

Entrevista a Ana María Rosado (APDHA) sobre las porteadoras en Ceuta.

Informe: 10 años de la ley de igualdad.

World Pride 2017: orgullo de ser.

Las mujeres se mueven en

CCOO

EDITORIAL

3/De balance y bases para el futuro

POR AQUÍ

5/Jornadas contra la violencia sexual, de Pilar Morales
Empleo y VIH, de Raquel Gómez
Calendario de la vergüenza, de Pilar Morales
Exposición 25º aniversario de la Secretaría de la Mujer, de Belén de la Rosa

EMPLEO

7/La justicia da la razón a CCOO, la baja maternal debe computarse para el cobro de incentivos, de Isabel Frejo

ENTREVISTA

9/Entrevista a Ana María Rosado sobre porteadoras en Ceuta (Equipo Frontera Sur de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía, APDHA), de Carmen Briz
Entrevistas a las secretarías de Mujer de CCOO: Delia Lizana, Mabel Pérez, Eva Cerdeiriña, Mireya Pinto y Raquel Payo, de Eva Antón

GENERACIÓN XXI

16/Fogones, la ruta de la explotación, de Javier Pueyo

PUBLICACIONES Y LIBROS

17/*Filanderas*, de Delia Lizana y Carmen Briz
Organizaciones feministas 2011-2016. Ante el cambio generacional y político, de Amaia Otaegui
Memorias para hacer camino. Relatos de vida de once mujeres españolas de la generación del 68, de María Jesús Vilches

INFORME

18/10 años de la ley de igualdad, de Eva Antón

CIBERFEMINISTAS

22/*Pikara Magazine Lab*, de Belén de la Rosa

EN UN MUNDO GLOBALIZADO

23/Iniciativa en conciliación: *New Start*, de Raquel Gómez

SOCIEDAD

25/Comparecencia de CCOO ante la subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, de Susana Brunel
La gestación subrogada, técnica de reproducción humana asistida, de Jordi Falcés

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO/LGTBQI

29/World Pride 2017: *Con orgullo de ser*, de Ana González

GUÍA PARA NO PERDERSE

31/*Historia de mis tetas*, de Enrique Arce
Sobadoras de anchoa. Historias de mujeres de Santoña, de Carmen Briz
Certamen Internacional de Cortos por la Igualdad, de Empar Pablo
Querida Iljeawe. Cómo educar en el feminismo, de Carmen Briz

SALUD

33/¿Otra guía de anticoncepción y embarazos no planificados?, de Noemi Parra

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

34/Esquirols de nuestro género, de Santiago Martínez

EDITA
Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras

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

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | Ana Herranz Sáinz-Ezquerria

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto García

COLABORAN EN ESTE NÚMERO: Pilar Morales, Raquel Gómez, Belén de la Rosa, Isabel Frejo, Javier Pueyo, Eva Antón, Delia Lizana, Amaia Otaegui, María Jesús Vilches, Raquel Gómez, Susana Brunel, Jordi Falcés, Ana González, Enrique Arce, Empar Pablo, Noemi Parra y Santiago Martínez.

FOTOGRAFÍAS DE: Fran Lorente, Carmen Briz, Jesús Martín, Víctor Echave, Natalia Valdés, Oscar Tello, Arturo Peinado, Txefe Betancort, Laura Lucas, Julián Rebollo, Adela Crespo, Patricia Barajas, Cúrcuma Estudio y Helena Ferreras.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Carmen de Hijes

PORTADA: Carmen de Hijes



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

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

 www.ccoo.es/mujeres

 RevTrabajadora

 <http://issuu.com/csc00/docs>

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

De balance y bases para el futuro

TOCA HACER en vísperas de este XI Congreso Confederado de lo realizado en los últimos cuatro años así como establecer las bases para trabajar en los objetivos de igualdad de género durante los próximos años.

En este último período, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido seriamente amenazada por las regresivas políticas del Partido Popular y su nefasta reforma laboral que agrandó las brechas de género. A pesar de ello, la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO ha trabajado para reducir su perjudicial impacto en la vida de las mujeres, tanto en el ámbito social como laboral, denunciando, actuando y proponiendo medidas para combatir la violencia machista, denunciando la precariedad y la discriminación laboral, negociando planes de igualdad en las empresas para combatir las brechas en los salarios, en el empleo, en la promoción, en la corresponsabilidad, etc.

Quienes crean que la discriminación de las mujeres en el mundo laboral no existe es que no conocen el mercado laboral, ya sea por ignorancia, o bien porque descaradamente les interesa un sistema laboral que discrimina a la mitad de la humanidad; seguramente piensan que el lugar de las mujeres sigue siendo el ámbito privado porque les interesa continuar asignándoles los cuidados de la familia en exclusiva. CCOO considera imprescindible la puesta en marcha de políticas coeducativas que promuevan un cam-



Autorretrato con sombrero rojo de Léonor Fini, 1968. Buenos Aires, 1907-París, 1996).

“En este último período, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido seriamente amenazada por las regresivas políticas del Partido Popular y su nefasta reforma laboral que agrandó las brechas de género”.

bio en las mentalidades hacia una corresponsabilidad en la atención y en los cuidados.

En este periodo, a la amenaza de expulsión de las trabajadoras del mercado laboral por las vías de los recortes en servicios básicos como sanidad, educación o dependencia, y al empeoramiento de las condiciones laborales como consecuencia de la reformas laborales, especialmente la de 2012, se ha sumado el intento de someter al control patriarcal el cuerpo de las mujeres: el derecho a decidir de las mujeres sobre su maternidad se vio seriamente amenazado por la intentona del Gobierno del PP de modificar *la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*. CCOO se volcó, en presencia y medios, para llenar las calles de Madrid, el 1 de febrero de 2014, apoyando la manifestación cono-

cida por el *Tren de la libertad*, logrando junto con el movimiento feminista para la reforma regresiva que se proponía en derechos reproductivos de las mujeres.

La movilización que realizó CCOO para exigir un *Pacto de Estado en materia de Violencia de Género*, el 7 de noviembre de 2015, también es digna de mención. Miles de mujeres y hombres de CCOO exigieron más igualdad para combatir las violencias machistas. Movilizarse en las calles y trabajar allí donde se esté para erradicar las violencias machistas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en la sociedad y en los espacios de trabajo, así como incidir en las causas que la sustentan.

Pero la agenda feminista continuará en alerta mientras persistan las discriminaciones contra las mujeres y CCOO estará a la altura, como ha estado siempre. Y es que el patriarcado se adapta a los nuevos tiempos pero continúa con estrategias que atacan a las más desfavorecidas y vulnerables. Ahora hemos de responder a dos nuevas estrategias que intentan abrirse caminos desde la legislación cómo son la maternidad por subrogación y la custodia compartida impuesta en los procesos de separación y divorcio.

CCOO no escapa al debate abierto en estos dos temas pero la nueva dirección surgida del proceso congresual velará por defender los derechos y combatir las violencias contra las mujeres en cualquier forma en que se manifiesten -y no solamente en el ámbito laboral- porque nada es ajeno y menos en la lucha por la plena igualdad de oportunidades entre géneros y en la defensa de los derechos de las mujeres.

CCOO continuará formando a delegadas y delegados en políticas de igualdad porque el conocimiento de las mismas es un eje vertebrador del

“Pero la agenda feminista continuará en alerta mientras persistan las discriminaciones contra las mujeres y CCOO estará a la altura, como ha estado siempre”.

cambio de una cultura machista por una igualitaria. El sindicato estará en las mesas de negociación, pero también en la movilización, porque no hay excusas que justifiquen la expulsión de hecho de la condición de ciudadanía a la mitad de la población y eso es lo que el patriarcado, con las desigualdades que implica y las violencias machistas, conlleva.

Deseo toda clase de éxitos a mis compañeros y compañeras de la nueva dirección confederal y agradezco profundamente a Eva Antón, Carmen Briz, Susana Brunel, Raquel Gómez y Raquel Prieto por el cariño, apoyo y toda la sabiduría que me han transmitido. Me queda para siempre. Y estoy segura de que seguiremos encontrándonos en los espacios de lucha sindical y feminista y desde luego nos veremos cada 8 de Marzo y cada 25 de Noviembre.

Ana Herranz Sáinz-Ezquerria (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras (febrero de 2013-junio de 2017).



por aquí

Jornadas contra la violencia sexual



Pilar Morales Pacheco

COMISIONES Obreras participó en las *Jornadas contra la violencia sexual*, organizadas por la Plataforma 7N en la ciudad de Pamplona los días 26 y 27 de mayo, como sindicato comprometido en la lucha contra las violencias machistas, que dentro y fuera de la pareja someten a millones de mujeres a un sufrimiento prolongado que, a veces acaba con su vida, pero también a una violencia social consentida que sitúa a las mujeres como objetos que pueden usar los hombres para satisfacer su ego o sus necesidades sexuales.

La Plataforma 7N -a la que pertenece el sindicato- ha reunido a 60 activistas procedentes de Navarra, Andalucía, País Vasco, Canarias, Cataluña, Madrid y Valencia. Previamente la plataforma organizó una manifestación el 25 de mayo pasado en Madrid para exigir presupuestos suficientes para la dotación del *Pacto de Estado en materia de Violencia de Género*, puesto que sin recursos humanos y materiales, éste sería papel mojado. Entre las activistas reunidas estaba la autora de este artículo, representando a la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO y a CCOO de Madrid.

La Plataforma 7N viene reivindicando, desde 2015, que la *Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* de 2004 incluya no sólo el ámbito de la pareja sino las agresiones sexuales, el acoso laboral, la trata y todas sus violencias machistas como aconseja el Comité CEDAW, así como el cumplimiento del Convenio de Estambul.

La Plataforma 7N, en las conclusiones de las jornadas, ha acordado: evaluar colectiva y públicamente el informe del *Pacto de Estado en materia de Violencia de Género*; difundir los estudios y ponencias aportados a las jornadas; contribuir activamente a la tan necesaria unidad de acción del movimiento feminista; apostar por la autodefensa de las mujeres en las fiestas y eventos veraniegos de todo el Estado; y, por último, expresar la solidaridad a través del lema: *Si nos tocan a una, nos tocan a todas*.

CCOO estará presente en todas las movilizaciones y seguirá trabajando por conseguir las mayores cotas de unidad con el movimiento feminista tanto en la calle como en el ámbito institucional, porque todas las acciones son necesarias frente a las violencias machistas ■

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de las Mujeres de Comisiones Obreras de Madrid.

No hay excusas para la discriminación de personas con VIH en el trabajo



#ALACALLE

- ✓ Empleo estable
- ✓ Salarios justos
- ✓ Pensiones dignas
- ✓ Protección social



Empleo y VIH

Raquel Gómez Merayo

LA COMISIÓN VIH y Empleo (compuesta por CESIDA, FELGTB y Trabajando en positivo, UGT y CCOO) ha participado en el diseño y difusión, a lo largo de 2016, de una encuesta sobre la situación laboral de las personas con VIH en España.

El objetivo de dicha encuesta es conocer la situación de las personas con infección VIH para poder abordar las acciones necesarias destinadas a su inserción y reinserción laboral promoviendo la igualdad de trato y no discriminación. En los resultados destacan un 30% de personas que están en situación de desempleo, encontrándose el 54% en paro de larga duración.

El desempleo de las personas con VIH es una situación que no está relacionada ni con la edad (el 63% tiene entre 20 y 49 años, la época más productiva del ser humano) ni con la falta de interés por trabajar, sino que tiene su causa en el estigma y la discriminación asociados a la enfermedad.

Las personas con VIH experimentan cotidianamente situaciones en las que se vulneran sus derechos laborales que van desde la dificultad para acceder al mercado laboral (como a determinados puestos en la función pública) hasta los despidos imprevistos.

Por ello, la Comisión VIH y Empleo, en aras a reducir el impacto negativo del VIH en el mundo laboral, solicita un pacto de Estado para la respuesta al VIH en España que, en primer lugar, contemple el VIH como una cuestión de derechos en todos los ámbitos y la igualdad como un principio constitucional, cuya garantía de cumplimiento le corresponda a los poderes públicos. En segundo lugar, que la infección por VIH pase a estar catalogada como infecto-transmisible en lugar de infecto-contagiosa; así se evita que sea una causa genérica de exclusión del acceso, promoción o traslado en la función pública a la vez que se evitarán también situaciones de discriminación arbitraria en el uso de determinados servicios públicos. Por último, y en tercer lugar, reforzar las políticas activas de empleo, especialmente en el área de formación, que redunde en la cualificación profesional de los colectivos más vulnerables, entre los que se encuentran las personas con VIH. Esta medida contribuiría a fomentar sus oportunidades laborales, tanto en el acceso como en la permanencia ■

Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.

Calendario de la vergüenza

Pilar Morales Pacheco



Fotografía de Fran Lorente.

SE VIVEN tiempos convulsos en los que Comisiones Obreras ha alcanzado un nivel de sensibilización sobre las violencias machistas que lleva a realizar acciones cada vez más contundentes, porque la impotencia de ver el goteo constante de esos juicios sumarisimos a las mujeres sin opción a defenderse de sus asesinos produce una necesidad imperiosa de actuar.

No es casualidad, son años de trabajo de las secretarías de la Mujer y de otras instancias del sindicato, como la formación sindical o la negociación colectiva (en concreto, con la introducción de medidas y planes de igualdad), los cientos de artículos, libros, reuniones, concentraciones, manifestaciones (ninguna de ellas silenciosas por cierto) lo que ha situado a la organización en ese nivel de sensibilización. Es un trabajo común, solidario y de sororidad.

Por eso hay que buscar nuevas formas de poner la realidad frente a los ojos, CCOO Madrid se concentra cada vez que hay un asesinato en el Estado español, y realiza el llamado *Calendario de la vergüenza*, donde un lazo ne-

gro señala a cada mujer, niño o niña que son asesinados.

Cuando se ve en conjunto como cada mes se viste de lazos negros, se evidencia un feminicidio en toda regla: son mujeres las asesinadas y hombres los asesinos. Algo profundo le ocurre a esta sociedad, cuando un "hombre" es capaz de asesinar a sus hijos e hijas para hacer daño a una mujer que es o ha sido su pareja.

CCOO seguirá saliendo a la calle en silencio (de respeto) o gritando a voz en cuello, con tambores, con orquestas o con lo que cada quién considere, pero saldrá, marchará, se reunirá, escribirá... todo contra las violencias machistas, porque hay que presionar a las Administraciones desde todos los frentes.

La próxima cita es el día 19 de junio frente a los ayuntamientos de pueblos y ciudades, cada quien como considere, sin menospreciar ninguna forma de lucha hasta que caiga el patriarcado 🇪🇸

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de las Mujeres de Comisiones Obreras de Madrid.

Reconocimiento, participación e igualdad

Carmen Heredero de Pedro y Belén de la Rosa Rodríguez



EN EL MARCO de la celebración del XII Congreso de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO, celebrado en el mes de mayo, se conmemoró el 25 aniversario de las secretarías de la Mujer bajo el lema *Reconocimiento, participación e igualdad*.

La preocupación y el trabajo por la igualdad de los sexos en la Federación de Enseñanza venía siendo una realidad desde años antes, pero es en el 6º Congreso, en 1992, cuando la Secretaría de la Mujer se constituye formalmente, incluyéndose en la Comisión Ejecutiva.

Para celebrarlo, delegados y delegadas del recién celebrado Congreso han podido disfrutar de una [exposición](#) en relación con la igualdad de los sexos: 16 paneles que dan cuenta de todo tipo de actividades para reclamar los derechos laborales de las trabajadoras de la enseñanza, la participación de las mujeres en la organización y la práctica de la coeducación, entre otras cuestiones, desarrolladas en estos 25 años.

Junto a la exposición, un [vídeo](#), que pudo verse en la inauguración del Congreso, recoge los testimonios de las cuatro responsables que la Secretaría de la Mujer ha tenido en todo este tiempo: Marisol Pardo, Socorro Robles, Esther Muñoz y Carmen Heredero. Ellas hablan de los obstáculos que ha habido que vencer, de los avances realizados y de los retos que aún tienen por delante.

También hubo un lugar para la reunión de todas las mujeres que, tanto en el ámbito de la federación estatal como en las territoriales, han estado dirigiendo el trabajo feminista. ¡Emoción a raudales!

Y, para dar un testimonio definitivo del trabajo de todos estos años, una prueba más: este XII Congreso de la Federación de Enseñanza ha contado con una mayoría femenina de 128 delegadas y 120 delegados y con la presidencia de una mesa compuesta por 9 mujeres y 2 hombres, siendo mujeres la presidenta y la secretaria 🇪🇸

Carmen Heredero (cheredero@fe.ccoo.es) ha sido secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO durante los años 1994-1996, 1980-2004 y 2013-2017 y Belén de la Rosa (bdelarosa@fe.ccoo.es) es la nueva secretaria de la Mujer desde el Congreso celebrado en mayo.

Tribunal Supremo y baja maternal

Isabel Frejo Bolado

El Tribunal Supremo ratifica el criterio de CCOO: la baja maternal debe computarse para el cobro de incentivos.

EL PASADO 10 de enero la Sala de lo Social del Tribunal Supremo falló a favor del recurso interpuesto por la Federación de Servicios de CCOO de Granada contra la empresa CATSA por la que se declara: *"Contraria a derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal así como la baja por riesgo de embarazo a los efectos de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los variados incentivos, así como el derecho de los afectados a las diferencias retributivas que de ello se deriven"*.

La empresa demandada se dedica a la actividad de servicios de contact center, contando con una plantilla aproximada de unas 1.000 personas, de las que aproximadamente un 80% son mujeres, que en la mayor parte de los casos disponen de contratos a tiempo parcial.

La citada empresa tiene establecido un sistema de retribuciones variables con dos tipos de incentivos (general y prima de producción) y, al igual que otras muchas empresas en nuestro país, consideraba los periodos de baja maternal y por riesgo de embarazo como ausencias a estos efectos, y en consecuencia ninguno de estos incentivos se devengaban durante dichos periodos de suspensión. Como consecuencia las trabajadoras afectadas no percibían la retribución correspondiente tras su incorporación hasta que no volvían a



"En tanto se trata de un periodo de descanso obligatorio por ley para la madre, ese periodo debería computar a todos los efectos, como periodo efectivamente trabajado".

transcurrir los periodos necesarios para su devengo, computados sólo desde la fecha de reincorporación.

Para CCOO, este plan de incentivos era claramente discriminatorio contra las trabajadoras y, en particular, respecto del tratamiento otorgado al periodo de 6 semanas posteriores al parto. Así, la demanda defiende que en tanto se trata de un periodo de descanso obligatorio por ley para la madre, ese periodo debería computar a todos los efectos, como periodo efectivamente trabajado, de modo que, la bonificación o bonus a percibir no debería verse reducido.

Bajar salarios y quitar derechos a las trabajadoras en razón de la maternidad es discriminación y el Tribunal Supremo ratifica íntegramente esta interpretación, emitiendo una sentencia muy

trascendente para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, no sólo por el contenido de su fallo sino también por los fundamentos de derecho en los que se basa el alto Tribunal.

En primer lugar, recuerda que las dos situaciones analizadas afectan de modo exclusivo a las mujeres, por razón precisamente de su sexo, al guardar relación con el hecho biológico femenino, por lo que las consecuencias que sobre las condiciones de trabajo puedan derivarse de que una trabajadora se encuentre de baja por cualquiera de estas circunstancias, exige la salvaguarda al derecho a la no discriminación. Fuera de la excepcionalidad de la muerte de la madre durante el alumbramiento, son solo las mujeres las que pueden hallarse de baja por maternidad durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En todo caso, y aún en el supuesto de que se considere neutral la medida, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres.

En segundo lugar, la suspensión de contrato por causa de maternidad o embarazo no es equiparable con el resto de causas de suspensión de la actividad, puesto que afectan únicamente a las mujeres y tienen carácter obligatorio.

No obstante, la resolución añade que, en el caso de baja por maternidad, la apreciación de discriminación podría ser extensiva a los progenitores varones, bien por adopción o acogimiento, bien por cesión de permiso de maternidad ya que pueden verse afectados en la misma medida que las trabajadoras.

Las bajas por maternidad no son ausencias; en consecuencia, considerar a las trabajadoras como ausentes durante estos períodos, vulnera las directivas europeas y el artículo 14 de la Constitución para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como el derecho a la no discriminación por razón de sexo y no es admisible una minusvaloración o

“La acción sindical debe velar porque los planes de retribución variable, ya sean negociados o aplicados de manera unilateral por las empresas, no incorporen supuestos de discriminación”.

perjuicio en las condiciones de trabajo inmediatamente asociado a la maternidad, al constituir una discriminación directa por razón de sexo

La prohibición de discriminación alcanzaría también a los hombres que suspendan contrato por estas causas por cuanto las medidas de protección del ejercicio de los deberes parentales se configuran como instrumentos de corresponsabilidad familiar que actúan de mecanismos activos de igualdad de mujeres y hombres

Las empresas deben acatar de manera automática los dictámenes del Supremo, también cuando no les son favorables. Sin embargo, la claridad y rotundidad de esta importante sentencia no parece que haya servido hasta el momento para que las empresas hayan tomado nota y aplicado su contenido de manera automática a las personas afectadas y, con escasas excepciones, se sigue manteniendo el criterio de penalizar en la percepción de la retribución variable a las trabajadoras que se incorporan a la empresa tras una baja maternal o por embarazo de riesgo, al considerarlas como ausentes a estos efectos. Tampoco se está produciendo, de manera generalizada, una adecuación de los objetivos que se exigen para el cobro de este tipo de retribuciones en atención a las circunstancias que nos ocupan.

Es por ello fundamental que la acción sindical no finalice en el trabajo

realizado por las asesorías jurídicas, sino que resulta imprescindible continuarlas en el seno de cada empresa y en el de la negociación colectiva.

La acción sindical debe velar porque los planes de retribución variable, ya sean negociados o aplicados de manera unilateral por las empresas, no incorporen supuestos de discriminación e incluyan elementos correctores en el cómputo de los objetivos y de los incentivos a percibir para estos periodos de ausencia (medias ponderadas de los resultados obtenidos por el resto de la plantilla en ese mismo periodo, media de los resultados obtenidos por la trabajadora en el mismo periodo de años anteriores, minoración proporcional de los objetivos para alcanzar el 100% de los mismos, computo de los periodos de ausencia por estos motivos como jornada efectiva... o las medidas que resulten necesarias en función de las características de los planes de incentivo de cada empresa).

Hay que realizar una estricta labor de control y vigilancia de los planes de incentivos establecidos por las empresas, exigiendo información suficiente sobre los criterios y parámetros que se aplican en cada caso, reclamando la adecuación de planes de igualdad y la negociación de los sistemas de retribución variable, al menos en los aspectos vinculados con la no discriminación, incorporando obligaciones en esta materia en convenios colectivos y acuerdos de empresa, comprobando que no se produce una aplicación discriminatoria de las retribuciones variables a quienes se incorporen tras una baja maternal o por riesgo de embarazo... y, en definitiva, ejerciendo la acción sindical hasta donde sea preciso para que el derecho ratificado por los tribunales se convierta en una realidad indiscutida en todas las empresas del país 🇪🇸

Isabel Frejo (ifrejo@servicios.ccoo.es) forma parte de la Agrupación Sector Financiero de la Federación de Servicios de CCOO de Andalucía.

“El trabajo de las porteadoras constituye el motor económico de la zona fronteriza”



Logotipo de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía.

Ana María Rosado forma parte del Equipo Frontera Sur de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA) y es una de las autoras -junto a Cristina Fuentes, Cristina Serván y Blanca de Goenechea- del informe *Respeto y dignidad para las mujeres marroquíes que portan mercancías en la frontera de Marruecos con Ceuta 2016*.

Carmen Briz Hernández

ANA MARÍA Rosado nace en Cádiz hace 33 años y es trabajadora social y Máster en Género, Identidad y Ciudadanía en la Universidad de Cádiz. “Cuando terminé el Máster comencé a militar en el movimiento feminista y de mujeres. A medida que me formaba y pasaba el tiempo, en el que compartía espacios y me empapaba de sabidurías de las personas que iba conociendo, tenía cada vez más claro que el activismo feminista es transversal y pasa por la denuncia de las injusticias en todos los ámbitos y la defensa de los derechos que son vulnerados sistemática y constantemente”.

En 2013 comienza a asistir a las reuniones del Club de Lectura Feminista de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA) y, poco a poco, fue interesándose por el trabajo que desarrollaba la asociación en otros ámbitos. Actualmente forma parte del Equipo Frontera Sur. Es autora, también, del informe *Derechos Humanos en la Frontera Sur 2017*.

¿Cuándo comienza a preocuparse la APDHA por la situación de las porteadoras de Ceuta y Melilla?

Viviendo a escasos kilómetros y en-

tendiendo la defensa de los derechos como inherente a todos los seres humanos y no sólo en determinados territorios, los viajes a Marruecos donde intercambiamos y trabajamos conjuntamente con asociaciones marroquíes se realizan desde hace años. El impacto que produce ver a mujeres cargadas con grandes bultos a la espalda esperando durante horas en las filas en distintas épocas del año, con frío, calor, lluvia... mientras se espera a cruzar la frontera en Ceuta, unido al conocimiento del fallecimiento de varias mujeres porteadoras -Zafia en 2008 y Bushra y Zhora en 2009- y junto a la preocupación de las asociaciones marroquíes con las que colaboramos por esa situación, fue lo que hizo que, a partir de 2012, abordáramos específicamente esa problemática en distintas jornadas y encuentros.

“El activismo feminista es transversal y pasa por la denuncia de las injusticias en todos los ámbitos y la defensa de los derechos que son vulnerados sistemática y constantemente”.

Se hacían necesarios espacios donde alertar a la opinión pública sobre la grave situación de las mujeres que portan mercancías y se exigiera a las autoridades competentes a todos los niveles que se tomaran las medidas necesarias para respetar sus derechos y su dignidad.

En 2012 se realizó una jornada en Tetuán (Marruecos) (1), pero la situación continuó igual y en 2016 decidimos realizar otras nuevas jornadas en Martil (Marruecos), pero esta vez contamos con la presencia e implicación de autoridades de ambos países. Estas jornadas tuvieron de nuevo gran afluencia de público y desembocaron en la Declaración de Martil de 2016 con propuestas y medidas más concretas.

¿Cuál es el objetivo del informe y qué metodología han usado?

Se ha realizado una investigación social, siguiendo la metodología etnográfica –el estudio directo de personas o grupos- utilizando la observación participante y diversas entrevistas en profundidad. Consta de una contextualización de la región fronteriza (Ceuta y wilaya de Tetuán), describe quiénes son las personas transfronterizas: perfiles, tipologías de modo de trabajo y trayectorias geográficas e intenta descubrir donde se producen las violaciones de derechos humanos durante el circuito que realizan, y, por último, cuáles son las claves económicas del porteo.

La fase de investigación social se realizó desde julio a noviembre de 2016. Se ha entrevistado a porteadoras en activo. También a la Guardia Civil, Policía Nacional, tejido asociativo ceutí, melillense y marroquí, representantes de partidos polí-



Recogiendo los fardos en el polígono del Tarajal en Ceuta, fotografía de Cristina Fuentes.

ticos, comerciantes del polígono de El Tarajal y agentes sociales. Las observaciones se han realizado en las fronteras y pasos fronterizos de Ceuta y Melilla, en el polígono de El Tarajal (Ceuta), en la medina de Tetuán y en el zoco de Fnideq y Nador.

La técnica del análisis de datos que se ha empleado en el informe ha sido el análisis del discurso, lo que nos ha permitido describir las estructuras y los puntos estratégicos de los discursos escritos o hablados. También se han analizado las expresiones, sintaxis, gestos y silencios de las entrevistas en profundidad que nos han proporcionado un conjunto de datos que se han presentado en el informe.

Recuerdo que durante el trabajo de observación –tanto en la frontera como en parte del circuito que realizan las porteadoras- se nos sometía a constantes identificaciones por parte de la Policía española y se nos preguntaba qué hacíamos allí.

¿Se les ha caído alguna idea entre lo que pensaban y lo que se encontraron en Ceuta y Melilla?

Nuestros viajes continuos a Ceuta y la creencia de que son dos ciudades que al no estar en territorio peninsular iban a ser idénticas – a lo que se contribuye siempre nombrándolas juntas- se nos desmontó cuando visitamos Melilla. Aunque tienen similitudes, compartíamos la idea de que Melilla era una ciudad en su conjunto menos hostil, tal vez provocado por su lejanía de la península y en la que el trato de las

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado era más colaborador con las porteadoras.

La frontera sur es una de las más desiguales, ¿cómo se percibe en Ceuta?

Las personas y los distintos agentes sociales que entrevistábamos en Ceuta manifestaban abiertamente la sensación de abandono por parte Gobierno central y la preocupación por la imagen pública de sus ciudades. Por ejemplo, relataban que los recortes en educación, sanidad y prestaciones sociales eran más acusados que en el resto de comunidades -son ciudades autónomas y dependen del Estado central- pero, sobre todo, que las únicas ocasiones en las que se hablaba de su ciudad era para hablar de problemas relacionados con la migración y la situación de los menores extranjeros no acompañados.

También comentaban que cuando denuncias públicamente la vulneración de derechos humanos en la frontera o en especial de las personas migrantes, comienza una campaña de descalificación personal y profesional para que cejes en el “empeño”. Esto nos comentaban, se hace de una forma sibilina pero que repercute además de a nivel personal o de las entidades, en las propias personas a las que se vulneran sus derechos.

¿Cuál es el papel del Gobierno marroquí de cara a la frontera sur?

Las relaciones hispano-marroquíes influyen e influirán en territorio europeo.

“Desde la APDHA propusimos un decálogo de medidas para mejorar la situación de las mujeres que pasa prioritariamente por el reconocimiento de la actividad laboral que realizan”.

Marruecos es socio indispensable de la UE y existen acuerdos firmados desde el 2004 para el control de fronteras, alertas terroristas o el narcotráfico. La actividad del porteo en Marruecos es considerada como contrabando y en Ceuta es conocida como “comercio atípico”. La UE externaliza en Marruecos la gestión de posibles amenazas de países empobrecidos de África y Oriente. Es curioso como las cuestiones soberanistas cuando hablamos de porteadoras siempre salen a relucir, pero para el control de la migración no supone ningún problema. Lo que venimos denunciando desde la APDHA es que en las negociaciones entre ambos -España, UE y Marruecos- prevalecen los acuerdos económicos por encima del respeto y la garantía de los derechos humanos.

¿Qué cifras de desempleo soporta la ciudad y en qué sectores se ocupa la población activa?

Ceuta cuenta con una población aproximada de 80.000 habitantes -en 19,4 km- y la tasa de desempleo- un 26,3% en 2016- es superior en un 6,3% que la media nacional. Este desempleo afecta en mayor medida a las personas extranjeras. El grueso de la ocupación de la Ciudad Autónoma de Ceuta se ocupa en el sector servicios -turismo- y en el empleo público -militares, educación, sanidad y personal administrativo- que constituye el 31% de las personas ocupadas.

¿Qué significa ser puerto franco para Ceuta y qué es el Impuesto sobre Producción, Servicios e Importación (IPSI)?

Significa que la mercancía procedente de la península a Ceuta tiene consideración de importación y que la salida tiene

“Las trabajadoras transfronterizas son personas de nacionalidad marroquí que tienen un permiso específico para trabajar en Ceuta durante el día”.

la consideración de exportación. Para no perder los privilegios fiscales, la Comunidad Económica Europea permitió esta situación particular a Ceuta y Melilla. El IPSI -impuesto sobre producción, servicios e importación- supone que este impuesto especial grava los productos más bajos que el IVA, entre el 0,5% y el 10%. El 25,7% de los ingresos de la ciudad proceden del IPSI a las importaciones.

¿Qué es el trabajo transfronterizo?

El flujo medio de personas transfronterizas estimado por Subdelegación del Gobierno en Ceuta es de 20.000 a 25.000 personas al día. El empleo de las personas transfronterizas se realiza en la mayoría de las ocasiones sin contrato –en la construcción, empleo doméstico y hostelería- lo que permite que empresas ceutíes subsistan y puedan competir en precios con otras que lo hacen con trabajadores autóctonos (2). Las mujeres transfronterizas trabajan en el empleo doméstico, en el trabajo sexual y portando mercancías.

Las trabajadoras transfronterizas principalmente son aquellas que tienen el pasaporte expedido en la wilaya de Tetuán y no necesitan visado para cruzar la frontera. Tienen un permiso especial que les permite permanecer durante el día en Ceuta, con la restricción de no poder pernoctar. Es decir, son personas de nacionalidad marroquí que tienen un permiso específico para trabajar en Ceuta durante el día.

¿Quiénes son las porteadoras?

Las porteadoras son mujeres de nacionalidad marroquí que se desplazan desde las zonas fronterizas de Marruecos hasta Ceuta para transportar mercancías que adquieren en los polígonos comerciales de la Ciudad Autónoma, para posteriormente re-

cibir una retribución por el porte o venderlas en Marruecos, normalmente a comerciantes de localidades más próximas a la frontera.

Son mujeres de edades comprendidas entre los 35 y los 60 años, con bajo capital cultural, de estado civil variable -separadas, divorciadas o viudas, marido desempleado o no trabaja- y suelen tener entre 2 y 5 hijos. Proceden de tres zonas, la wilaya de Tetuán, de Tánger o del interior de Marruecos (estas dos últimas necesitan el pasaporte expedido en Tetuán con el que tener más facilidad para trabajar de porteadoras). Algunas también son de ascendencia de porteadoras -su madre o hermana ha trabajado anteriormente de porteadora- pero no es una práctica habitual.

No existe un perfil homogéneo, pero todas tienen algo en común: tienen descendencia y/o personas dependientes bajo su responsabilidad y son el sustento principal de la unidad familiar.

Según nuestra estimación realizada durante el periodo de la investigación oscilan entre 7.000 y 9.000 porteadoras a diario. Las porteadoras las podemos clasificar entre las que trabajan por cuenta propia y ajena. También existe otra tipología, que son las de personas con discapacidades a las que les alquilan la silla de ruedas

en las que colocan el porte y encima del porte, la persona con discapacidad.

Las que trabajan por cuenta propia son las que trabajan con su vehículo o que salen a pie por la frontera de El Tarajal. No son muy numerosas y ya saben lo que tienen que comprar en Ceuta. Suelen ganar entre 30 y 60 euros, a los que hay que descontarle la gasolina y el soborno a la gendarmería marroquí en carretera. Las que lo hacen por la frontera, suelen ir con pequeñas bolsas en las manos y las revenden en las tiendas de su barrio o compradores habituales. Suelen ganar de entre 10 a 60 euros por porte.

Las que trabajan por cuenta ajena lo hacen para grandes empresarios procedentes de Casablanca, Tánger, Madrid, Barcelona, Bruselas o Shanghái que utilizan las naves del polígono del Tarajal como consignas, es decir, alquilan las naves para guardar los fardos que posteriormente serán transportados por las mujeres.

¿En qué consiste su trabajo?

Una vez cruzada la frontera y dentro de Ceuta suben al polígono del Tarajal y buscan una nave que necesite a una porteadora para sacar los fardos a la parte marroquí. En la actualidad este proceso no es tan aleatorio porque un grupo rotativo de la Unidad de Intervención Policial (UIP) organiza a las porteadoras en la playa y encargados de las naves -con chaleco naranja- marcan el ritmo de acceso de las porteadoras al polígono. Una vez que acceden al polígono, cogen el fardo previamente embalado en las naves comerciales – cargado por un estibador a la espalda pues pesa de entre 50 a 90kg- y directamente pasan a hacer una segunda fila para acceder al paso fronterizo -antes el paso del Biutz y ahora El Tarajal II- o por la frontera de El Tarajal. Tras el cruce al lado marroquí, llegan a una explanada conocida como *el parking* donde el cliente recoge la mercancía y le paga a la porteadora la remuneración. Dependiendo del tipo de mercancía -artículos de ferretería y tecnología, mantas, ropa de segunda mano e incluso máquinas de diálisis pero casi siempre desconocido pues el fardo ya estaba cerrado cuando se lo colocaron a la espalda- y de la cantidad de mujeres que pasen ese día -ley de oferta y demanda- el precio del bulto oscila entre los 15 a 30 euros.



Portada del informe, ilustración de Nouridine Lakhkh.

En todos los casos, el destino de la mercancía cuando ha pasado la frontera va a parar a los establecimientos de la wilya de Tetuán, concretamente en Fnideq.

¿Cuáles son las condiciones en las que trabajan?

Las porteadoras no tienen una actividad laboral reconocida porque se considera que compran mercancías y las sacan. Esta cuestión sería de consideración ilegal ya las naves de El Tarajal tienen una actividad de venta al por mayor y si las mujeres compran para sí mismas lo harían al por menor. Trabajan de lunes a jueves, desde que abre la frontera -sobre las 8 de la mañana- y hasta que cierra a las 13:00h, aunque en la mayoría de las ocasiones es a las 11 de la mañana. Lo habitual es que tengan que esperar varias horas antes de acceder al polígono, expuestas a condiciones climatológicas extremas de frío o calor en la playa, y volver a esperar varias horas más, aglutinadas, para poder cruzar el paso fronterizo portando los pesados bultos a la espalda, sin espacios habilitados de sombra, ni baños públicos, ni agua potable o zonas de descanso. La "jaula"-como se conoce popularmente el paso de El Biutz- actualmente está cerrada. En este paso eran frecuentes los aplastamientos y las avalanchas, al igual que en el recinto del polígono, de propiedad privada pero gestionado en la actividad del porteo por la Policía española, encargada de mantener el "orden". El acceso a los pasos fronterizos -el anterior y el actual- se realiza desde dentro del polígono, por lo que se invisibiliza esta cruel realidad a ojos del turismo que solo transita por la frontera de El Tarajal.

¿Es una solución la creación de más pasos fronterizos?

No necesariamente, si bien es cierto que la masificación en el tránsito es un elemento que podría disminuir en el caso de existir más pasos fronterizos, no es el factor determinante en la mejora de las condiciones en las que realiza esta actividad. En Melilla existen 3 pasos fronterizos e incluso una aduana comercial y los problemas con las porteadoras y de gestión de la frontera se da en las mismas condiciones.

Desde la APDHA propusimos un decálogo de medidas para mejorar la situación



La jaula, así se conoce popularmente al paso fronterizo de El Biutz en Ceuta, fotografía de Cristina Fuentes.

de las mujeres que pasa prioritariamente por una gestión de la frontera respetuosa con los derechos humanos y por el reconocimiento de la actividad laboral que realizan, entre otras.

Las mujeres declaran que las fuerzas de seguridad de ambos lados de la frontera las tratan de forma violenta, arbitraria y humillante. Se las castiga en ocasiones colocándolas al final de la cola o rompiéndoles el bulto, entre otras acciones. Hemos observado además que la comunicación es deficiente puesto que la organización del tránsito se realiza básicamente a través de instrucciones no verbales, usando las defensas de las fuerzas de seguridad para organizar las filas y la permanencia en ellas. La dificultad para controlar la afluencia de personas en los pasos es alta, pero los recursos comunicativos y medios materiales utilizados no parecen poner por delante el respeto a los derechos humanos de las personas, sino a garantizar el flujo diario de la mercancía prioritariamente.

¿Qué aporta este tipo de comercio a la economía ceutí?

El Real Instituto de Elcano (2013) estima que el comercio atípico supondría un 30% de las exportaciones legales de España a Marruecos, es decir, por un valor de 1.560 millones de euros en 2012. Según un estudio de la Universidad de Granada, aporta más de 400 millones de euros anuales. El polígono de El Tarajal no existiría -al menos con este volumen de transacciones- sin ese porteo, la existencia de los grandes hipermercados ni la actividad portuaria sería tan intensa si la mitad de las exportaciones que llegan a puerto

no abandonasen la ciudad en la espalda de las porteadoras. Estas cifras ponen de manifiesto que el trabajo de las porteadoras constituye el motor económico de la zona fronteriza.

El mercado laboral visibiliza las desigualdades entre hombres y mujeres en la sociedad actual. En esta consideración hay que cambiar el enfoque en cuanto a la asignación del trabajo en función al género. Aquí el condicionante no es el peso del bulto ni el esfuerzo físico, sino el prestigio social del trabajo que desarrollan. Las mujeres solo están en el circuito como porteadoras, es decir, no como comerciantes, ni como estibadoras, ni como encargadas de vigilar la mercancía, ni como policías..., estas mujeres son aquellas cuyas condiciones sociales, económicas y culturales las condena a trabajar en condiciones laborales más duras y con una remuneración más baja. El único factor homogeneizante es que todas tienen responsabilidades familiares - hijos e hijas o personas dependientes-. El horario en el que se realiza el porteo les permite conciliar la vida familiar y laboral y esta remuneración les permite dar de comer a sus hijos e hijas ■■

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

(1) Culminó con una declaración redactada por los agentes que acudieron -incluidas las porteadoras- y firmada por 27 entidades de ambas orillas con el objetivo de visibilizar las graves violaciones de derechos humanos hacia estas mujeres y la vulneración de tratados y convenciones internacionales, en las que también realizábamos reflexiones y se recogían recomendaciones.

(2) Según recoge un estudio de la Universidad de Granada (Martín, 2009:8).

El incesante trabajo sindical por la igualdad de género [4]

Eva Antón Fernández

Hasta el 11 congreso confederal de CCOO, *Trabajadora* incluye entrevistas a responsables de las secretarías de la Mujer (SM) de federaciones y territorios de CCOO en el mandato que ahora concluye, para que aporten su mirada sobre el trabajo realizado y los retos pendientes. En este número, *Trabajadora* les propone este cuestionario a: Delia Lizana (Aragón), Mabel Pérez (Galicia), Eva Cerdeiriña (Illes Balears) y Mireya Pinto (Melilla).



Delia Lizana, fotografía de Jesús Martín.

DELIA Lizana Soler es secretaria de Políticas de Igualdad e Internacional de CCOO Aragón (dlizana@aragon.ccoo.es).

1 El quebranto del Estado de Bienestar por parte de las políticas de austeridad y el austericidio que se han llevado a cabo en estos años de crisis han perjudicado enormemente a las mujeres. De la contratación a tiempo parcial en Aragón, el 70% son mujeres. La brecha salarial ronda el 32%. Los cuidados siguen siendo eminentemente femeninos, las excedencias por cuidado de familiares recogidas en las estadísticas así lo dicen. La crisis ha dejado a un lado la negociación de medidas en materia de igualdad y la *ley de igualdad*, después de 10 años de su aprobación y puesta en marcha en Aragón es toda una quimera. Queda muy lejos aún cambiar la palabra conciliación por corresponsabilidad.

2 Se ha conseguido concienciar, en Aragón, en la lucha contra las violencias

machistas. La creación de un grupo de trabajo en materia de igualdad -compuesto por las secretarías de las diferentes federaciones así como una representante de Juventud- ha supuesto un punto de inflexión y de no retorno. Se ha trabajado en las empresas y con las delegadas y delegados, formándolos en medidas para la negociación colectiva, tanto para la implementación de planes de igualdad, como medidas en esa materia para introducir en los convenios colectivos, medidas en materia de conciliación, etc. Se ha trabajado de forma transversal con la Secretaría de Juventud participando en diversas acciones, como seminarios, visitas a institutos, etc. También con la Fundación Paz y Solidaridad se han realizado jornadas públicas visibilizando el papel de las mujeres en los países que sufren conflictos, como puede ser el caso de Palestina o el Sahara. Pero todavía queda mucho por hacer en negociación colectiva y con la Secretaría de Acción Sindical, con quien la coordinación ha sido escasa o nula.

3 Apuesta decidida porque las mujeres ocupen puestos de responsabilidad dentro de cada estructura del sindicato.

3 En el mundo del trabajo, solamente abordando la negociación colectiva con perspectiva de género se podrá alcanzar la igualdad efectiva y real. Para ello es fundamental impulsar en la negociación la participación de las mujeres, pero no solo desde el ámbito sindical, sino también desde la otra parte negociadora.



MABEL Pérez Simal es secretaria de Muller e Cooperación de CCOO Galicia (mperes@galicia.ccoo.es).

Mabel Pérez, fotografía de Víctor Echave.

1 Creo que el principal problema de las trabajadoras es la precariedad. La falta de un empleo de calidad, a tiempo completo y con derechos de conciliación y de vida limita su carrera profesional y sus alternativas de desarrollo e independencia personal. La seguridad en el empleo forma parte de su seguridad vital para hacer frente a la violencia y poner en marcha vidas completas. El trabajo, su calidad y sus garantías de salario son el mejor antídoto contra la pobreza familiar, la dependencia y la inseguridad.

2 Las secretarías de la Mujer de CCOO son un verdadero referente en la demanda de los derechos de las trabajadoras y en la elaboración de propuestas y documentos de gran calidad, pero también en el empeño en implicar al sindicato en la denuncia de la discriminación y en la negociación de medidas de igualdad. Durante años el trabajo de la secretaría con la formación, con las campañas, con la difusión, con las jornadas y debates que se organizaron ha sido vanguardia en el encuentro entre igualdad y trabajo.

3 El empoderamiento sindical de las mujeres va directamente ligado a una mayor y mejor igualdad en el trabajo. Cuantas más afiliadas, delegadas, negociadoras y dirigentes sindicales con perspectiva de género, más y mejores parámetros de igualdad en el interno del sindicato y en el trabajo de cada día. Imprescindible la propuesta y la negociación o la movilización, también en contra de la discriminación y por la igualdad real.

4 La tarea es la de hacer efectiva la igualdad en la negociación colectiva y en todos los ámbitos de intervención. Si se consigue implicar al conjunto del sindicato, a todos los niveles, en la pelea contra la discriminación, demandando medidas de acción positiva que corrijan la desigualdad, el avance será importante. Lo urgente: continuar con la formación sindical con perspectiva de género para los y las delegadas que se incorporan en cada proceso electoral; denunciar la incompetencia por su falta de calidad de los planes de igualdad (un excelente instrumento que por la tibieza de la ley y su falta de contenido obligacional, deriva en una medida poco efectiva para corregir la desigualdad); y reclamar una revisión de la Ley 3/2007 Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que 10 años después necesita una actualización basada en la experiencia y el análisis de las insuficiencias detectadas.



EVA Cerdeiriña Outeiral es secretaria de Políticas Sociales e Igualdad de CCOO Illes Balears (ecerdeirina@ib.ccoo.es).

Eva Cerdeiriña, fotografía de Natalia Valdés.

1 Hay que destacar dos problemas principales: por una parte, el hecho de que las Islas Baleares, desde hace algunos años, ostenta el triste récord de la tasa más alta de víctimas de violencia de género, y en segundo lugar, los problemas de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. Como muestra de esta situación, la brecha salarial de género en el 2014 fue del 20%, 4 puntos más que en el año anterior: o la temporalidad extrema en la contratación, ya que el 40% de los contratos firmados por mujeres tienen una duración que oscila entre un mes y tres como máximo.

2 Destacaría sobre todo dos cuestiones: la importante participación de la secretaria en las distintas iniciativas y proyectos que se han desarrollado a lo largo de estos tres últimos años por parte de la administración autonómica y local. Me refiero, entre otras iniciativas, a la *ley de igualdad*, el Pla d'Igualtat del Ajuntament de Palma, la ley para garantizar los derechos de las personas LGTB, o la participación en el Institut Balear de la Dona, así como la inclusión de la perspectiva de género, la transversalidad de las políticas de género en el Plan de Empleo de Calidad de les Illes Balears. La segunda línea de trabajo prioritaria ha sido la colaboración y coordinación con las distintas federaciones en el desarrollo de actuaciones para la elaboración de planes de igualdad y otras medidas tendentes a evitar situaciones discriminatorias, así como la difusión, información y formación sobre derechos en materia de conciliación o en materia de salud laboral.

3 Las prioridades son mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en la Comunidad. Los sectores de empleo mayoritarios en Baleares (hostelería, limpieza, comercio, entre otros) son sectores muy feminizados y, en algunos de ellos, la precariedad, los bajos salarios o incluso la inexistencia de convenio colectivo son moneda corriente. Uno de los objetivos prioritarios será precisamente desarrollar todas aquellas actuaciones que se incluyen en las normas mencionadas. Tampoco se puede olvidar el trabajo que conjuntamente se lleva a cabo con otras organizaciones feministas.

4 Por todo lo anterior, es fundamental insistir en trabajar desde una perspectiva de género en todo aquello relativo a la negociación colectiva. Y ésta es una cuestión en la que también es muy necesario trabajar e impulsar en las propias federaciones. Una perspectiva que debe igualmente ser elemento importante en el diseño de las políticas activas de empleo o en las políticas sociales en las que se participa como sindicato.



MIREYA Pinto es secretaria de Mujer y Salud Laboral de CCOO Melilla (mpinto@melilla.ccoo.es).

Mireya Pinto, fotografía de Óscar Tello.

1 Como nota más relevante e innovadora del trabajo realizado en este período como secretaria de la Mujer de la Unión Provincial de CCOO Melilla ha sido sin duda la incorporación del sindicato a la Plataforma 25N Melilla (en la que participan ONG's, sindicatos y partidos políticos). Por otro lado, los principales problemas que afectan a las trabajadoras y que hay que afrontar son el equilibrio de la vida personal y profesional, el acceso igualitario a las oportunidades profesionales y el impacto de la maternidad en la carrera profesional.

2 Hay que defender a las trabajadoras para mejorar sus condiciones de trabajo y para combatir la violencia machista. Se ha trabajado también en combatir la brecha salarial entre géneros porque existe una diferencia de salarios importante entre mujeres y hombres.

3 Es importante implementar los soportes en redes, mediante páginas *web*, además de contar con soportes técnicos y humanos para conseguir una participación activa en el diseño y la evaluación de las políticas de igualdad en el seno empresarial. Además, debe garantizarse la existencia de presupuesto y recursos económicos suficientes que permitan llevar a cabo las acciones necesarias; sin olvidar las medidas de prevención de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

4 Las prioridades pasan por la creación de grupos de trabajo en el seno de nuestra organización y, de forma transversal a todas las empresas, dedicadas al estudio de la situación de las mujeres con discapacidad, de la desigualdad económica y social de las trabajadoras en el mercado laboral y, en consecuencia, elaborar propuestas para corregir estas desigualdades. También es necesaria la implementación de incentivos y normas para facilitar la lucha contra la discriminación, así como favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el sector público y en el privado.



RAQUEL Payo es secretaria de Mujer y Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha (raquel.payo@cm.ccoo.es).

Raquel Payo, fotografía de Arturo Peinado.

1 La situación sociolaboral de las mujeres de Castilla-La Mancha se caracteriza por una elevada tasa de paro, unas contrataciones laborales marcadas por la temporalidad y la parcialidad y una importante brecha salarial, efecto de la segregación horizontal y vertical del mercado laboral en la región. La precariedad en los sectores más feminizados aumenta las desigualdades entre hombres y mujeres.

2 Se ha hecho un gran esfuerzo por impulsar la implantación de planes de igualdad en las empresas de Castilla-La Mancha así como en incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva. Se ha trabajado en el empoderamiento y liderazgo de las mujeres como elemento fundamental para conseguir una sociedad más igualitaria y más justa. Se ha puesto en marcha una publicación digital como vía de información específica en temas de mujer e igualdad.

3 Es fundamental que las sindicalistas ocupen puesto de responsabilidad para que puedan impulsar políticas de igualdad, dentro y fuera de nuestro ámbito. La igualdad se ha de situar entre las prioridades del sindicato para que asegure igualdad laboral y social, transversalidad en la organización y presencia y liderazgo de las mujeres.

4 Se ha de apostar por mejorar la educación y la formación sindical para conseguir una educación que acabe con las desigualdades, ya que son la base de la violencia y la discriminación. Es necesario trabajar para eliminar la discriminación de género mediante la acción sindical. Así mismo es fundamental que se desarrolle y dote económicamente la lucha contra la violencia machista **II**

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



Fotografía de Txefe Betancort.

Fogones, la ruta de la explotación

Javier Pueyo Martínez

HA SIDO NOTICIA en las últimas semanas la situación de cientos de jóvenes que aspiran a vivir profesionalmente de la alta cocina pero que no logran más que prácticas no laborales, frecuentemente tampoco remuneradas, en restaurantes de postín. ¿Trabajo gratis? ¿Esclavitud deconstruida sobre planchas de explotación? “¡En absoluto!”, gritan al unísono los ‘chefs del látigo’: a cambio de sus jornadas maratonianas, estas personas reciben comida y alojamiento mientras aprenden de ‘los mejores’.

El caso de las becas en restaurantes con estrellas Michelin, por escandaloso, ha tenido especial repercusión mediática. Pero las prácticas sin contraprestación económica, abusivas o directamente fraudulentas no son nuevas y en los últimos años se han convertido en una verdadera plaga en multitud de sectores, en España y en el resto del mundo. También en la Administración y en organismos públicos. Incluso, por citar uno de los ejemplos más llamativos, en Naciones Unidas.

Es sencillo: allá donde debería haber personas trabajando con contrato, salario y derechos, cualquiera puede encontrar a jóvenes desarrollando exactamente la misma labor a coste cero o con contraprestaciones ridículas, con una tutorización insuficiente o inexistente y sin apenas cobertura legal. A pesar de las denuncias sindicales, de las inspecciones y de las sentencias condenatorias, aún queda mucho trabajo por hacer para acabar con una lacra que –en nuestro

país- deja en la desprotección más absoluta a decenas de miles de jóvenes que buscan acceder al mercado laboral, y que de paso amenaza de forma directa a quienes todavía gozan de un contrato.

Comisiones Obreras lleva años interviniendo para abordar esta problemática: campañas informativas y de concienciación, negociación de cláusulas específicas en convenios colectivos, asesoramiento a las personas afectadas y trabajo conjunto con aquellas que se han organizado en asociaciones, utilización de todos los recursos jurídicos disponibles para garantizar el cumplimiento de la ley...

Pero el sindicato debe seguir y sigue avanzando. Con ocasión de las movilizaciones convocadas en todo el mundo el pasado 20 de febrero para alzar la voz frente a los abusos que algunas empresas e instituciones perpetran amparándose en la figura de la práctica no laboral, Jóvenes CCOO se sumó a un manifiesto suscrito conjuntamente con otras organizaciones que llamaba a repensar la regulación vigente en nuestro país: “[...] Se hace necesario distinguir las prácticas curriculares de las extracurriculares. Si las primeras son obligatorias en la medida en que forman parte del plan de estudios de aquellas personas que cursan determinadas titulaciones, con objeto de completar y mejorar su formación, las segundas constituyen una figura más vinculada a la transición hacia el empleo de quienes aún carecen de cierta experiencia laboral. En este sentido, resulta comprensible la función de las

prácticas curriculares, pero también la exigencia de la elaboración de un marco regulatorio que garantice su calidad, su carácter estrictamente formativo y la existencia de una contraprestación económica suficiente. Sin embargo, la naturaleza de las becas extracurriculares parece más que cuestionable. En España ya existen modalidades contractuales dentro del marco laboral dirigidas precisamente a facilitar la transición al mundo del trabajo, enfocadas bien a quienes disponen de cualificación suficiente pero no de experiencia, bien a quienes carecen de una cualificación adecuada para acceder al mercado laboral. Estos contratos, además de ser ventajosos para las empresas, dotan a quienes realizan prácticas o siguen formándose de derechos fundamentales que las becas niegan, empezando por la cobertura del Estatuto de los Trabajadores. Es por ello que, si en el caso de las prácticas curriculares resulta necesario avanzar hacia la aprobación de un marco de calidad, en el caso del resto de becas lo que se hace exigible es su laboralización; es decir, la sustitución de las prácticas no laborales extracurriculares por contratos de trabajo [...]”.

Denunciar los abusos y el fraude y exigir que se cumpla la legislación vigente sigue siendo necesario, pero probablemente no sea suficiente. Tal vez haya llegado el momento de avanzar hacia el cambio de la propia ley ■

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

Filanderas

Filanderas, Revista Interdisciplinar de Estudios Feministas, editada por el Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer (SIEM) de la Universidad de Zaragoza: <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/filanderas/index>.

Delia Lizana Soler y Carmen Briz Hernández

LA REVISTA *Filanderas* es una manifestación más del compromiso del Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer por poner al servicio de la ciudadanía un diálogo productivo de las manifestaciones plurales del feminismo de ayer y hoy. En la cultura aragonesa, las *filanderas* o *finlanderas* (al igual que las hijas de Themis) se asocian con el mito de la generación de vida. Como señalan sus editoras:

"La revista apuesta porque nazcan y se puedan hilar paginas para continuar avanzando en el estudio y la divulgación del feminismo".

En su primer número, Margarita Pintos escribe sobre Concepción Gimeno de Flaquer a quien califica como "feminista poliédrica"; diferentes investigadoras en salud escriben sobre sexo y género; María Giménez se detiene en el cuerpo femenino y la medicina en la Edad Media; Eulalia Lledó reflexiona sobre coeducación y lenguaje; Elena Masarah estudia los

comics autobiográficos feministas; Carmen Romeo presenta la última novela de la nicaragüense Gioconda Belli; Ángel Gasch y Víctor Solano comentan la película *De l'ombre il*; Cori Mercadé escribe sobre El Bosco; y Sandra Blasco entrevista a Carmen Magallón ■■

Delia Lizana (dlizana@aragon.ccoo.es) es secretaria general de la Federación de Enseñanza y Servicios Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Aragón y Carmen Briz (cbriz@ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.



Cambio generacional y político

Organizaciones feministas ante el cambio generacional y político 2011-2016, de varias autoras. Madrid, 2017: Fórum de Política Feminista (www.forumpoliticafeminista.org).

Amaia Otaegui Jauregui

ORGANIZACIONES feministas ante el cambio generacional y político 2011-2016, editado por el Fórum de Política Feminista, repasa y analiza las actividades de la intensa movilización feminista ocurrida en ese periodo, en interrelación con los movimientos sociales integrados en el denominado 15M. El hilo conductor reflexiona sobre la creciente importancia de la igualdad de género en la sociedad,

vinculada a la incorporación generalizada de una generación de jóvenes, pero tal importancia no se corresponde con los escasos avances en términos institucionales y políticos. Entre las muchas cuestiones planteadas, destaca la reflexión sobre la necesidad de una mayor incidencia social y política del feminismo frente a los grupos políticos que articulan las demandas sociales y toman las decisiones, recogiendo la tesis contenida en *La tiranía de la falta de*



estructuras de Jo Freeman (1972). Sobre este argumento, se defiende que la estructura de los grupos que componen el movimiento feminista debe ser explícita y no implícita, que las reglas de la toma de decisiones deben ser abiertas y estar disponibles para todo el mundo y esto sólo puede suceder si dichas estructuras se formalizan y, finalmente, se recuerda que en la sociedad de la información es necesaria la designación de una serie de personas para que sean portavoces de las demandas feministas en su interlocución con el ámbito político e institucional y con el conjunto de la sociedad ■■

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

Memorias para hacer camino

Memorias para hacer camino. Relatos de vida de once mujeres españolas de la generación del 68, de Julia Varela, Pilar Parra y Alejandra Val. Con testimonios de Cristina Alberdi, Jimena Alonso, María del Carmen Costa, Desideria Contreras, Juana López, Lourdes Ortiz, Ramona Parra, Rosa Pereda, Empar Pineda, Concha Selgas y Aurora. Madrid, 2016: Ediciones Morata.

María Jesús Vilches

MEMORIAS para hacer camino recopila 11 relatos de vida, a través de 11 mujeres de la generación del 68 que dan testimonio de las dificultades de aquellas luchas protagonizadas por mujeres, la mayoría de las veces olvidadas, pero que sentaron las bases de esta democracia de la que hoy disfrutamos con todos sus defectos.

Entre estas 11 mujeres, las hay de muy distinto estrato social, por lo

que sus testimonios son muy enriquecedores e invitan a la reflexión, cada una cuenta sus experiencias de aquellos años, donde se plasman diferencias múltiples, fruto de su pertenencia a la burguesía o a las clases populares, así como su origen rural o urbano. Estas diferencias abarcan desde la asistencia o no al colegio, las relaciones sexuales, pasando por la incorporación al mercado de trabajo, la vida familiar y el cuidado a los otros, el compromiso político, feminista...



Entre las entrevistadas se encuentra Ramona Parra, compañera del textil, sindicalista, feminista, que cuenta cómo empezó su concienciación social, su trabajo en las clandestinas CCOO, las dificultades de la "doble militancia"... Su compromiso permanente. En la historia más reciente de su trabajo sindical señala la importancia del trabajo realizado para definir en el convenio colectivo de la confección el significado de "trabajo de igual valor", el desarrollo de los planes de igualdad, la importancia de la formación...

Un libro muy interesante para conocer la participación de muchas mujeres anónimas que con su trabajo y compromiso ayudaron a mejorar nuestro país ■■

María Jesús Vilches (mjvilches@gmail.es) es formadora feminista.

10 años de *la ley de igualdad*

¿Cómo ha influido la ley de igualdad en la vida de hombres y mujeres desde su entrada en vigor en el año 2007? ¿Cómo ha afectado a sus vidas laborales? ¿Cuántas personas se benefician en la actualidad de un plan de igualdad en su empresa? A éstas y otras preguntas trata de responder el siguiente informe.

Eva Antón Fernández



Ilustraciones de Laura Lucas.



Diez años después: el abandono de la *ley de igualdad* ha agravado las desigualdades de género

CCOO saludó positivamente en marzo de 2007 la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Diez años después, se constata que se ha avanzado muy poco en esta materia, incluso se ha empeorado la situación, con el ensanchamiento de algunas brechas de género, como diversos indicadores visibilizan.

Eva Antón Fernández

EN MARZO de 2007, CCOO saludó positivamente la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, por las expectativas generadas y los avances legislativos que incluía; pero, a la vez, llamaba la atención sobre los enormes riesgos de su inaplicación si no se impulsaban de forma decidida las medidas contenidas en dicha ley. Porque cabía pensar que ya estaba trazado el camino y que la igualdad real entre géneros llegaría automáticamente tras la aprobación de esta ley, sin calibrar que para derribar las barreras estructurales que cimentan las desigualdades de género deben acompañarse las medidas contempladas con desarrollos reglamentarios, estructuras, políticas y programas de igualdad efectivos y que garanticen resultados y, por supuesto, con financiación suficiente para ello.

Los riesgos en su aplicación se han convertido en graves déficits en los últimos años y cabe resaltar la responsabilidad, por acción y por omisión, del Gobierno del PP en ello. Por la vía de la acción, el PP ha llevado a cabo reformas regresivas en lo ideológico y de grave impacto de género, que han agravado las desigualdades de género. Algunos ejemplos: la reforma laboral, las políticas de recortes en los pilares del sistema de bienestar (sanidad, educación, atención a la dependencia, servicios sociales, etc.) y la ausencia de medidas de corresponsabilidad, que han contribuido todas ellas a destruir o precarizar el empleo para miles de mujeres y a aumentar su carga de trabajo de cuidados. También la reforma educativa, relegando el principio de coeducación, ha contribuido a alejar la igualdad de género. Además, se han desvirtuado muchas medidas contem-

pladas en la ley, como sucede, por ejemplo, con los informes de impacto de género, cuyos contenidos a veces han resultado de política ficción, como los que han acompañado en los últimos años los Presupuestos Generales del Estado. Y también mediante la omisión, al no incluir la perspectiva de género en las políticas públicas, al relegar o diluir las estructuras específicas de igualdad, y al recortar unas desvanecidas políticas de igualdad.

Las políticas de igualdad, decisivas para un avance sustantivo en igualdad entre géneros, se ha utilizado como una cortina de humo para tapar las políticas regresivas del Gobierno. CCOO denunció en su momento que el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) (2014-2016)* resultaba ser un conglomerado de oportunidades perdidas.

Presentaba graves carencias tanto en el diagnóstico del que partía, al no abordar el impacto de género de las reformas y ajustes gubernamentales, como en muchas de las medidas que recogía, que quedaron en vagas declaraciones de intenciones. Un PEIO que no incluyó las propuestas del sindicato, aunque quedaron integradas en el informe preceptivo del Consejo Estatal de Participación de la Mujer, y que eran propuestas correctoras para garantizar un avance real en igualdad para las mujeres en empleo, corresponsabilidad, violencia de género o educación, entre otras.

En estos 10 años también la sociedad española ha asistido al relegamiento del rango de la estructura administrativa específica para llevar a efecto las políticas de igualdad de género. Se ha retrocedido desde contar con un



Ilustración de Laura Lucas.



“En 2016 se han registrado 50.537 excedencias por cuidado familiar; el 90,9% han sido presentadas por trabajadoras y el 9,7% por trabajadores”.

Ministerio de Igualdad, creado en 2008 y suprimido en 2010, hasta la última remodelación, en 2014, que ha afectado a la denominación y funciones del Instituto de la Mujer por la que ha pasado a denominarse Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, perdiendo su carácter de estructura específica dedicada en exclusiva a la igualdad de género, en contra de la recomendación de la CEDAW (1) al Gobierno español en su informe de 2016. Y en muchas comunidades autónomas gobernadas por el PP se han suprimido los institutos de la Mujer para dejar esta estructura subsumida en departamentos de Familia, Servicios Sociales, etc.

Todo ello ha desembocado en la situación actual de la ley, que se percibe como papel mojado por los reiterados incumplimientos. Un ejemplo: la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas ha sido postergado 5 años consecutivos (la primera vez por el Gobierno de Zapatero, las siguientes por el de Rajoy), que solo éste año, 2017, ha sido puesto en práctica.

Es constatable la falta de voluntad política para situar la igualdad de género en la agenda pública que desemboca en falta de desarrollo de la ley y de su financiación. No hay que olvidar, tampoco, los recortes en políticas de igualdad y en prevención de violencia de género en los últimos años, que han llegado al 40% respecto al 2010. Sin olvidar la subordinación política de esta ley a otras reformas que contradicen su filosofía y objetivos, por su marcado carácter regresivo, como la educativa, ya mencionada, o la de derechos reproductivos.

Tampoco han desaparecido las brechas de género, más bien se han agrandado en muchos aspectos, ni han desaparecido las manifestaciones de la violencia de género.

Un aniversario para recordar

QUIZÁ ESTE 10º aniversario sea buena ocasión para recordar algunos datos y realidades.

Por ejemplo, revisando los datos del Ministerio de Empleo sobre paro registrado de abril 2017: el número de personas que continúan en paro es muy alto, 3.573.036. De ellas, 1.546.780 son hombres y 2.026.256 mujeres. Ellas suponen ya el 56,7% del paro registrado. En abril del 2016 suponían el 54,9%; el mismo mes de 2015, eran el 53,7%... y en abril de 2012, el 50,2%. Y, un mes más, el mapa de género del paro registrado es monocolor: en todas las CCAA, en todas las provincias, el número de registradas como paradas supera al de los hombres.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2017, la tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 64,62%, mientras que la de las mujeres es del 53,24%: continúa inamovible una brecha de género en la actividad de más de 11 puntos. O dicho de otro modo, hay dos millones de mujeres en edad de trabajar no incorporadas a la búsqueda de empleo, lo que visibiliza unas barreras ya en el acceso a la actividad. Si se igualasen estas tasas, el desempleo de éstas subiría hasta cerca del 40%.

Y, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2017, el 72,4% de los empleos a tiempo parcial están feminizados. Y, por comparar, el 24,8% de las ocupadas tiene este tipo de trabajo, es decir, 1 de cada 4, en tanto lo tienen el 7,9% de los ocupados, es decir, menos de 1 de cada 10.

Según datos del Ministerio de Empleo, en 2016 se han registrado 50.537 excedencias por cuidado familiar, de las que 45.952 correspondían a solicitudes presentadas por trabajadoras (el 90,9%) y 4.585 por trabajadores (el 9,7%). Es decir, 9 de cada 10 excedencias por cuidado han sido tomadas por mujeres.

Quizá haya que volver a recordar que la ganancia media anual de las mujeres en 2014 fue de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros, unos 5.983 euros más (1). Esta diferencia supone que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino; el salario medio de las trabajadoras tendría que incrementarse un 30% para equipararse al de los varones. Es decir, para ganar el mismo salario que un hombre, por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, una mujer tendría que trabajar 109 días más al año. Brecha salarial y salarios más bajos, es el peaje que pagan las trabajadoras como resultado de su desigual inserción en el mercado laboral (tiempo parcial, temporalidad, segregación sectorial y ocupacional...).

Es imperativo apostar por esta ley en



Concentración ante el Ministerio de Igualdad a pocos días del anuncio de su desaparición, Madrid, 2010, fotografía de Julián Rebollo.



“Una propuesta, la de implantar planes de igualdad adaptados al diagnóstico de cada empresa y negociados con la representación sindical, que formaba parte del repertorio de propuestas sindicales desde hacía ya más de una década”.

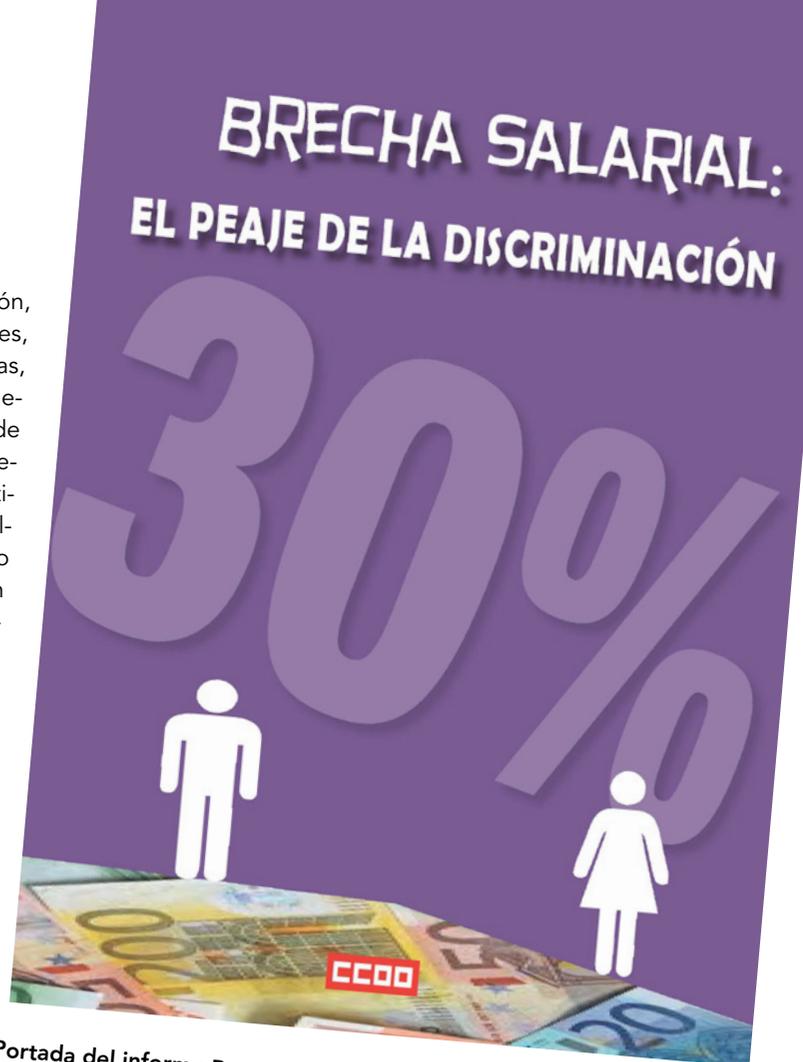
su diseño y medidas, en su desarrollo. Una ley surgida en el ámbito del diálogo social que únicamente contó con la oposición de las organizaciones empresariales, y, en el arco parlamentario, con la del PP, que la llevó al Tribunal Constitucional. Una ley en la que CCOO contribuyó, mediante propuestas muy estudiadas por el Gabinete Jurídico Confederal y la SCMI, tanto en los inicios como a lo largo de su tramitación. Propuestas que supusieron una mejora fundamental de la norma en lo que respecta al ámbito laboral, como las introducidas en materia de maternidad y paternidad, en la prestación de riesgo durante el embarazo y la prestación por riesgo durante la lactancia, o en derechos laborales relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, reducciones de jornada, excedencias, no perder las vacaciones anuales por estar en situación de baja por maternidad o paternidad, o dos días de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización, entre otras. Especial atención mereció la obligación de negociar planes de igualdad, que recogía la ley, para todas las empresas de más de 250 personas en plantilla que inicien el proceso de negociación de convenios colectivos. Y de carácter voluntario para empresas de menor tamaño. Una propuesta, la de implantar planes de igualdad adaptados al diagnóstico de cada empresa y negociados con la representación sindical, que formaba parte del repertorio de propuestas sindicales desde hacía ya más de una década.

CCOO ha defendido y difundido los contenidos fundamentales de la *ley de igualdad*, especialmente los referidos al ámbito laboral, en cursos, materiales de difusión,

sensibilización e información, guías, revistas, publicaciones, informes, jornadas formativas, etc. Era preciso y urgente negociar planes y medidas de igualdad en las empresas mediante la negociación colectiva, para reducir las desigualdades que un diagnóstico riguroso y certero detecte en las empresas y Administraciones Públicas; a pesar del contexto adverso de la crisis y la destrucción de empleo subsiguiente, de la reforma laboral y la destrucción de empleo subsiguiente y de las políticas de igualdad y la destrucción de empleo subsiguiente.

Pero negociar un plan de igualdad, que requiere de un diagnóstico previo, no depende solo de la representación sindical. Y más si cuenta de antemano con la oposición de las organizaciones empresariales, reacias a un plan de igualdad efectivo que incluya medidas con garantías en los resultados y no meras declaraciones retóricas. Que incluya financiación y procedimientos de seguimiento y evaluación. Y más difícil es si por parte del Gobierno no se establecen adecuadas políticas y recursos para luchar contra los incumplimientos (y por tanto, la persistencia de discriminaciones en escenario laboral) para la inspección laboral.

Sin duda queda mucho por hacer. El Registro de Convenios Colectivos (REGCON) recoge 167 convenios con planes de igualdad, pero el REGCON proporciona esta información solo a partir de 2010, fecha de su creación. No estaría de más mayor transparencia e información para conocer la realidad de los planes de igualdad depositados, no solo en las empresas y Administraciones Públicas que deben cumplir la ley sino en aquellos casos que en sus convenios sectoriales han mejorado este requisito y contemplan obligatoriedad de negociar un plan de igualdad en las empresas de más de 100 personas en plantilla.



Portada del informe Brecha salarial: el peaje de la discriminación, publicado por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO en febrero de 2017.

La inacción y la falta de voluntad de alguna de las partes (una parte importante de la Administración Pública y una parte importante del mundo empresarial) torpedean la potencialidad de la ley para alcanzar la igualdad entre géneros en el momento actual, sin diferidos. Es una ley imprescindible que sería efectiva si contase con voluntad política y con los programas, las políticas y la financiación suficiente y adecuada **II**

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

(1) Brecha salarial: el peaje de la discriminación: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/3/o208048.pdf>

(2) Siglas en inglés de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia las Mujeres. CEDAW, aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 187 países, entre ellos España, que la ratificó en 1984 y la publicó en el BOE el 21.04.1984.

Pikara Magazine Lab

En 2010 nace la revista feminista *Pikara Magazine* y desde entonces no ha dejado de crecer tanto en colaboraciones como en los temas que aborda y el público al que llega. Desde hace unos meses puso en marcha [Pikara Magazine Lab](#) otra forma novedosa de hacer periodismo.



Belén de la Rosa Rodríguez

AL MÁS PURO estilo castizo, *Pikara Magazine* presenta un "laboratorio periodístico" que sorprende. Lejos de mostrar un sesudo documento, abre el foco a aspectos que rara vez se tocan abiertamente con tanta gracia, rigor e interés. En este espacio que -además de aportar visiones particulares, reales, incluso de cultura general sobre el movimiento y las vicisitudes de vivirse y sentirse LGTBI- abre el foco a temas tan cruciales y necesarios como dar voz en concreto a vivirse LGTBI en el ámbito rural o a cómo romper con los dogmas de creencias rígidas y algo de historia lesbiana en contextos menos proclives a la diversidad.

Es un espacio con pulsión propia, lleno de vida singular y real, particular y general, porque no hay tanta diferencia entre unas y otros. Se vive la vida con las mismas lógicas y cómo afrontarlas, cómo gestionarlas, es lo que puede diferenciar a cada persona. Es de agradecer el sesgo positivo que refleja cada uno de los relatos vitales. El arrojo con el que sus protagonistas se abren camino a pesar de lo difícil que puede parecer ponerse en su piel.

En el reportaje *Bienaventuradx* se debate entre romper con los dogmas más estigmatizantes e instituciones que dan más valor a conductas lgbtífóbicas que a las propias realidades de personas que creen en algo más. Compaginar el sentir de aquellas personas que aunque activistas se niegan a perder algo tan íntimo y profundo como sus creencias, su forma de ver y vivir la vida espiritualmente. Hay activistas creyentes y se conocen las dificultades laborales que han vivido muchas mujeres lesbianas que trabajan en colegios religiosos, por eso es de vital importancia para ellas sentirse referenciadas en su iglesia, sea ésta la que sea. Para estas personas legitimarse en su religiosidad es su forma de resistencia, y han de luchar con la doble discriminación, la social y la íntima, la de las creencias.

"¿Quién no fue testigo de las caras de la LGTBfobia del vecindario, de las compañeras de trabajo? ¿Quién no intentó escapar de ello tratando de pasar lo más desapercibida posible? Pasar desapercibida se convierte en el leitmotiv de cada quien".

El segundo reportaje, *Armarios de paja*, se detiene en cómo es la vida de quienes viven en un pueblo. ¿Quién no fue testigo de las caras de la LGTBfobia del vecindario, de las compañeras de trabajo? ¿Quién no intentó escapar de ello tratando de pasar lo más desapercibida posible? Pasar desapercibida se convierte en el leitmotiv de cada quien. ¿Cómo se vive la diversidad en la ciudad? ¿Es más fácil ser LGTB en el campo? Pro-

bablemente se vive tan diferente como personas hay, como contextos, como vivencias. Desde las ciudades se asocia el campo a la tranquilidad, al ocio en muchas ocasiones, pero el pueblo está latente y más vivo que nunca. Vivir en un armario de paja no solo es complejo, porque conoces la censura con nombre y apellidos, también a veces sorprende porque esas mismas caras ponen por delante el afecto y el cariño. Quien no ha escuchado esa frase de: "A mí no tenía que decirme nada, ya se veía claro".

El tercer reportaje, el más castizo, se titula *Chica de género chico* y trae aires de historia, de recuerdos de esa otra época que para mucha gente joven no deja de ser un capítulo del libro a estudiar, un momento que no entiende de lógicas vitales. Es más que interesante poner cara a aquellas mujeres pioneras, a quienes puede verse como las hermanas mayores que abrieron camino a las pequeñas. ¡Qué importantes son estas mujeres anónimas que, día a día, abrieron camino a fuerza de dejarse la piel, el sudor y por qué no lágrimas, soledad y arrojito. Como diría Boti García, vocal de Relaciones Institucionales y Movimientos Sociales de la FELGTB: "Ninguna persona se merece vivir en un armario". El recuerdo y el olvido suponen una polaridad continua en nuestra cotidianidad. ¡Qué importante recordar, qué importancia tiene mantener el recuerdo intacto que construya historia y vida! ¡Qué importante poner palabras a las historias vividas y dar palabra a las protagonistas de primera línea!

Pikara Magazine Lab supone aire fresco en un momento en el que leer algo ingenioso -que consiga mantener la atención más allá de 140 caracteres- es más que agradecer 🍷

Belén de la Rosa (bdelarosa@fe.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO desde mayo de 2017.



Búscanos en Facebook Revista Trabajadora
o síguenos en Twitter RevTrabajadora
y en Youtube Revista Trabajadora

La duración más larga de este permiso la registra Grecia en el sector público (208,7 semanas). La media del subsidio por licencia parental es del 50% de los ingresos anteriores; no todos los Estados miembros ofrecen indemnización sobre este permiso, es el caso de Chipre, Grecia, Irlanda, Malta, Países Bajos y Reino Unido.

Otra acción que pretende regular es el permiso de paternidad. En este caso la directiva propuesta plantea el disfrute de diez días de permiso de paternidad, remunerados al nivel de la baja por enfermedad. Actualmente el permiso de la paternidad está regulado en 23 Estados miembros. Los países que no lo tienen regulado son Alemania, Chipre, República Checa, Irlanda y Eslovaquia. En Austria, el permiso de paternidad no está regulado, pero los trabajadores del sector público tienen derecho a 20 días laborales de permiso no remunerados.

En cuanto a la duración del permiso de paternidad el espectro es muy variado; oscila desde un día laboral en Italia a los 64 días laborales de Eslovenia. En 17 de los 23 Estados miembros el permiso está compensado al 100%; en los restantes la compensación no es inferior al 70%, con la excepción de Austria.

Introducción de permisos para personas trabajadoras que tengan familiares enfermos o dependientes a su cargo. Ante esta situación, la propuesta de directiva es conceder 5 días al año por cuidados con una prestación económica asimilada a la baja por enfermedad.

En la Unión Europea no existen normas mínimas para trabajadoras y trabajadores con familiares dependientes a su cargo, con la excepción de la cláusula 7 de la Directiva 2010/18/UE, que establece normas sobre la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor: *“Vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”*.

En este punto hay que tener en cuenta que, en la Unión Europea, el motivo principal de que las mujeres trabajen a tiempo parcial es que asumen el cuidado

“Son imprescindibles las medidas innovadoras, implantadas mediante la negociación de planes de igualdad y que eliminen la penalización salarial por conciliar”.

de menores o familiares enfermos. Otro factor a valorar es que el trabajo a tiempo parcial se concentra en sectores mal pagados, y en actividades con escasas oportunidades de promoción y de formación. Y un tercer factor es que, de forma general, son las mujeres las que se acogen a los permisos, en detrimento de su carrera profesional.

Partiendo de la idea de que, con esta medida, se pretende trabajar a favor de uno de los objetivos marcados en el pilar social europeo (incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y reducir la brecha de género), la propuesta tendría que haber sido más ambiciosa, proponiendo un bloque de medidas de corresponsabilidad destinadas a aumentar la participación del padre, o segundo progenitor, en las tareas de cuidado.

El último punto de medidas legislativas que recoge la propuesta de directiva trata del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para padres y madres de menores hasta 12 años y también para quienes tengan familiares dependientes a su cargo.

Cuando se habla de flexibilidad en el trabajo las medidas propuestas siempre pasan por la reducción de jornada, el trabajo a tiempo parcial... medidas que llevan implícita una reducción salarial. No es frecuente ver la aplicación de otras medidas innovadoras que eliminen este factor negativo. Las reducciones de jornada o el trabajo a tiempo parcial suponen una pérdida de ingresos para trabajadoras y trabajadores afectados, a la vez que les dificulta la posibilidad de pagar por servicios de cuidados.

Esta medida también es susceptible

de recaer sobre las mujeres, dificultando no sólo su permanencia en el mercado laboral sino, también, la posibilidad de formarse y promocionar.

Hubiese sido positivo que las medidas propuestas se orientasen hacia aquellas prácticas por las que ya están apostando en algunas empresas para conciliar tanto la vida familiar como la personal: teletrabajar un número determinado de días al mes, posibilidad de adelantar la entrada y salida del trabajo, acogerse a semanas comprimidas, trabajo remoto, posibilidad de compactar la jornada...; medidas innovadoras, implantadas mediante la negociación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras a través de convenios y planes de igualdad, que eliminan la penalización salarial por conciliar, máxime cuando en las acciones no legislativas se menciona la financiación a los empresarios que apliquen este tipo de medidas.

En esta propuesta de directiva se echa en falta la inclusión de medidas destinadas a la maternidad (ampliación del permiso a 18 semanas mínimo, protección frente al despido, instalaciones de lactancia materna), a las cuales se hizo mención a lo largo del proceso de consulta. De la misma forma, tampoco constan las propuestas de mejora de las empleadas domésticas.

Por último, la iniciativa contiene un conjunto de medidas no legislativas que: *“Pretenden favorecer la consecución de los objetivos a los Estados miembros”*. Estas medidas se dividen en dos grupos; por una parte, están aquellas destinadas al seguimiento y aplicación de las medidas legislativas, y por otras, las destinadas a financiar nuevos proyectos piloto por parte de las empresas para desarrollar fórmulas innovadoras de trabajo que, según se desprende del contenido del texto propuesto por la comisión, son aquellas que ya se están aplicando hoy en día ■■

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

Comparecencia ante la subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras considera la violencia contra las mujeres un problema social, de gravísimas consecuencias para el conjunto de la sociedad con efectos perversos para las afectadas, que ven gravemente perjudicada su salud integral y su desarrollo personal, laboral, profesional y económico.

Susana Brunel Aranda



Susana Brunel en un momento de la comparecencia, fotografía de Adela Crespo.

EL 15 DE NOVIEMBRE de 2016, el Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad una proposición no de ley por la que se instaba al Gobierno a promover la suscripción de un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Se trata de un pacto que recupere el espíritu de consenso de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*, vinculando a todos los partidos políticos, poderes del Estado y sociedad civil con la finalidad de alcanzar un compromiso real y efectivo para la erradicación de la violencia machista.

La proposición no de ley aprobada estableció la creación de una subcomisión en el seno de la Comisión de Igualdad con el fin de articular dicho pacto. La subcomisión deberá elaborar, en el plazo máximo de cuatro meses desde su constitución, un informe en el que se identifiquen y analicen los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia sexista, y contendrá un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluirán específicamente las principales reformas que deberán acometerse para dar cumplimiento efectivo a ese fin,

así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, ONU y Convenio de Estambul.

El informe, una vez aprobado, se remitirá al Gobierno para que, en el plazo máximo de dos meses, lo someta al acuerdo de los representantes de las comunidades autónomas, ayuntamientos, partidos políticos, administración de justicia, asociaciones sindicales, empresariales y asociaciones civiles.

En el marco de la realización de este informe, se han desarrollado toda una serie de comparecencias por parte de distintas asociaciones, organizaciones y personas expertas en la materia. Susana Brunel compareció en representación de CCOO el pasado 17 de mayo.

Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia contra las mujeres

LAS PROPUESTAS presentadas por CCOO en la citada comparecencia están recogidas en el documento *Análisis y propuestas de CCOO para combatir la violencia de género* (1), donde se aborda el análisis de los déficits existentes en la aplicación de la ley y plantea propuestas para su resolución en los distintos ámbitos de actuación: laboral y económico, publicidad y medios de comunicación, policial, jurídico y servicios judiciales, educativo y sanitario, servicios sociales e intervención social.

El documento pone en evidencia la pasividad e ineficacia de la acción del Gobierno del Partido Popular. La ausencia de voluntad política a la hora de poner en marcha medidas y recursos necesarios para la erradicación de esta lacra social, imprescindibles en actuaciones jurídicas, policiales, educativas y sanitarias, en prevención, coordinación y formación para la adecuada atención, asistencia y protección de las víctimas. Asimismo son necesarias medidas económicas, sociales y para el empleo, con una visión integral, que favorezcan la autonomía y derechos de las víctimas, a una vida libre de violencia.

Es fundamental promover actuaciones en el ámbito del empleo. Si bien es cierto que a lo largo de estos años se han ido aprobando una serie de normas, programas y planes que contenían medidas importantes para el fomento del empleo y para la garantía de los derechos laborales y económicos dirigidos a las víctimas, sin embargo la realidad ha constatado que dichas estrategias no han sido desarrolladas, aplicadas, ni evaluadas adecuadamente.

CCOO considera que la lucha contra la violencia hacia las mujeres debe ser una

“Asimismo son necesarias medidas económicas, sociales y para el empleo, con una visión integral, que favorezcan la autonomía y derechos de las víctimas, a una vida libre de violencia”.

prioridad en la agenda política del Gobierno no supeditada a las fluctuaciones económicas ni ideológicas del país y debe dotarse presupuestariamente con los recursos humanos y económicos necesarios para prevenir, combatir y eliminar este grave problema social. Así mismo exige el compromiso y actuación de los poderes públicos, asociaciones feministas, organizaciones políticas y sociales implicadas y de la sociedad en su conjunto.

Abordar el fenómeno de la violencia de género nos sitúa ante una problemática de carácter estructural, de gran complejidad, para cuya resolución hace necesario un nuevo escenario político y social que promueva los valores igualitarios y democráticos, las libertades y los derechos fundamentales y la garantía efectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre géneros.

Partiendo de la constatación de que la violencia machista es el resultado de la discriminación extrema y de la desigualdad entre mujeres y hombres, el impacto de género de las políticas de recortes públicos, las reformas laborales y la eliminación de derechos, así como la disminución de recursos públicos dedicados a promover la igualdad y a la lucha contra la violencia han creado un caldo de cultivo para alimentar los factores de la violencia estructural: desempleo y precariedad laboral, mayor desprotección social para las mujeres, feminización de la pobreza, etc.

CCOO ha reiterado su valoración positiva de la *Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género*, que supuso un avance importantísimo: creación y refuerzo de instituciones específicas, reconocimiento de derechos jurídicos, sociales, económicos, laborales, etc. y el desarrollo de actuaciones integrales en los distintos ámbitos para abordar con eficacia la resolución de este grave problema.

Sin embargo, el sindicato ha venido denunciando reiteradamente los déficits en la aplicación y evaluación de la ley, fa-

“El sindicato ha venido denunciando reiteradamente los déficits en la aplicación y evaluación de la ley, favorecidos por las políticas de austeridad y el fuerte recorte en recursos y dotaciones presupuestarias”.

vorecidos por las políticas de austeridad y el fuerte recorte en recursos y dotaciones presupuestarias, así como la escasa actividad de los organismos específicos encargados de promover e implementar las necesarias actuaciones: el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades y el Consejo Estatal de Participación de la Mujer.

CCOO considera que combatir la violencia de género es una cuestión de Estado, que debe implicar al conjunto de la sociedad. Por ello, como organización sociopolítica, reitera su compromiso permanente para la colaboración con las instituciones y organizaciones implicadas en el desarrollo de las medidas que permitan la prevención y erradicación de la violencia sexista ■■

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras.

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

La gestación subrogada, técnica de reproducción humana asistida

Jordi Falcés i Valls

LA GESTACIÓN SUBROGADA (o por sustitución) es la Técnica de Reproducción Humana Asistida (TRHA) en la que una mujer dona voluntariamente su capacidad de gestar para que otras personas, que no pueden llevar a cabo la gestación, puedan ser madres y/o padres. En muchos casos de infertilidad se trata de la única alternativa existente, especialmente después de conocer el último *Boletín de datos estadísticos de medidas de protección a la infancia* publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad donde se observa que el número de menores adoptados en 2004 fue de 7.103 y en 2014 de 1.430 y en 2015 de 1.407, un 80% menos, y la lista de "Familias idóneas pendientes de asignación" en 2015 era de 2.582 para adopciones nacionales y de 6.904 para adopciones internacionales.

En la actualidad, en España, la *Ley 14/2006 de 26 de mayo sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida* establece que el contrato por el que se convenga la gestación, con o sin compensación económica, a cargo de una mujer que renuncie a la filiación materna a favor de otra persona es nulo de pleno derecho. Sin embargo, es posible recurrir a países en los que la gestación subrogada está regulada y ofrece garantías para la gestante, para las madres y/o padres de intención y para los bebés. Se calcula que llegan a nuestro país unos 1.400 bebés al año nacidos por esta técnica.

La gestación subrogada tiene un coste más elevado que otras TRHA, quizás fuera del alcance de muchas personas, pero lejos de ser exclusiva para gente famosa o rica. En un proceso con garantías para la gestante intervienen agencias, personal sanitario (enfermería, medicina), hospitales, profesionales de la psicología,



Ana María Barajas (delegada de CCOO y socia de Son Nuestros Hijos (<http://sonnuestroshijos.com/>)) con su hija Carmen nacida por gestación subrogada, fotografía de Patricia Barajas.

del trabajo social, de la abogacía, de la judicatura y otras autoridades que certifican que todo se realiza según las leyes aplicables. El coste de todo ello, teniendo en cuenta honorarios, viajes, estancias y dietas, y la compensación económica a la gestante y a su familia (cuando la hay), puede variar de entre 50.000 y 150.000 euros por proceso, en función del país. Varía, también, según el número de transferencias de embriones necesarias para lograr un embarazo efectivo, de si se trata de un parto múltiple, del salario de la gestante y su pareja (si la tiene) puesto que se van a compensar los días en los que no puedan ir a trabajar, del coste de la cobertura médica para la gestante y los bebés si hay que contratarla de forma privada, de si necesita de ayuda para las tareas del hogar o para cuidar a sus hijos, etc.

"En un proceso de gestación subrogada con garantías para la gestante intervienen agencias, enfermeras, médicos, hospitales, psicólogos, trabajadores sociales, abogados, jueces y otras autoridades que certifican que todo se realiza según las leyes aplicables".

La gestante (y su familia) deben tener una situación económica buena y estable, así como gozar de buena salud, haber dado a luz a sus propios hijos o hijas en embarazos saludables anteriores, y vivir con ellos. Así se intenta evitar que las gestantes utilicen la gestación subrogada con una finalidad puramente económica. Ellas comprenden desde el primer momento que el bebé que van a gestar no es su hijo, pues su objetivo es siempre ayudar a las madres y/o padres de intención sin pareja.

Algunos países únicamente permiten la gestación subrogada a parejas heterosexuales casadas, pero otros la permiten a no casadas, parejas homosexuales, y madres y/o padres de intención sin pareja.

El proceso de selección es bilateral, donde las madres y/o padres de intención se proponen a una mujer para que sea la gestante de sus futuros hijos y la gestante, tras revisar el perfil de la madre y/o padre de intención acepta la propuesta, o no. Si no se produce esa aceptación, ambas partes siguen el proceso de búsqueda de candidatos. Si la gestante acepta, tras realizar las evaluaciones psicológicas a ambas partes, chequeos médicos, acordar y firmar los contratos y toda la documentación legal requerida en cada país o Estado, se realiza la transferencia del número de embriones acordados. La gestante va asesorada en todo momento por un abogado u abogada de su elección cuyo coste es sufragado por las madres y/o padres de intención. Ambas partes pueden incluir en el contrato tantas cláusulas como deseen, siempre que la otra las acepte.

El material genético de los embriones transferidos puede ser donado por las madres y/o padres de intención u obtenido de un donante tercero mediante una agencia o un banco de esperma. La gestante no tiene ningún vínculo genético con los bebés. Además, cada país puede haber legislado de forma distinta la obligatoriedad, o no, de que las madres y/o padres de intención aporten el material genético de sus futuros hijos.

Desde el momento en que las madres y/o padres de intención y la gestante de sus hijos se conocen, se establece una relación de complicidad en la que ambas partes intercambiarán sus sentimientos y experiencias durante, por lo menos, el

“La actual situación de prohibición de la gestación subrogada en España coarta la libertad de las mujeres para tomar sus propias decisiones”.

trascuro del embarazo. Durante todo ese tiempo, la gestante informa a las madres y/o padres de intención sobre el desarrollo de sus futuros hijos, de los resultados de las pruebas médicas, de lo que siente, etc. y les proporciona las ecografías, grabaciones del latido del corazón, e incluso les puede permitir acompañarla a las revisiones médicas. Muchas de estas relaciones siguen después del parto y las hijas e hijos llegan a conocer a sus gestantes.

En la actualidad, y desde la *Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por substitución*, los bebés nacidos por gestación subrogada en países en los que su legislación lo permite y existe sentencia judicial, obtienen la nacionalidad española tras su inscripción en el Registro Civil o después de su adopción tras la renuncia de la gestante, y a partir de ese momento gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que cualquier otro menor español. Incluso, recientemente, y avanzando en derechos, el Tribunal Supremo ha dictado varias sentencias (881/2016, de 25 de octubre de 2016 y 953/16, de 16 de noviembre de 2016) en las cuales se reconoce el derecho de las madres y padres de intención a percibir las prestaciones de maternidad en el supuesto de hijas e hijos nacidos por gestación subrogada, aludiendo al interés superior del menor.

No obstante, queda mucho por luchar, y por ganar.

La actual situación de prohibición de la gestación subrogada en España coarta la libertad de las mujeres para tomar sus propias decisiones. ¿Para qué limitar que

las mujeres puedan ayudar, por deseo propio, de forma libre, informada y con garantías, a otras personas donando su capacidad para gestar del mismo modo que pueden donar material genético, médula o un riñón?

Regular la gestación subrogada en España no implica obligar a ninguna mujer a hacer nada que no desee, más les permitiría ser libres para decidir, con garantías. Legislar no solo abarataría los costes del proceso y lo haría accesible a más madres y padres de intención, también les acercaría a las gestantes que podrían acompañarla durante todo el proceso. Además, evitaría los casos en los que, por desesperación, se incumple la ley o se recurre a países en los que los costes son mucho más bajos pero que no ofrecen garantías para las gestantes.

Otro problema al que se enfrentan los bebés nacidos por gestación subrogada es que suelen etiquetarse como nacidos de un “vientre de alquiler”, como antaño se llamaba “bebés probeta” a quienes nacían tras una fecundación in-vitro. Menores que, sin haberlo decidido, pueden ser víctimas de la burla y del acoso; del *bulling*, que hay que evitar a toda costa. Es una cuestión de educación y los medios tienen mucha parte de esa responsabilidad. Nacer de una técnica de reproducción humana asistida es, ya hoy, algo totalmente normal y habitual.

La sociedad está cambiando. Tenemos a nuestro alcance técnicas que ayudan, no solo a cumplir nuestros deseos sino también a materializar nuestros derechos. El artículo 16 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU de 1948* establece que fundar una familia es un derecho y el Estado tiene la obligación de garantizar las oportunidades regulando y facilitando los medios necesarios para que los derechos puedan ser ejercidos por aquellos infértiles que, según la Organización Mundial de la Salud, también son los homosexuales y las personas sin pareja, sean mujeres u hombres 🏳️

Jordi Falcés (jordi@falces.net) es padre por gestación subrogada y socio de Son Nuestros Hijos (<http://sonnuestroshijos.com>).

World Pride 2017: Con orgullo de ser

Ana González

MADRID se convierte este año en la capital mundial de los derechos LGBTI. El 1 de julio culminará, con la celebración de la manifestación, todo un rosario de actos, encuentros, debates, celebraciones, enmarcados en lo que el Comité Organizador del [Orgullo Mundial \(World Pride\) 2017](#) (1) ha determinado como los ejes principales de acción: diversidad, reivindicación, visibilidad, denuncia y solidaridad.

No es casual que España haya sido elegida este año para acoger esta gran declaración de libertad. Fue en 2012 cuando [Interpride](#) (2) designó a nuestro país como el receptor en 2017 de la convocatoria mundial, haciéndolo coincidir con el 40 aniversario del movimiento LGBTI en España.

Una ocasión para recuperar la memoria imprescindible. Aquella que nos transporta a tiempos oscuros, a momentos de lucha para romper con cuatro décadas de represión de una dictadura franquista que ya empezaba a dar sus últimos coletazos en un escenario de barbarie, virulencia y constante opresión. Momentos que no son ajenos a CCOO. Se conmemora, igualmente este año, el 40 aniversario del terrible asesinato de los abogados de Atocha y los 40 años de la legalización del sindicato.

¿Coincidencia? Obviamente no. El hecho de que 2017 se convierta en un año para el recuerdo y la reivindicación de nuestra historia pone en evidencia los vínculos entre el movimiento obrero y el activismo LGBTI que, junto al vecinal, fueron claves en la lucha por las libertades y la democracia en este país. Un papel esencial en la historia de la transición y la democracia injustamente sepultado y, en su defecto, débilmente reconocido que debe ser, sin más dilación, legítimamente reparado.

Vínculos de entonces que se convierten hoy en fuertes alianzas para la defensa de los derechos de las personas gais, lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales, su visibilización, el respeto a la diversidad, el destierro de cualquier elemento de discriminación y la lucha por la igualdad. Espacios comunes que se refuerzan día a día compartiendo reivindicaciones, propuestas,



“Resulta intolerable que en pleno siglo XXI amar en libertad, mostrarse tal cual una persona se siente, vivir la sexualidad sin excusas, sin barreras, sea todavía motivo de persecución, de amenazas, de pena de muerte, en muchos países del mundo”.

movilizaciones, celebrando y blindando las conquistas.

Por ello, CCOO comparte plenamente el lema elegido para esta ocasión: *Por los derechos LGBTI en todo el mundo*. Acabar con la invisibilización de la realidad LGBTI, eliminar la discriminación y la exclusión del colectivo y garantizar su espacio protagonista en la vida social y política es hablar de derechos humanos. Postulados básicos, en especial el derecho a no sufrir discriminación y la igualdad ante la ley, recogidos en las principales normas y organismos internacio-

nales vigilantes de los derechos humanos. Así, se destaca en dos resoluciones históricas del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en las que se manifiesta explícitamente la prohibición de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y la obligación de los Estados de proteger, preservar y restablecer los derechos vulnerados (resolución 2011) y la puesta en disposición de una amplia e importante plataforma de acción contra la violencia y la discriminación basada en estos motivos (resolución 2014). En esta misma línea, la Alta Comisionada de Naciones Unidas en su primer informe [Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género](#), presentado en noviembre de 2011, insistió en que la igualdad de derechos no radica en crear nuevos marcos o su ampliación a otros espacios territoriales, si no a garantizar el ejercicio de los mismos derechos a todas las personas asegurando, al mismo tiempo, la indispensable protección internacional.

Resulta intolerable que en pleno siglo XXI amar en libertad, mostrarse tal cual una persona se siente, vivir la sexualidad sin excusas, sin barreras, sea todavía motivo de persecución, de amenazas, de pena de muerte, en muchos países del mundo, configurándose un caldo de cultivo de violencia con claros tintes lgtbifóbicos.

Según Amnistía Internacional (AI), en cuatro de cada diez países la homosexualidad es un delito castigado con la cárcel, incluso con la muerte y concreta que en países como Afganistán, Mauritania, Arabia Saudí, Pakistán, Nigeria, hasta un número de 10, la homosexualidad puede implicar la pena de muerte. Igualmente, AI cuantifica en más de 80 los países en los que esta condición es considerada ilegal y, por tanto, motivo de represión. En países como Letonia, Lituania o Rusia son constantes los ataques a la libertad de expresión y de reunión del colectivo LGTBI, produciéndose situaciones de verdadera alarma claramente reprobables.

Miles de personas LGTBI huyen de sus países de origen y se ven forzadas al desplazamiento -son víctimas de violencia sexual y de género, de agresiones y torturas, de detenciones improcedentes y abusivas- en bus-

“Se abren nuevos espacios a la discriminación que alimentan discursos lgtbifóbicos y alientan la violencia y el odio”.

ca de protección y garantía de su integridad física, emocional y legal.

Esta cuestión está recogida de forma expresa en España como motivo para el reconocimiento de la condición de refugiado, en el artículo 3 de la [Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria](#), pero que, como denuncia la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR): “Ventaja con la que cuenta España pero que no tiene su traslación a la práctica”, dejando patente que: “En nuestro país, a pesar de esos avances legislativos, existen obstáculos y trabas que impiden el acceso de las personas LGTBI al derecho de asilo y que están sustentados en el uso de prejuicios y estereotipos”.

Hay que fijar la mirada y recoger el testimonio de países pioneros como Dinamarca o Canadá, innovadores como Nueva Zelanda, precursores como Sudáfrica (primer país africano en el que la unión de personas del mismo sexo y la adopción homoparental es una realidad), los grandes aventajados como Uruguay (considerado por un estudio de la Universidad de Mainz de Alemania como el cuarto país del mundo en el que las personas homosexuales son más felices) o Francia, que en 2013 aprueba el matrimonio igualitario, haciéndolo extensivo al derecho a la adopción.

No cabe duda que en el caso de España, la aprobación de derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo en 2005 supuso un punto de inflexión en la construcción de una sociedad más igualitaria y libre. Un momento histórico que ha ido desencadenando una ola de avances legislativos y sociales, acompañada de una mayor visibilización del colectivo y de la corresponsabilización de una diversidad de agentes, organizaciones y movimientos sociales trans-

versales que han unido esfuerzos en la lucha contra la discriminación.

Sin embargo, se viven momentos preocupantes en los que se abren nuevos espacios a la discriminación que alimentan discursos lgtbifóbicos y alientan la violencia y el odio, en un contexto de consolidación de los recortes que se han ido aplicando bajo la excusa de la crisis y que han supuesto un retroceso en derechos.

Para CCOO el compromiso es incuestionable. *Con orgullo de ser*, lema con el que celebra este Orgullo Mundial, supone la reafirmación del sindicato, que demuestra, día a día, su implicación en esta lucha. Una lucha que va desde lo global, en un escenario de defensa de los derechos humanos y de la legalidad internacional, a lo cotidiano, a lo local, articulando alianzas con el activismo LGTBI en una estrategia de incidencia social y política constante y volcando esfuerzos en los centros de trabajo. Acabar con las diferentes expresiones de discriminación que se producen en prácticamente todos los ámbitos del empleo -en el acceso, en la promoción y formación profesional, en las condicionales laborales y salariales y hasta en el momento del despido- es un objetivo prioritario y una tarea permanente, rompiendo así con la barrera del miedo y el silencio, y garantizando que los trabajadores y trabajadoras LGTBI vivan su diversidad en condiciones de igualdad en centros de trabajo respetuosos 🏳️‍🌈

Ana González (anagonzalez@usmr.ccoo.es) es secretaria de Política Social y Diversidad de Comisiones Obreras de Madrid.

(1) La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), el Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM) y la Asociación de Empresas y Profesionales para LGBT de la Comunidad de Madrid (AEGAL) y el apoyo del Ayuntamiento de Madrid.

(2) Interpride es la organización internacional que representa y está compuesta por productores de eventos de orgullo para la comunidad LGBT que celebran la cultura y el orgullo de las lesbianas, gais, bisexuales y transexuales.

CCOO CONTRA LGTBifobia

#CCOOContraLaLGTBifobia

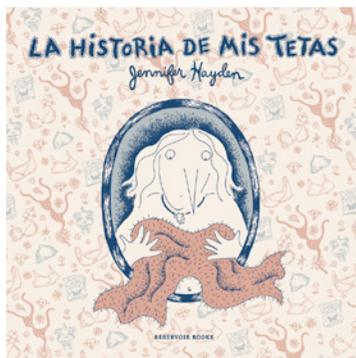
novela gráfica

La historia de mis tetas

Enrique Arce Castilla

La historia de mis tetas, de Jennifer Hayden. Barcelona, 2016: Reservoir Books.

A LOS 43 años, en la vida de Jennifer Hayden, la autora, coincidieron dos hechos cruciales: la pérdida de sus tetas y el descubrimiento de la novela gráfica como lenguaje en el que expresarse artísticamente. Así, lo que en un principio iba a ser el relato de la convalecencia y enfrentamiento a un cáncer, se transformó en el relato de su vida, con el título -no podía ser de otra manera- de *Historia de mis tetas*.



Un estilo en blanco y negro, con una línea conscientemente descuidada, próximo a la tira cómica, género en el ya tenía experiencia; una narración dinámica en primera persona, con diálogos concisos, enriquecidos con comentarios a modo

de apuntes y apostillas; cuyo resultado es: *“Una comedia dramática hilada a partir de acontecimientos y emociones reales”*, conseguida a base de combinar escenas realistas con otras escenas de un surrealismo suave, reflejo de sus pensamientos, dudas y reacciones.

Sinceridad y humor como herramientas para evitar la sensiblería de un relato autobiográfico, en el que Jennifer Hayden dibuja la historia de sus tetas, de la relación con sus tetas y, de esta manera, nos muestra como la sociedad sigue definiendo a las mujeres por el tamaño y forma de sus tetas. De lo personal a lo general. Así, asistimos a distintos episodios de la construcción de la identidad de la autora, desde los desvelos y acomplejamiento de la adolescencia, pasando por

el descubrimiento del poder de sus tetas sobre los hombres, la sexualidad y la maternidad, hasta llegar a la enfermedad y su superación.

Con ironía, la autora cierra el círculo con una significativa contradicción: la liberación que había empezando cuando por fin le crecieron las tetas de adolescente, ahora vuelve a sentirlas cuando las pierde por el cáncer. Significativa constatación... *“Nací sin tetas. Por eso era feliz, tonta y libre”*, dibuja en la segunda viñeta.

Aunque esto, seguramente, es sólo una de las caras de la moneda **II**

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

ensayo fotográfico

Sobadoras de anchoa

Carmen Briz Hernández

Sobadoras de anchoa. Historias de mujeres de Santoña. Con fotografías de Jon Astorquiza y textos de Raúl Gil y Mada Martínez, una colaboración de Alejandro Salgado y Santoñismo. Salamanca, 2016: www.libros.com.



EL MUNICIPIO de Santoña, ubicado en la zona oriental de Cantabria y a tan sólo 50 kilómetros de Santander, es conocido por sus famosas anchoas. Lo que no se conoce tanto es quién está detrás del minucioso trabajo que se ha de realizar para conseguir anchoas de esa calidad; el libro *Sobadoras de anchoa* nos ofrece esa oportunidad: *“Esta es la historia de un pueblo contada a través de sus protagonistas. Mujeres que trabajan o han trabajado en las fábricas de conserva de Santoña, honrando un oficio que se transmite de generación en generación. Historias de mujeres con cuarenta y cincuenta años de*

vida laboral, cada uno de ellos tallado en sus rostros, que empezaron desde muy niñas para ayudar en casa, entregando siempre el dinero a sus madres”.

Cada historia de vida (son 34 en total) viene acompañada de retratos de primer plano de cada una de las protagonistas y así vamos conociendo a Carmín, Cuca, Nati, Amparo, Marina, Puerto o a Esperanza, que nació en plena Guerra Civil y que conoció el hambre, el frío, los sabañones en las manos y cada rincón de una fábrica donde ha pasado muchos años de su vida y que le procuró, en medio de unas condiciones de trabajo durísimas, grandes amigos. La inmensa mayoría de sus compañeros afectivos trabajaban en el mar y eran ellas quienes breaban en el día a día con trabajo, casa y cuidado de menores y mayores. Pero lo cuentan como si tal cosa, sin la menor importancia.

La foto de Cuca nos interpela desde la portada del libro: *“Tiene 93 años y la piel brillan-*

te, como si estuviera hecha de escamas plateadas. Su vida está atravesada por la fábrica, la casa, las hijas, por la sensación de que su jornal era definitivo en casa, por las carreras para llegar al baile de San Antonio. A los 14 años comenzó a trabajar en Conservas Albo y allí invirtió los siguientes 45. Ha tenido una vida de obrera y delegada sindical, de trabajar con las manos, con los ojos y contra el sueño”. Pero hay muchas más historias, todas intensas. Merece mucho la pena conocerlas a través de este libro tan mimado y cuidado (en textos y fotos), conseguido a través del mecenazgo de 565 personas y tras quien también se encuentra *“Santoñismo”*, una comunidad que promueve iniciativas ligadas a la imagen del pueblo pesquero de Santoña **II**

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

cine

Cortometrajes por la Igualdad

Empar Pablo Martínez

El Certamen Internacional de Cortos por la Igualdad premia a un cortometraje documental que pone el foco en la ausencia de mujeres referentes en la educación y los libros de enseñanza y otro de ficción que retrata la cotidianeidad de muchas mujeres.



Fotograma de *Un billete a nunca jamás*, protagonizado por Rosario Pardo.

EL CERTAMEN Internacional de Cortometrajes por la Igualdad, dirigido por Paqui Méndez y organizado por la *Associació per la Coeducació*, tiene como objetivo denunciar, sensibilizar y concienciar acerca de la discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbi-

tos de la sociedad. En su X edición, han sido premiados dos trabajos: el cortometraje documental *Ellas, mujeres que han hecho historia, pero no están en la historia*, de Mercedes Sánchez Vico y el corto de ficción *Un billete a nunca jamás*, de Jorge Naranjo. El primero

recoge el trabajo de un taller de coeducación sobre la ausencia de las mujeres en los libros de texto, la invisibilidad de la mujer en la Historia, la toma de conciencia del alumnado y la responsabilidad de educar en igualdad, denunciando estas ausencias y responsabilizan-

do al sistema educativo. El segundo es un relato de ficción sobre una realidad cotidiana, mujeres que tiran del carro de sus familias a las que ni les gusta, ni les satisface, pero que están dispuestas a buscar otras salidas a sus tristes y aburridas vidas. Este corto trata el tema del maltrato psicológico y los micromachismos en el seno familiar.

Además de estos trabajos premiados, se hace una mención especial a los cortometrajes: *El azul, el rosa y los otros colores*, de Cristina Linares, *Tras los números*, de Christian Feijóo y Mariola Ponce y *Madres libres*, de Victoria Videnina 📺

Empar Pablo (emparpm@ccoo.es) es secretaria confederal de Movimientos y Redes Sociales de Comisiones Obreras.

ensayo

Querida Iljeawe

Carmen Briz Hernández

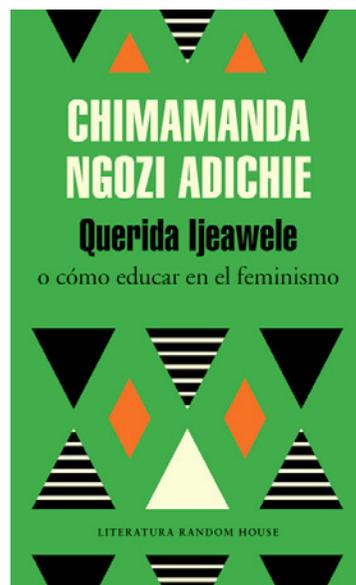
Ensayo/*Querida Iljeawe*. *Cómo educar en el feminismo*, de Chimamanda Ngozi Adichie. Madrid, 2017: Literatura Random House.

CHIMAMANDA Ngozi Adichie nació hace 40 años en Nigeria, aunque a los 19 años se trasladó a estudiar Comunicación y Ciencias Políticas a Filadelfia. Desde entonces se encuentra a caballo entre el país en el que nació y el país en el que se formó en escritura creativa. *La flor púrpura*, *Medio sol amarillo* y *Americanah* son los títulos de algunas de sus novelas. Pero además ha publicado la colección de relatos *Algo alrededor de tu cuello* y el ensayo *Todos deberíamos ser feministas*.

La editorial Random House publicó este año un pequeño libro de la autora, pequeño en

páginas, porque en realidad se trata de una misiva, dirigida a una buena amiga en donde apunta algunas ideas -sencillas, pero no por eso intrascendentes- sobre cómo educar a una bebé para que llegue a convertirse en una gran mujer: "*Cuando hace un par de años, una amiga de la infancia que se ha convertido en una mujer brillante, amable y fuerte me preguntó cómo criar a su hija para que fuera feminista, lo primero que pensé fue que no lo sabía*".

No lo sabía, pero tenía algunas sugerencias, 15, en concreto. Sugerencias como ésta: "*La ma-*



ternidad es un don maravilloso, pero no te defines únicamente por ella. Sé una persona plena. Beneficiará a tu hija". O ésta otra: "*Compartid equitativamente los cuidados de la niña*". Pero además se detiene en romper con los estereotipos que impiden que ni-

ñas y niñas tengan un desarrollo pleno, en alabar la importancia de la lectura y en cuestionar el lenguaje y la idea de matrimonio como un "logro".

Explicar a las niñas que no existe la obligación de "gustar" a nadie, dotarles de una identidad, que sepan huir de las apariencias y poner en tela de juicio la biología como razón para las normas sociales, hablarles de sexo, de amor, enseñarles qué es la opresión y que conozcan qué significan la diversidad y la diferencia son algunos de los temas que aborda Adichie.

Un librito pequeño que se puede leer en una sentada y saborear por mucho tiempo para volver a recurrir a él cada vez que se necesite, sobre todo si tenemos cerca a niñas 📖

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

¿Otra guía de anticoncepción y embarazos no planificados?

Noemi Parra Abaúnza

CADA VEZ que abordamos el asunto de la anticoncepción y de los embarazos no planificados parece que no hay mucho nuevo que decir ni que aportar. Pero, éste sigue siendo un lugar común de algunas de las dificultades más frecuentes. Cuando se pregunta a las personas jóvenes ¿qué información necesitas sobre sexualidad? La mitad de ellas dice no necesitar más información, pero hay algunos temas recurrentes: las infecciones de transmisión genital (ITG), las relaciones de pareja y la anticoncepción. También se sabe que no todo se resuelve con información. En los encuentros eróticos se ponen en juego (o a jugar) más cosas que los cuerpos: las expectativas sobre el encuentro, el vínculo que tienen las personas involucradas, las circunstancias particulares en las que se dan y, de manera importante, las relaciones de género. Por otro lado, la garantía de los derechos sexuales y reproductivos será central en las experiencias en relación a la sexualidad y al género.

Las transformaciones en igualdad y libertad de las mujeres de las últimas décadas no se han consolidado. La sexualidad es un territorio en disputa entre "el placer y el peligro": el cuerpo de las mujeres sigue siendo un importante caballo de batalla; el desconocimiento de la genitalidad, del ciclo menstrual, etc; la invisibilidad de las lesbianas y bisexuales; la patologización de las experiencias de género no normativas, etc. En cuanto a la erótica, las jóvenes tienen más límites para disfrutar del placer si no está relacionado con el amor (no vayan a ser unas "putas"), pero también se espera de ellas que tengan relaciones eróticas (no vayan a ser unas "estrechas"). Algunos de los miedos más frecuentes son sentirse utilizadas, no disfrutar, defraudar a su pareja o sentimentalmente a sí mismas, no ser deseables, no hacerlo bien, el dolor con la primera penetración en relaciones heterosexuales y tener que seguir aunque no quieran.

Anticoncepción y embarazos no planificados (1) es el primer título de la *Colección de Guías sobre Derechos Sexuales y Reproductivos de las Mujeres Jóvenes*, que impulsa el Instituto Canario de Igualdad (2), y que constituye el punto de arranque de una serie que transita cuerpos, subjetividades y deseos. Está orientada a la anticoncepción y la prevención del embarazo no planificado, haciendo referencia principalmente a chicas cissexuales en relaciones heterosexuales. Plantear una guía de anticoncepción y embarazos no planificados dirigidas a mujeres desde un enfoque feminista, supone reflexionar sobre como el género impacta en la sexualidad, tanto en lo que se refiere a la consideración de los cuerpos sexuados, experiencias y vivencias corposubjetivas, el deseo y la expresión erótica. Todo ello influye, ya no solo en la aceptación y en los placeres, sino también en la responsabilidad y en la seguridad, entendida esta última en un sentido amplio, también emocional.

La guía realiza un recorrido que comienza en la relación entre sexualidad y género, para adentrarse en las relaciones eróticas,

la conquista de los genitales, el ciclo menstrual, cómo se produce un embarazo, para luego explicar cuáles son esos los métodos, sus ventajas e inconvenientes y algunos criterios que pueden ayudar en la elección de los más adecuados para cada mujer. La última parte de la guía está dedicada a los embarazos no planificados explicando cómo hacer una prueba y la valoración de la situación, entre cuyas opciones está la interrupción voluntaria del embarazo. En este apartado, está el procedimiento detallado para acceder a la prestación en Canarias.

Concebida como una herramienta personal que favorezca la reflexión y comprensión de la sexualidad, incluye actividades de autoconocimiento, de reflexión, etc. y se integran fichas a modo de cuaderno didáctico que se puede usar como un diario personal. Cada tema está regado de enlaces con códigos QR a documentales, películas, recomendaciones de libros, webs, etc. que profundizan sobre los asuntos abordados ■

Noemi Parra (noemiparra@ulpgc.es) es sexóloga y antropóloga feminista y profesora en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria (ULPC).

(1) Disponible en : http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/igcigualdad/galerias/ici-documentos/documentacion/Guia_AnticoncepcionENP-ICI_2017.pdf

(2) Las próximas guías se editarán a lo largo del 2017, la número 2 bajo el título *Deseo, placer y prevención de Infecciones de Transmisión Genital (ITG)* se detiene en el conocimiento del propio cuerpo desde el deseo y el placer. Y la número 3, *Diversidad sexual y de género* aborda temas como el cuerpo sexuado, la identidad sexual y la orientación sexual del deseo erótico, la exploración de la diversidad sexual y de género y algunas claves sobre cómo combatir la LGTBfobia.

"La sexualidad es un territorio en disputa entre 'el placer y el peligro': el cuerpo de las mujeres sigue siendo un importante caballo de batalla".

TENGO mucho que agradecer a las compañeras con las que he tenido la suerte de compartir militancia. Pensaba en mi compañera de vida, que es feminista, en muchas compañeras de CCOO de Euskadi que militan en el movimiento feminista y en las que han sido mis compañeras en Paz y Solidaridad. También algún compañero, pocos, a decir verdad.

Quizá ese sea un primer indicador de en qué medida, los hombres sindicalistas nos sentimos interpelados con respecto a la lucha por la igualdad.

Quiero referenciar, como segundo indicador, la reacción de mis compañeros sindicalistas a determinados discursos en los que les he interpelado directamente en asambleas del 8 de Marzo, o del 25 de Noviembre, o en la formación sindical.

La primera vez que me dirigí a ellos, lo hice señalando las consecuencias negativas del modelo de masculinidad hegemónico que provoca, entre otras consecuencias, que no nos cuidemos (ni entre nosotros ni a los demás), que seamos la gran mayoría de la población penitenciaria, que muramos antes o que nos perdamos el ejercicio real de la paternidad. La reacción a esta intervención fue muy positiva entre el aforo masculino.

En una segunda ocasión, en una jornada contra las violencias machistas, hicimos el ejercicio de mirar más allá de la violencia contra las mujeres y revisamos comportamientos machistas generadores de violencias en las que, los protagonistas, los opresores, somos los hombres. Este paso para situarnos como parte del sujeto opresor tuvo una buena receptividad aún reconociendo que a los hombres nos costaba ubicarnos en ese rol. "Suena demasiado fuerte" se comentó.

La última vez que tuve la oportunidad de dirigirme a mis compañeros hablamos de los privilegios que tenemos los hombres por el hecho de serlo.

Esquiroles de nuestro género

Santiago Martínez Pérez



Fotografía de Helena Ferreras.

Hablamos de privilegios familiares, sexuales, sociales y laborales. En este espacio, la receptividad de algunos compañeros no fue tan positiva.

Supongo que caer en la cuenta de que combatir nuestros privilegios supone ocupar espacios en los que no estamos, para que nuestras compañeras ocupen espacios en los que estamos sobrerrepresentados, es algo mucho menos cómodo que el mensaje autocomplaciente del principio (como "víctimas" de la forma en que nos enseñaron a ser hombres) o el mensaje evidente de que tenemos que posicionarnos contra las violencias machistas.

En este itinerario de men-

"Caer en la cuenta de que combatir nuestros privilegios supone ocupar espacios en los que no estamos, para que nuestras compañeras ocupen espacios en los que estamos sobrerrepresentados, es algo mucho menos cómodo".

sajes dirigidos a mis compañeros he percibido que, si se generan incomodidades, si nos revuelve lo que nos dicen, si la invitación a dar el paso es una interpelación, generaremos las oportunidades de cambiar lo político. Y ese paso, de lo personal a lo político debe trascender hacia nuestra propia organización.

Trabajamos y militamos en un espacio sindical mixto pero masculinizado y en el que se han reproducido los privilegios que tenemos los hombres, por el hecho de serlo, en una sociedad machista como la nuestra. Reconocer estos privilegios y combatirlos tiene que ser parte de nuestra acción sindical cotidiana, dentro y fuera del sindicato, pero con un anclaje real con nuestras vidas, nuestra forma de cuidar, nuestra ocupación en lo doméstico y nuestra desocupación de lo público.

"Los hombres que quieren ser feministas no necesitan tener espacio en el feminismo. Necesitan tomar el espacio que tienen en la sociedad y hacerlo feminista." Esta frase de Kelley Temple, activista feminista del Reino Unido, me parece una invitación que no podemos desaprovechar, ni como hombres que militamos en un espacio sindical mixto, que debe contar con el feminismo como aliado y como referencia, ni como hombres en el resto de espacios en el que nos movemos, el familiar, el de amistad, el social o el político.

Como hombres sindicalistas, y como hombres, os invito a ser esquiroles de nuestro género.

Hay otra forma de estar en el mundo y de ser hombres. Así mejoraremos el sindicato como herramienta de transformación hacia un mundo más justo e igualitario 🚩

Santiago Martínez (smartinez@euskadi.ccoo.es) forma parte de la Secretaría de Acción Socio Política y Comunicación de CCOO de Euskadi.



HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA 



www.ccoo.es/mujeres

www.ccoo.es/trabajadora

trabajadora@cco.es