



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 Sainz-Ezquerria

REALIZACIÓN
Carmen Briz Hernández

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN
Carmen Briz, Susana Brunel,
Goyi Cebrián, Ricardo García-Aranda,
Ana Herranz Sainz-Ezquerria,
Alicia Martínez, Palmira Maya,
Pilar Morales, Empar Pablo,
Tania Pérez e Isabel Rodero.

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO
Ana Herranz, Alba García, Candi Barroso, María
Jesús Vilches, Pilar Morales, Eva Antón, Javier
Pueyo, Mª Luz García Olavarrieta, Raquel Gómez,
Charo González, Susana Brunel, Isabel Rodero,
Begoña San José, Amaia Otaegui, Alfonso Roldán,
Enrique Arce, María José Marín, Teresa Sánchez
Navarro y Ángeles Baluá.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO
Pilar Morales, María Jesús Vilches, María José Marín y
José Luis Romero de la Muñoza.

DISEÑO
iO INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

DISTRIBUCIÓN
Raquel Prieto Tfno: 917 028 095
Correo electrónico
mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Trabajadora no se hace responsable de las opiniones expresadas por
colaboradoras y colaboradores en sus artículos.

página 6/ POR AQUÍ

**Escolas de dones en Catalunya
y País Valencià**, de Eva Antón

**Curso “Trabajo decente
y políticas de igualdad de
género”**, de María Jesús Vilches

**Empoderamiento de las Mujeres:
Una tarea pendiente**, de Pilar Morales

**Derechos del colectivo LGTB
en el trabajo**, de Elisabeth García

página 8/ EMPLEO

**Combatiendo la pobreza y las
desigualdades**, de Eva Antón

**Brecha salarial: impacto
y repercusión de género**,
de Susana Brunel

página 10/ ENTREVISTA

**Entrevista a Montserrat
Mir**, de Ana Herranz

**Las Mujeres y el 13 Congreso
de la CES**, de Ana Herranz

página 13/ GENERACIÓN XXI

**Violencia, desigualdad y
juventud**, de Javier Pueyo

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Mª Luz García Olavarrieta,
Raquel Gómez y Charo González

página 15/ INFORME

**25N2015. CCOO contra la
violencia de género**, de Susana Brunel

Contra el acoso, ¡tolerancia cero!,
de Isabel Rodero

página 21/ CIBERFEMINISTAS

**Web Marcha Estatal contra
las Violencias Machistas
7N**, de Pilar Morales

página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

**Por múltiples razones las
mujeres decimos No al TTIP!!!**, de
Mª Jesús Vilches

**La causa saharauí, también es de
las mujeres**, de Pilar Morales

página 24/ SOCIEDAD

**Las feministas y los Presupuestos del
Estado para 2016**, de Begoña San José

**La modificación de la ley de aborto
abocará a las menores más
vulnerables a un aborto clandestino
e inseguro**, de Susana Brunel

página 27 / GUÍA PARA NO PERDERSE

Ensayo/ **Las mujeres en la gran
recesión**, de Amaia Otaegui

Vídeo/ **La Brecha Salarial
entre mujeres y hombres:
Discriminación sexista con la que
debe acabarse**, de Pilar Morales

Literatura/ **50 besos. Clandestinos.
Escritos a mano**, de Alfonso Roldán

Exposición/ **Grete STERN “Sueños”**,
de Enrique Arce Castilla

página 30/ SALUD

**Se ha “igualado” o mejorado la salud
laboral de las mujeres trabajadoras?**, de
Teresa Sánchez Navarro

página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

**Militancia feminista: cosa de mujeres?
Rotundamente NO**, de Ángeles Baluá



Si lo desea, podemos enviarle gratuitamente la revista por correo
electrónico, envíe su dirección a: trabajadora@ccoo.es

Puede consultar todos los números en la siguiente dirección:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/cscocoo/docs>
y en Facebook <https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>
Twitter: RevTrabajadora

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).

Yo firmo ES DE LEY!

Eva Antón

CASI 13 MILLONES DE PERSONAS se encuentran en riesgo de pobreza en España. Padecen pobreza severa tres millones. Especialmente grave es la tasa de pobreza infantil, que alcanza a 1 de cada 4 niños/niñas (el 26,7%). Menos de la mitad de las personas desempleadas reciben algún tipo de prestación, ya sea contributiva o asistencial, mientras hay 3 millones que las han agotado o no pueden acceder a las mismas. La mayoría, mujeres, ya que la situación de las mujeres desempleadas ha empeorado gravemente en esta legislatura. Han aumentado hasta casi duplicarse las mujeres que llevan 2 años o más desempleadas (de 589,7 mil en 2011 a 1.048,7 mil en 2015). Y de 240,7 mil mujeres paradas en busca de su primer empleo en 2011 hemos pasado a 301 mil en 2015. Cada vez hay más personas desempleadas sin cobertura y la mayoría son mujeres.

Para hacer frente a esta realidad, desde CCOO exigimos que se extienda la protección social por ley, con una renta mínima garantizada que frene la pobreza en su máxima expresión. Para ello, CCOO y UGT han iniciado la recogida de firmas de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para lograr que la Prestación de Ingresos Mínimos o Renta Mínima Garantizada se apruebe con carácter universal para todas aquellas personas que peor lo están pasando,



garantizándoles una prestación económica, de 426€ mensuales, más un complemento por familiares a cargo, durante todo el tiempo que persista la situación de necesidad, y haciéndolo en forma de derecho subjetivo a través de una prestación no contributiva de la Seguridad Social. Podrían beneficiarse cerca de 2,1 millones de personas, mayoritariamente mujeres (aproximadamente, el 68%), y también de algo más de 1,8 millones de hogares en los que vive un total de 6 millones de personas (de ellos, cerca de 2 millones de niños y niñas). Por eso te pedimos que apoyes esta ILP con tu firma. Es de ley.

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



Fotografía de José Luis Romero.

La foto de portada ha sido realizada por Elisabeth García, Secretaria de la Mujer de CCOO Andalucía (egarcia@and.ccoo.es) y es la imagen de la campaña de CCOO Andalucía para el 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.

Imagen de la contraportada: José Luis Romero de la Muñoza.



La legislatura de la desigualdad y la p

Ana Herranz Sainz-Ezquerro

25 DE NOVIEMBRE Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres. El pasado 7 de noviembre la CSCCOO acudió junto con miles de personas a la marcha estatal que bajo el lema **“contra las violencias machistas”** se realizó en Madrid convocada por el Movimiento Feminista.

En lo que llevamos de 2015, son ya 46 mujeres las que han perdido la vida por causa de la violencia machista, la peor y más brutal consecuencia de la desigualdad y discriminación que las mujeres siguen padeciendo. CCOO ha venido denunciando reiteradamente la ineficacia y pasividad de la respuesta institucional para combatir la violencia contra las mujeres, reclamando propuestas eficaces de mejora, tanto públicamente como a través del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer, en el que tiene representación.

Es imprescindible la plena e integral aplicación de la normativa igualitaria, mediante la puesta en marcha de políticas públicas con presupuestos adecuados y suficientes para la necesaria atención, prevención y protección a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Políticas públicas que pasan por crear de empleo de calidad para las mujeres, mejorar las infraestructuras para la atención a la dependencia y la infancia, por impulsar la educación en igualdad, combatir los estereotipos de género, y demás factores que contribuyan a combatir la violencia estructural.

Es imposible entender el fenómeno de la violencia contra las mujeres sin tener en cuenta las relaciones desiguales de poder entre hombres y



“Es imposible entender el fenómeno de la violencia contra las mujeres sin tener en cuenta las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y una construcción social como es el patriarcado cuyos mecanismos son lo suficientemente poderosos para perpetuar en el tiempo el poder de los hombres y someter a las mujeres”

mujeres y una construcción social como es el patriarcado cuyos mecanismos son lo suficientemente poderosos para perpetuar en el tiempo el poder de los hombres y someter a las mujeres.

Por ello, para la prevención de la violencia machista es necesario la deconstrucción del patriarcado como sistema social y ello se tiene que producir desde una visión poliédrica que abarque desde el ámbito educativo y social al mercado de trabajo, de tal manera que se eliminen las discriminaciones existentes origen de la violencia machista.

Una prevención y protección necesaria y urgente para las víctimas de la violencia y de sus hijos e hijas, que actualmente es insuficiente. En lo que

va de legislatura el Gobierno del Partido Popular ha recortado un 17% el programa presupuestario 232C de prevención integral de la violencia de género, produciéndose un deterioro en los servicios de protección, insuficiencia de centros de acogida, etc.

El gobierno del PP continúa su política de consolidación fiscal a cualquier precio, por encima de las personas y afectando en este caso especialmente a las mujeres. En los presupuestos generales del estado para el año 2016, recorta un 37% en el programa 232B destinado a promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desvelando la percepción que tiene sobre los derechos de las mujeres, potenciando un claro retroceso ideológico, legislativo y social, plasmado en contrarreformas como la laboral, la educativa, la restricción en el derecho de aborto

editorial

obrezza

Fotografía de José Luis Romero.



para los jóvenes de 16 a 18 años, la exclusión de lesbianas y mujeres solas de la reproducción asistida en la sanidad pública... que solo acentúan más las desigualdades existentes.

Con la aprobación de los PGE para el año 2016, de manera totalmente injustificable el gobierno vuelve a suspender la ampliación del permiso de paternidad que contempla la Ley orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Otro paso atrás en el largo camino a construir para avanzar en la corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres.

“El escaso empleo que se genera no es estable, es muy precario, afectando a la población más joven de la población y de forma más intensa a las mujeres”

Ante tanto desatino del gobierno del PP en políticas de igualdad la CSCCOO ha suscrito junto a más de 100 organizaciones feministas organizadas en torno a la Plataforma Impacto de Género Ya, un manifiesto donde denunciamos las políticas de recortes y exigimos un cambio en las políticas de manera contundente, donde las personas sean lo primero.

Las personas lo primero, ésta es la demanda que desde la CSCCOO hemos realizado al gobierno en los durísimos años de crisis que ha afectado a millones de personas, incrementando de manera insostenible la desigualdad social y la pobreza, siendo la pobreza laboral una realidad con la que estamos conviviendo que conlleva una feminización insoportable de la pobreza.

El escaso empleo que se genera no es estable, es muy precario, afectando a la población más joven de la población y de forma más intensa a las mujeres.

Una situación que ha provocado que aumenten la pobreza, el paro, la desigualdad social y que muchas personas hayan perdido la cobertura social que necesitaban.

En España, según datos del Servicio Público de Empleo cerca de dos millones de personas paradas están excluidas del sistema de protección por desempleo con un fuerte impacto sobre las mujeres que están menos protegidas y con prestaciones más bajas. Esta cifra se eleva hasta más de tres millones según la Encuesta de Población Activa. Un altísimo nivel de desprotección que genera pobreza y

“En España, según datos del Servicio Público de Empleo cerca de dos millones de personas paradas están excluidas del sistema de protección por desempleo con un fuerte impacto sobre las mujeres que están menos protegidas y con prestaciones más bajas”

exclusión social, que golpea a los sectores más débiles de la sociedad, mientras aumenta la desigualdad y las diferencias con los sectores más privilegiados.

Todas las personas en desempleo lo pasan mal en este país, pero si son mujeres más, porque aquí también hay discriminación de género. O, para decirlo mejor, la diferencia en la cuantía de la prestación contributiva —que depende del tiempo cotizado y del salario por el que se cotiza— refleja de forma concentrada todas las discriminaciones salariales que sufren las mujeres en el mercado de trabajo español.

Para paliar esta situación, CCOO y UGT están promoviendo una ILP (iniciativa legislativa popular) con la que establecer una línea de cobertura, la última red de protección social para aquellos millones de personas que no tienen ningún tipo de ingreso. Una ILP que para CCOO es necesaria ante la falta de medidas que tendría que haber adoptado el Gobierno, por lo que hacemos un llamamiento a la ciudadanía para que con su firma, forcemos al gobierno a dar la cobertura suficiente a las personas que más lo necesitan, especialmente las mujeres ya que casi dos tercios de las personas beneficiarias son mujeres.

Para CCOO urge adoptar nuevas medidas que mejoren la protección a las personas en desempleo. Así mismo, es necesario y urgente un giro en las políticas económicas y sociales que sirva para luchar de forma efectiva contra el paro, mejorar los salarios y las condiciones de empleo especialmente de las mujeres, aumentar la protección social, la inversión productiva y la contribución de las rentas del capital para conseguir salir de la difícil situación en que nos encontramos, con mayor equidad y menor desigualdad social. ■

Ana Herranz Sainz-Ezquerro (mujeres@ccoo.es) es Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

Escolas de dones en Catalunya y País Valencià

Eva Antón



CON EL LEMA “Basta de Precariedad, Trabajo, vida y derechos”, el pasado 15 de octubre tuvo lugar en Mataró la X *Escola de Dones* de CCOO de Catalunya, organizada por la Secretaría de la Dona y de Cohesión Social. La ponencia “Identificar y hacer frente a la brecha salarial: una estrategia para la igualdad social y laboral” contó con la participación de expertas y sindicalistas, entre ellas, la de Ana Herranz, secretaria confederal de mujer e Igualdad de CCOO. La *Escola* propició un espacio y un tiempo para la reflexión colectiva, con el título “Las mujeres compartimos y el sindicato avanza”. Finalmente, tuvo lugar la mesa redonda “Sindicalismo y feminismo: trabajo, vida y derechos”, actividad abierta a la ciudadanía, con participación, entre otras personas, de Joan Carles Gallego, secretario general de CCOO de Catalunya y de Alba García, secretaria de la Mujer y de Cohesión Social.

En las mismas fechas tuvo lugar la VII *Escola de Dones*, organizada por la Secretaría de la Dona de CCOO País Valencià, con el título “Nuevos tiempos para la igualdad, nuevos retos para el sindicalismo”. Para esta edición, la *Escola* ha contado con una ponencia de Begoña San José, representante del Fórum de Política Feminista, que fue la primera de las secretarías confederales de la Mujer de CCOO. Ana Herranz, actual secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, explicó el desarrollo y las conclusiones del proyecto confederal de CCOO dedicado a combatir la brecha salarial de género desde la acción sindical. La *Escola*, que también desarrolló un Taller sobre Liderazgos, contó con la participación, entre otras personas, de Paco Molina, secretario general de CCOO del País Valencià, y de Cándida Barroso, secretaria de la Dona. ■

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

Derechos del colectivo LGTB en el trabajo

Elisabeth García

En CCOO apostamos por la implicación de las personas LGTB en el sindicato para frenar, a través de la acción sindical, las discriminaciones que sufren en las empresas.

LAS SECRETARÍAS de la Mujer y de Política Social de CCOO Andalucía organizamos en Sevilla el pasado 17 de septiembre un encuentro con responsables sindicales de toda Andalucía con el que quisimos dar cuenta de cómo la situación de crisis, las políticas de austeridad y recortes, así como la reforma laboral, han aumentado el miedo de las trabajadoras y trabajadores LGTB a ser visibles o a denunciar cualquier tipo de acoso LGTBfóbico por temor a perder el puesto de trabajo o a condicionar el acceso al mismo, algo que lamentablemente no es novedoso pero sí se ha acrecentado más.

En definitiva se trataba de poner a la diversidad en el centro de la atención del sindicato, una apuesta que partía de la secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO, con la clara intención de para procurar que la organización siga profundizando en una visión integradora de la situación de las personas LGTB con la que dar respuesta a sus problemas y mostrando la importancia que tiene que éstas se impliquen directamente en la actividad del sindicato.

La presencia de la secretaria de Mujer e Igualdad confederal, Ana Herranz, era por tanto imprescindible para explicar el trabajo que se viene desarrollando desde el sindicato “para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en el empleo y en la negociación colectiva, buscando soluciones a través de la acción sindical en las empresas que frene las discriminaciones que el colectivo LGTB (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales) sufre en el ámbito laboral”.

Esta acción fue desarrollada por la responsable de Igualdad y Política Social de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, María José Marín, quien ha generado un espacio de información, estrategias y herramientas de lucha contra la discriminación laboral de trabajadores y trabajadoras LGTB entre dirigentes sindicales que trabajan en atención a las políticas de igualdad, como son mujer, juventud y políticas sociales.

Pero otros pasos son necesarios para situarnos ante el colectivo LGTB y mostrarles que en CCOO van a encontrar su sindicato de referencia, para ello, nuestra organización debe tener la lucha contra la LGTBifobia como una prioridad más, tanto en las empresas como en la sociedad, impregnando nuestro discurso de sus reivindicaciones; y para alcanzar esto es indispensable que quienes conocen o sufren de primera mano esas discriminaciones vean que luchar desde el activismo sindical será una garantía de éxito en el mundo laboral y en la sociedad. ■

Elisabeth García (egarcia@and.ccoo.es) es Secretaria de la Mujer de CCOO Andalucía.



Fotografía de María Jesús Vilches.

Curso “Trabajo decente y políticas de igualdad de género”

María Jesús Vilches

EL 7 DE OCTUBRE, coincidiendo con el día por el trabajo decente, la Escuela sindical, la Fundación 1º de Mayo y la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad, organizaron una Jornada que, con el título “Trabajo decente y políticas de igualdad de género”, se dirigió a cuadros sindicales. Los objetivos generales que se perseguían eran analizar la situación laboral de las mujeres con perspectiva de género y reflexionar sobre la importancia del ‘trabajo decente’ como eje de las políticas de igualdad.

Para ello se contó con personas expertas entre las que se encontraban expertas de diversas procedencias: profesoras de universidad, como Teresa Torns, Paloma de Villota y Lina Gálvez; representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como Raymond Torres o Anna Biondi; sindicalistas como Ana Herranz, Maricruz Vicente. Y, por último, representantes de partidos políticos: M^a Carmen Rodríguez Maniega, Reyes Maroto, Ascensión de las Heras, Mariana Arce.

La ponencia inaugural corrió a cargo del Raymond Torres, experto de la OIT, destacando el crecimiento de las nuevas formas de desigualdad en el mundo.

La primera mesa estuvo enfocada a las políticas públicas y la discriminación de género. En ella se habló de la crisis del modelo social europeo, de que la división sexual del trabajo es un escollo todavía insalvable, de que las desigualdades de género no desaparecen, sino que se transforman, y de que los sesgos privatizadores (Sanidad, pensiones...) perjudican en mayor medida a las mujeres. Algunas propuestas y reflexiones que escuchamos: “las mujeres siempre hemos tenido trabajo, queremos menos carga total de trabajo cotidiano y más empleo en condiciones decentes”. “Es necesario renovar el contrato social entre mujeres y hombres”. “Urge un cambio de modelo productivo pues el actual es generador de desigualdades”.

Paloma de Villota se centró en la presión fiscal y sus efectos desincentivadores en el trabajo asalariado de las mujeres, al ser habitual su menor salario.

Ana Herranz insistió en la brecha salarial de género existente, explicando las conclusiones del proyecto ACCTIOONE equal PAY dirigido a combatir la brecha salarial mediante la negociación colectiva, recientemente finalizado.

Maricruz Vicente dejó sobre la mesa alguna observación para nuestro trabajo futuro dentro del sindicato, como fue la expresión “hay que desnormalizar las desigualdades”. Apuntó a un déficit ideológico dentro de CCOO de las políticas de género, insistió en la necesidad de incorporar en todos los cursos el significado y aplicación de transversalidad de género y la acción positiva. Y planteó que quizá ha llegado el momento de celebrar la 2ª conferencia de hombres y mujeres, pues la 1ª fue hace 22 años.

Anna Biondi, experta de ACTRAV-OIT, insistió en la importancia de las normas internacionales y su ratificación por parte de los Estados miembros, pero lo más importante de todo, subrayó, es la voluntad política de su aplicación.

La parte final estuvo a cargo de las representantes de partidos (PP, PSOE, IU, Podemos) dejando sobre la mesa sus compromisos para las próximas elecciones.

Todas las mesas fueron seguidas por interesantes debates. ■

María Jesús Vilches Arribas (mjvilches@escuelaccoo.es) es formadora de la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico.

Empoderamiento de las Mujeres: Una tarea pendiente

Pilar Morales



CON ESE TÍTULO realizamos, en CCOO de Madrid, una Jornada de debate el 14 de octubre del presente año, desde la Secretaría de la Mujer, con la colaboración del Servicio Concilia Madrid.

La mesa la han compuesto mujeres líderes del mundo del sindicalismo y la política que nos dieron testimonio de su lucha para ejercer el liderazgo en sus organizaciones y analizaron su momento vital y nos relataron cómo el feminismo

había cambiado su pensamiento en unos casos, y, en otros, cómo se había producido una verdadera revolución en su vida y en su forma de trabajar y relacionarse con las mujeres y los hombres.

Isabel Rodríguez Cabo nos relató su experiencia como Secretaria General de la que fue la Federación de Actividades Diversas, y cómo se había sentido, y se siente, vinculada a las trabajadoras que tienen peores condiciones laborales. Ella sigue comprometida con el sindicato en tareas de dirección, formando parte de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid.

Milagros Hernández Calvo fue Concejala del Ayuntamiento de Madrid por Izquierda Unida. Actualmente es Concejala en Burgohondo, su pueblo, a donde ha vuelto para seguir transformando la sociedad y encontrarse de nuevo con planteamientos de vida, tras su dilatada experiencia, en la que tantas mujeres ha formado y de las que se siente orgullosa, desde la solidaridad y el feminismo.

Ofelia Vila Hernández también nos acompañó en una mesa de mucha altura sindical, política y humana, Ofelia es una activista del feminismo, al que ha llegado tras una evolución que le ha permitido teñir de violeta una buena parte de CCOO del País Valencià, ganándose el respeto de su organización, de la ciudadanía, de las Instituciones y de partidos políticos de diferentes tendencias. Ha sido propuesta para Defensora del Pueblo en su CCAA y ahora también para el más alto reconocimiento de la Generalitat Valenciana. Es un referente para el feminismo sindical y una excelente compañera y amiga de sus amigas.

Pilar Morales Pacheco, Secretaria de Mujer de CCOO de Madrid, explicó cómo se trabaja el liderazgo de las mujeres en la organización desde el año 2004, y cómo se han formado ya a más de 1000 mujeres, en un proceso de sensibilización que ha abarcado desde las secciones sindicales hasta el mundo académico, participando en las acciones formativas de la Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad y de FOREM.

Entre las asistentes se hicieron aportaciones que complementaron y que dieron sentido a las Jornadas y al trabajo que se realiza, quedando constancia de lo avanzado en este terreno, pero también del reto que tenemos en CCOO de alcanzar la igualdad real y de conseguir una presencia en todos los ámbitos de al menos el 50%. Constatamos que estamos aquí para quedarnos y para aportar al sindicato la perspectiva de género. ■

Pilar Morales Pacheco (pmorales@usmr.ccoo.es) es la Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid.

empleo

Combatiendo la pobreza

Eva Antón



EL 17 DE OCTUBRE, Día Internacional para la erradicación de las causas de la pobreza y Día de acción global contra los Tratados de comercio e inversión (TTIP), millones de personas de todo el mundo nos hemos movilizado para denunciar los niveles insoportables de pobreza y la oscura negociación de Tratados comerciales que, bajo la máscara del libre comercio, amenazan con imponer directrices neoliberales que solo benefician a las multinacionales, que nos hacen retroceder en derechos y servicios públicos, que atacan la seguridad alimentaria y que ponen en riesgo de no retorno la sostenibilidad del planeta. Y que aumentan las desigualdades sociales y de género, como si no fuesen ya extremas.

Y es que tanto el neoliberalismo económico global como el contexto sincronizado de crisis económica y presunta salida de la crisis por

Algunos datos que hemos denunciado desde CCOO: que el Estado español es el país europeo con la brecha más grande entre las personas ricas y pobres. Que la menor participación de las mujeres en la actividad laboral es otra causa estructural de la desigualdad.

la vía de los recortes y las políticas austericidas, el resultado está siendo el agravamiento de las desigualdades sociales, acentuándose de manera especial para las mujeres la precarización laboral y social y su resultado en pobreza.

Algunos datos que hemos denunciado desde CCOO: que el Estado español es el país europeo con la brecha más grande entre las personas ricas y pobres. Que la reforma laboral del 2012 ha generado más desigualdad. Que la menor participación de las mujeres en la actividad laboral es otra causa estructural de la desigualdad. Que la jornada a tiempo parcial es el principal factor de riesgo de pobreza laboral. Que las personas asalariadas con contrato temporal sufren mayor pobreza laboral. Que cuando se cruzan diferentes variables (parcialidad, temporalidad, rotaciones, diferencias sectoriales), aumenta el riesgo de pobreza laboral de las mujeres. En definitiva, que las mujeres tienen un mayor riesgo de pobreza entre la población asalariada...

El análisis que realizamos desde CCOO no es el único. Portavoces de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han señalado el pasado mes de octubre que España es el país donde más ha crecido la desigualdad salarial en los dos últimos años, advirtiendo el impacto negativo que la reforma laboral de 2012 ha tenido para los salarios de las personas trabajadoras. Y la pobreza laboral tiene como consecuencia la extensión de la pobreza social.

Brechas de género en protección social

La protección social a las personas desempleadas en España ha bajado más de 21 puntos desde 2010. La cobertura por desempleo en julio de 2010 era del 79,8% y en julio de 2015 sólo de 58,5%. Además, en

za y las desigualdades

2010, las personas inscritas como desempleadas en el Servicio Estatal Público de Empleo pero que estaban excluidas de la protección no llegaban a 1 millón (993.740). En 2015, hay el doble de personas registradas como desempleadas sin ninguna protección, en julio llegaban a 1.839.217.

Las mujeres desempleadas tienen un nivel de protección más bajo y de peor calidad. Hay una brecha de género de 6 puntos porcentuales en la tasa de cobertura (en agosto 2015, la tasa de cobertura de las mujeres es del 55,7 % y la de los hombres, 61,7%).

Esto supone que, en 2014, 1 de cada 3 personas en España estaba en una situación de riesgo de pobreza.

Solo cerca de 2 millones de personas desempleadas reciben algún tipo de prestación, ya sea contributiva o asistencial, mientras hay 3 millones de personas que las han agotado o no pueden acceder a las mismas, la mayoría, mujeres.

Son más de 771.000 los hogares que carecen de cualquier tipo de ingresos salariales, sea salario, pensión, desempleo, o subsidios. Y, además, otros cerca de 2 millones de hogares tienen ingresos per cápita

menos, tienes menos cobertura de desempleo". Trabajadoras pobres en el presente, pensionistas pobres en el futuro.

Más pobreza y más desigualdad en el mundo

El aumento desaforado de las desigualdades sociales queda patente en estos datos. Las 85 personas más ricas del mundo tienen el mismo dinero que los 3500 millones de per-

Las mujeres desempleadas tienen un nivel de protección más bajo y de peor calidad

Hay diferencias en las cuantías de la prestación contributiva, que depende del tiempo cotizado y del salario por el que se cotiza. Una diferencia que refleja de forma concentrada todas las discriminaciones salariales que sufren las mujeres en el mercado laboral español, fruto a su vez de las discriminaciones laborales: más tiempo parcial, más temporalidad, paro más prolongado, excedencias por cuidado de familiares, etc.

En julio de 2015, la prestación contributiva que reciben las mujeres es, de media, de 703 euros frente a los 869 euros de los hombres; esta diferencia de 166 euros mensuales supone una brecha de género del 24% sobre la prestación media de los hombres.

Más pobreza y más desigualdad en España

Las personas en situación de riesgo de pobreza y exclusión en España sufrieron un significativo aumento en 2014, a pesar de que el gobierno habla de salida de la crisis y de la recesión. En 2014, casi 800.000 personas más pasaron a estar en esta situación, llegando a ser unas 13,6 millones de personas las que viven cotidianamente en esta situación de vulnerabilidad social.

inferiores al 75% del salario mínimo interprofesional, dada la precarización laboral y las devaluaciones salariales fruto de la reforma laboral, la mayoría, también mujeres (64,4%), efecto de la mayor precariedad laboral, la contratación a tiempo parcial, la segregación en sectores feminizados, con salarios menores, y de la brecha salarial de género.

No podemos olvidar que casi 3 millones de familias reconocen que sufren "privación material severa"; es decir, que no pueden acceder a bienes básicos como calefacción, alimentos, o vivienda. La incidencia en los hogares encabezados por una persona adulta con menores a cargo es evidente, es el colectivo más afectado, cuando la persona de referencia está desempleada o recibe un salario muy bajo. Y el 83% de estos hogares está encabezado por una mujer (cerca de 1,5 millones de hogares).

La brecha salarial de género, que causa un empobrecimiento añadido a las mujeres, condiciona también su pobreza futura cuando se jubilan. La brecha en las pensiones, alcanza, en España, un 40%. Como señala Ana Herranz, secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, "Ganas menos, cotizas

sonas más pobres del planeta. El 1% de la población mundial posee tanta riqueza económica como el 99% restante.

La Alianza contra la Pobreza, que representa a más de mil organizaciones de la sociedad civil, ha destacado que "a escala mundial, 1 de cada 9 personas carece de alimentos suficientes y más de 700 millones viven en la más extrema pobreza, y el 70% de las personas pobres son mujeres". Es decir, de cada 10 personas pobres en el mundo, 7 son mujeres.

De ahí la importancia que tiene el empoderamiento económico de las mujeres, a través del acceso al empleo, en igualdad de derechos, oportunidades y trato, en igualdad de condiciones laborales y salariales. Igualdad en el empleo, igualdad salarial, igualdad social. 

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

Montserrat Mir, nueva Secretaria de Políticas de Género de la

Montserrat Mir ha sido hasta el pasado mes de Octubre la Secretaria Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO y desde el 13 Congreso de la Confederación Europea de sindicatos (CES) forma parte de su Comisión Ejecutiva, como responsable confederal de Protección Social y Políticas de Género.

En primer lugar, enhorabuena por tu reciente elección como Secretaria Confederal de la CES. ¿Qué ha significado para ti?

Primero una alegría y la sensación de que se estaba reconociendo al movimiento sindical de mi país. CCOO y UGT propusieron y apoyaron mi candidatura que ha sido refrendada por los delegados y las delegadas con su voto. Es la primera vez que una

A pesar de los avances que se han conseguido en materia de igualdad de oportunidades y a pesar de que en la actualidad hay una participación mayor de las mujeres en el mercado de trabajo que en épocas pasadas, es cierto que aún continúan desigualdades y discriminaciones que impiden la plena incorporación de las mujeres al mercado

ocupación a tiempo parcial superiores a las de los hombres, así como una fuerte segregación ocupacional, junto con la falta de políticas encaminadas a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado inciden en una peor inserción laboral y derivada de esta peor inserción, la brecha salarial de las mujeres europeas ronda el 30%.

Pero, además, las medidas de austeridad y reformas practicadas incluyen recortes en los salarios en el sector público (con una fuerza de trabajo femenina predominante) y una presión para congelar los salarios mínimos legales y colectivamente acordados; la restricción de derechos a la maternidad, el permiso de paternidad y las prestaciones parentales; limitaciones en los acuerdos negociados colectivamente sobre la reconciliación y horarios de trabajo flexibles, por lo que se hace necesario actuar desde la negociación colectiva y el diálogo social para cerrar las desigualdades existentes.

Las responsabilidades que voy a desarrollar afectan a la vida de las personas. La protección social como instrumento para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza, muchas veces con rostro de mujer.

sindicalista de España es elegida secretaria confederal europea, lo considero un honor y un privilegio, pero también una gran responsabilidad.

Personalmente me siento europea y así lo vivo, pero la Europa que queremos seguir construyendo, no se parece a la que nos venden como la única posible. El mundo del trabajo también es construir Europa, debemos situarlo en el centro de las políticas europeas y darle el valor que tiene.

La CES defiende los derechos de los trabajadores en Europa, y es responsabilidad de todos difundir y apoyar la labor de la CES, es tiempo de que los sindicatos cedan soberanía para que la CES sea y actúe como el sindicato europeo.

Las responsabilidades que voy a desarrollar afectan a la vida de las personas. La protección social como instrumento para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza, muchas veces con rostro de mujer. Como responsable de Igualdad de género los retos son el impulso de políticas que contribuyan a eliminar las discriminaciones y promuevan la igualdad salarial y social en todos los ámbitos y la lucha en la que todos estamos implicados para erradicar esa lacra que es la violencia contra las mujeres.

En materia de igualdad de entre mujeres y hombres, en el ámbito europeo ¿Cuál es tu diagnóstico de las principales barreras que siguen afectando a las mujeres?

laboral en igualdad de condiciones que los varones. Un problema principal es, por ejemplo, la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de las personas dependientes y de menores de corta edad, cuidados que no han logrado salir de la esfera familiar y dentro de la misma siguen siendo las mujeres quienes principalmente se ocupan de ello.

La crisis y las políticas de austeridad han impactado de manera negativa en la igualdad de género y además los estados miembros no han tenido en consideración la introducción de criterios de evaluación de estas medidas desde el punto de vista de género. Así mismo, las medidas introducidas para contrarrestar la recesión económica no sólo han socavado la autonomía de la negociación colectiva, sino que también han agravado las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Hablamos de la crisis y sus consecuencias para el empleo de todas las personas, pero, la crisis, y la forma en que los gobiernos han gestionado la salida de la crisis, ¿ha tenido un mayor impacto de género? ¿Ha incidido de forma más pronunciada en las mujeres o en los hombres?

La crisis ha afectado a las mujeres y hombres de diferentes maneras. La inseguridad de las mujeres en el empleo, con tasas de trabajo temporal y

¿Qué consecuencias tiene para una trabajadora concreta la brecha salarial de género? ¿Y qué puede hacerse desde el trabajo sindical para combatirla?

Los sindicatos desempeñan un papel clave en la erradicación de las desigualdades profundas y estructurales de género, aunque en el contexto de la crisis esto requiere una nueva reflexión sobre cómo el género se puede integrar con mayor eficacia en las estrategias sindicales, políticas y de representación. Hay que revisar las estrategias sindicales, y situar en las mesas de negociación criterios para incrementar el salario en los sectores feminizados en un intento de nivelar

Secretaría confederal de la CES

Ana Herranz

las diferencias salariales entre sectores y hay que hacer frente común para ver cómo las desigualdades estructurales y los roles de cuidado de las mujeres tienen que ser cuestionados si queremos avanzar hacia una verdadera corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

laborales, la promoción profesional y la formación profesional en el trabajo. La negociación colectiva debe incidir en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo, de manera que desaparezca la segregación ocupacional en las empresas,

el Congreso de la CES marcan la hoja de ruta para construir una Europa que ponga la economía al servicio de las personas y del estado de bienestar. En este sentido, Europa todavía está lejos de alcanzar la igualdad de género y se requieren acciones globales en todos los niveles de la sociedad para asegurar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo, y, específicamente, para eliminar el

Como responsable de Igualdad de género los retos son el impulso de políticas que contribuyan a eliminar las discriminaciones y promuevan la igualdad salarial y social en todos los ámbitos y la lucha en la que todos estamos implicados para erradicar esa lacra que es la violencia contra las mujeres.

¿Con qué herramientas contamos desde el movimiento sindical para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿Cuáles son nuestras estrategias principales?

La negociación colectiva es la herramienta principal de los sindicatos para combatir la discriminación contra las mujeres, en el acceso al empleo, la remuneración, las condiciones

así como a limitar la discrecionalidad de las empresas a la hora de establecer mecanismos remuneratorios que al escapar de la negociación colectiva en muchos casos producen discriminaciones indirectas y directas incrementando la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Pero hay más temas que la negociación colectiva debe abordar desde la perspectiva de género como es la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o prestar un especial consideración a la formación de las trabajadoras más precarias como las ocupadas a tiempo parcial para que tengan las mismas oportunidades que el resto de las personas trabajadoras. La CES exige una política de recuperación de los salarios y un aumento en la participación de los salarios, con especial atención a las personas con salarios más bajos exigiendo a las autoridades europeas herramientas que contribuyan a cerrar la brecha salarial de género.

¿Qué puede hacerse desde la CES para impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo?

El Manifiesto de París junto con el Plan de Acción aprobados en

techo de cristal y permitir a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad, promover un mejor equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal, y para combatir todas las formas de violencia y la discriminación contra las mujeres. En particular, se necesita más progreso para implementar el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

La CES seguirá denunciando la negativa interferencia de la Comisión Europea en la fijación de los salarios y la negociación colectiva. Además de oponerse a esta intervención para reducir la autonomía de la negociación colectiva y la fijación de los salarios, será importante en el futuro que estas cuestiones se aborden a través de políticas con perspectiva de género que tengan en cuenta las desigualdades estructurales de género y que se le da más atención al impacto de género en la evaluación de las políticas macroeconómicas. La exigencia del respeto a la negociación a nivel nacional es de suma importancia.

Pero hay más que hacer, como la oposición y denuncia que la CES ha realizado contra la precariedad (como los contratos de cero horas) y el trabajo no declarado, que afecta a las mujeres, las personas migrantes y jóvenes en particular, los falsos autónomos, prácticas abusivas de empleo, y el debilitamiento de la protección del empleo.

Desde la CES vamos a luchar por la negociación de empleos de calidad en el sector público y privado, el respeto de derechos de las trabajadoras y trabajadores. Exigimos políticas coordinadas del mercado laboral encaminadas a mejorar el empleo para todas y todos. La Estrategia Europea de Empleo (EEE) debe centrarse en la creación de empleos sostenibles en toda Europa especialmente para las mujeres.



Montserrat Mir, nueva Secretaria confederal de Políticas de Género de la CES

Entrevista

Pero, además, la CES puede desempeñar un papel clave en la asistencia a los sindicatos en las actividades de orientación y aprendizaje mutuo sobre la manera de integrar las cuestiones de género en la negociación colectiva, incluyendo temas como la transparencia de los datos segregados por género, evaluación del trabajo de género neutro y clasificación de puestos. Y todo ello, sin olvidar a las mujeres que componen la fuerza del empleo doméstico, uno de los sectores que mayor desprotección tiene en las condiciones

laborales y en los sistemas nacionales de protección social, por lo que desde la CES seguiremos batallando para conseguir el reconocimiento y la protección para estas trabajadoras.

Creo que Europa necesita un cambio y que nosotros los sindicatos que representamos a millones de trabajadoras y trabajadores podemos y debemos contribuir a conseguir una sociedad europea más justa y más solidaria. En la presentación de mi candidatura ante el congreso de la CES en París apunté que la civilización

no es solo el arte o la cultura, es cuidar y proteger a las personas, es la solidaridad con el otro, es defender los derechos de la ciudadanía. Es tener un trabajo decente que permita vivir adecuadamente y es también acoger y ayudar a las refugiadas y a los refugiados.

Los sindicatos tenemos la habilidad para adaptarnos a situaciones nuevas, encontrar solución a los problemas, o dicho de otro modo, para comprender lo complejo y lo nuevo. De eso los sindicatos hacemos un Master cada día en los centros de trabajo y en la vida. **I**

Ana Herranz Sainz-Ezquerria (mujeres@ccoo.es) es Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

Las mujeres y el 13 Congreso de la CES



EL PASADO MES DE SEPTIEMBRE

se celebró en París el 13 Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC en sus siglas en inglés) aprobándose el Plan de Acción que contempla importantes avances en materia de género. El manifiesto de París, suscrito por las delegadas y delegados presentes la CES, se compromete a luchar por una Europa mejor, basada en la solidaridad y la igualdad, la justicia y la cohesión social, la paz y la democracia. Por esta razón la CES lucha por un crecimiento sostenible, el pleno empleo, empleos de calidad, salarios justos, servicios públicos de calidad, la educación y la formación, la justicia fiscal, la buena gobernanza, la movilidad voluntaria y justa, la igual-

dad de género y el respeto a los derechos fundamentales. Reivindica un modelo económico diferente en Europa y en el mundo, y un proceso de desarrollo que respete a las personas y al entorno.

Hay que destacar la amplia presencia de mujeres en el Congreso que han supuesto un 42% de las personas participantes, debido principalmente a la paridad exigida en las delegaciones de las diferentes organizaciones sindicales. Pero igualmente ha sido relevante la visibilidad de las mujeres a lo largo de todo el Congreso, donde fueron muchas las mujeres que intervinieron para dar a conocer las diferentes brechas y situaciones de discriminación que las europeas siguen teniendo así como proponer diversas actuaciones para combatirlas.

Para conseguir la Europa social se aprobó el Plan de Acción, en donde se recogen estrategias para combatir las brechas en el empleo de las mujeres que ocasionan la brecha salarial y eliminar las diferentes formas de precariedad que caracterizan al empleo de las mujeres en Europa. La negociación colectiva y el dialogo social fueron el eje de las ponencias presentadas situándolo como la principal herramienta para combatir la discriminación de las mujeres.

Hay que destacar la amplia presencia de mujeres en el Congreso que han supuesto un 42% de las personas participantes, debido principalmente a la paridad exigida en las delegaciones de las diferentes organizaciones sindicales. Pero igualmente ha sido

relevante la visibilidad de las mujeres a lo largo de todo el Congreso, donde fueron muchas las mujeres que intervinieron para dar a conocer las diferentes brechas y situaciones de discriminación que las europeas siguen teniendo así como proponer diversas actuaciones para combatirlas.

Por otro lado, la Confederación europea de Sindicatos, sigue en la insistiendo en la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en el ámbito sindical, y se ha propuesto como objetivo que en el próximo Congreso, la participación de las mujeres ascienda el 45%.

El nuevo Secretariado de la Confederación Europea de Sindicatos tiene un carácter paritario y entre los objetivos que se han propuesto para el nuevo periodo es el hacer frente a las políticas de austeridad que han tenido un negativo impacto en la vida de las mujeres europeas, incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en definitiva contribuir a una Europa solidaria, democrática y situar la economía al servicio de las personas y no a la inversa. **I**

Ana Herranz Sainz-Ezquerria (mujeres@ccoo.es) es Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

generación XXI

Violencia, desigualdad y juventud

Javier Pueyo

Fotografía de José Luis Romero.



SEGÚN EL ESTUDIO

*Percepción Social de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud*¹, elaborado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y publicado a comienzos de 2015, menos de la mitad (44%) de los varones españoles de entre 15 y 29 años percibe que las desigualdades de género son “grandes” o “muy grandes”. Entre el conjunto de la población masculina, ese porcentaje asciende hasta el 50% (71% en el caso de las mujeres).

En cuanto a la llamada ‘violencia de control’ (impedir a la pareja que vea a su familia o amistades, no permitir que trabaje o estudie, controlar sus horarios o decirle las cosas que puede o no hacer), los hombres jóvenes ostentan el dudoso honor de constituir el grupo social menos concienciado (sólo el 66% la considera “totalmente inaceptable”).

No es ya que las desigualdades o que determinadas formas de violencia machista sean percibidas con menos gravedad por los varones jóvenes en relación a las mujeres de su misma edad, sino que ni siquiera alcanzan en sensibilización a los hombres mayores.

En caso de obviar las distinciones de edad, los datos no resultan mucho

más alentadores. Al revés. De acuerdo con un reciente estudio del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga ampliamente difundido por los medios de comunicación, el 47,2% de los hombres mayores de 16 años no intervendría si viese a un amigo maltratar a su pareja. Que el 70% además afirme conocer alguna “denuncia

Seguramente el protagonismo en la lucha por la igualdad, íntimamente ligada al fin de las violencias machistas, deba ser de las mujeres. Pero su emancipación plena, la construcción de una sociedad que no nos avergüence a tantos, tiene que contar necesariamente con el compromiso más activo de los hombres. Empezando por los jóvenes.

falsa” por violencia de género, que el 65,5% considere que existe la misma cantidad de hombres maltratados por mujeres que al contrario o que casi un tercio crea que un maltratador puede atender y educar adecuadamente a sus hijos o hijas, no hace sino reforzar una alarma más que justificada.

Multitud de mujeres, muchas de ellas jóvenes, siguen siendo asesinadas a manos de sus parejas; continúan siendo controladas, anuladas, torturadas. Y todo ello, a la vista de estos datos, ante la mirada impasible -tal vez cómplice- de demasiados hombres. Porque lo que evidencian estudios como el de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es que más allá del crimen cotidiano, de la desigualdad tolerada,

hay percepciones bien extendidas que resultan incompatibles con un horizonte de erradicación plena del machismo y de sus consecuencias.

Que los hombres más jóvenes sean -al menos en algunas cuestiones- los menos sensibles a lo evidente, a lo repugnante, merece una reflexión en profundidad y sitúa con claridad un reto crucial para la lucha por la igualdad: la implicación de los varones, particularmente de quienes aún están definiendo sus valores a partir de la educación, de los medios y de su entorno, en un problema que no es ni puede ser sólo de la mitad de la población.

Es cierto que desde que nació quien escribe estas líneas hasta hoy se han producido enormes progresos en nuestra sociedad; por la igualdad, contra el silencio, en defensa de un país no recluido en una cocina, no sometido a esa férrea tradición de dominio. Pero lo dicen las estadísticas: no es suficiente. Hay conductas, tics, percepciones que ni siquiera parecen corregirse entre los más jóvenes.

Seguramente el protagonismo en la lucha por la igualdad, íntimamente ligada al fin de las violencias machistas, deba ser de las mujeres. Pero

su emancipación plena, la construcción de una sociedad que no nos avergüence a tantos, tiene que contar necesariamente con el compromiso más activo de los hombres. Empezando por los jóvenes. Que los roles no se reproduzcan, que las estadísticas no se repitan año tras año o década tras década, depende también de una implicación compartida desde la adolescencia.

Porque, incluso aunque alguno de ellos pueda pensar lo contrario, ninguno de los chicos que participaron en esos estudios será digno mientras sus compañeras no sean libres, mientras aún quede tanto camino que recorrer hasta la igualdad real. ■

(1) Puede descargarse en la dirección: http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/Estudios_Investigaciones/Percepcion_VG_Adolescencia_Juventud1.htm

El lenguaje sexista en el ámbito laboral

Luz García

CCOO de Cantabria ha publicado una Guía para combatir el lenguaje sexista en el ámbito laboral. Porque ese uso sexista es un ejemplo de cómo se sigue discriminando a las mujeres, ya sea invisibilizándolas o atribuyéndoles un valor inferior al establecido para el sexo masculino. Ese sexismo, que existe en todas las sociedades, utiliza el lenguaje para mantener unas relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres. Se emplea de manera habitual porque se entiende la realidad desde un punto de vista únicamente masculino; se considera al varón como la imagen del ser humano universal, ocultando a las mujeres.

A través de los convenios colectivos se regulan las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores. Por tanto, es imprescindible para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral evitar un lenguaje sexista en la redacción de los mismos.

Algunas alternativas: Nombrar a mujeres y hombres de forma igualitaria. Favorecer el uso de imágenes de hombres en profesiones o situaciones feminizadas. Utilizar formas verbales impersonales (infinitivo). Redactar únicamente en femenino medidas que afecten sólo a trabajadoras, (riesgo embarazo). Utilizar nombres colectivos, (el equipo, la secretaría). Cláusula en el convenio colectivo recordando la importancia de un uso no sexista del lenguaje. Descripciones de puestos de trabajo que represente a los dos sexos. Ofertas de empleo redactadas en un lenguaje no sexista. ■



Guía *Uso no sexista del lenguaje en CCOO Cantabria*

Puede descargarse en:

[http://www.cantabria.ccoo.es/webcantabria/ Areas:Politica_Social_Mujer_e_Inmigracion:Actualidad:895341--Campana_de_sensibilizacion_sobre_el_uso_del_lenguaje_no_sexista_en_la_comunicacion](http://www.cantabria.ccoo.es/webcantabria/Areas:Politica_Social_Mujer_e_Inmigracion:Actualidad:895341--Campana_de_sensibilizacion_sobre_el_uso_del_lenguaje_no_sexista_en_la_comunicacion)

Luz García Olavarrieta (lgarcia@cantabria.ccoo.es) es Secretaria de Política Social, Mujer y Migraciones de CCOO Cantabria.

+ sobre la brecha salarial

Raquel Gómez

LA GUÍA *La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la Negociación colectiva*, constituye la última publicación del proyecto ACCTIOON Equal PAY. Este proyecto ha sido realizado por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, en el marco del programa EEE2099-14.

La guía está dirigida a las delegadas y delegados sindicales e integrantes de las mesas de negociación. Recoge los principales contenidos del *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*, además de opiniones de delegadas de diferentes sectores.

Se trata de un documento que alberga un doble objetivo: por un lado ayudar a las personas que afrontan la negociación colectiva o realizan las plataformas de negociación colectiva, sitúen la eliminación de la brecha de género como una prioridad sindical; por otro lado se pretende que la guía sirva como un primer acercamiento a la brecha salarial a personas que no están familiarizadas con el tema, de tal manera que se vaya generando debate y sensibilización a través de la realidad que día a día se constata en las empresas.

Estos dos objetivos son afrontados a través del análisis de convenios colectivos y de planes de igualdad, así como mediante las aportaciones realizadas por las delegadas y delegados que, de forma desinteresada, han participado en el proyecto. ■



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

Guía sindical *La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*.

Disponible en castellano, catalán, gallego, vasco e inglés, en el link:

http://www.ccoo.es/noticia:99357--La_brecha_salarial_de_genero_analisis_y_propuestas_sindicales_para_la_negociacion_colectiva

Trabajadoras del hogar

Charo González Martínez

ESTA PUBLICACIÓN recoge los derechos laborales más importantes de las trabajadoras del Hogar, de cara a proporcionarles una información que sirva a este colectivo para el desarrollo de la actividad que desempeñan. Un colectivo que ha venido estando discriminado, al que se le aplicaba una legislación distinta e inferior a lo establecido en el ET.

El RD 1620/2011 ha mejorado, ampliado y recogido, una serie de derechos en materia de contratación, tiempo de trabajo y de presencia, vacaciones, IT, enfermedad profesional, descanso por maternidad, licencias y cotización a la S.S. entre los más destacados. Sin embargo, la retri-

bución salarial sigue siendo la referencia del S.M.I. uno de los más bajos de Europa (648'30 euros) y sin derecho a prestaciones por desempleo.

Para intentar paliar esta situación, en la Región de Murcia, la Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas del Hogar, de las que forma parte CCOO Región de Murcia, aprobamos un Manifiesto que recoge líneas de acción a llevar a cabo, consolidar un espacio de coordinación que apoye avances en la equiparación de derechos, así como un documento de criterios económicos mínimos para aplicar en el Empleo del Hogar y que mejora sustancialmente lo recogido en la Ley, con el compromiso por parte de todas las organizaciones de aplicarlo, fundamentalmente aquellas que ofertan empleo del Hogar. ■



El folleto puede descargarse en: <http://www.murcia.ccoo.es/webmurcia/>

Areas:Mujeres:Actualidad:849852--Comisiones_Obreras_Region_de_Murcia_edita_un_folleto_sobre_derechos_laborales_de_las_empleadas_de_hogar

Charo González Martínez (charogonzalez@murcia.ccoo.es), de CCOO Murcia.

informe



Maite Ortega

Los factores de la violencia estructural

se han agravado: más paro, más desprotección social, más pobreza para las mujeres, déficits en educación para la igualdad, recursos insuficientes para la prevención, protección y atención a las víctimas de la violencia machista. Graves retrocesos en derechos sociales y reproductivos junto con pérdidas en derechos laborales y sociales ponen de manifiesto la insuficiencia de las políticas públicas para garantizar una respuesta integral frente a la violencia de género.

Imagen del cartel del 25 de Noviembre de 2014 de CCOO Enseñanza Salamanca.

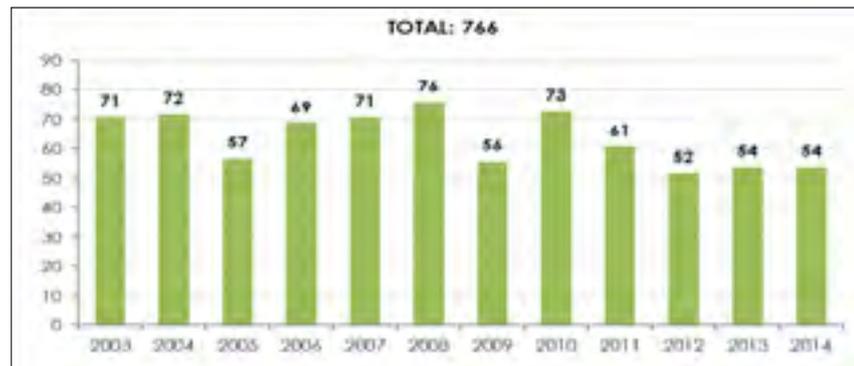
**25N2015 CCOO
contra la violencia
de género
acabar con la
violencia estructural!!!**

Los demoledores datos de la violencia de género

Susana Brunel

Víctimas mortales por Violencia de Género. De 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2014.

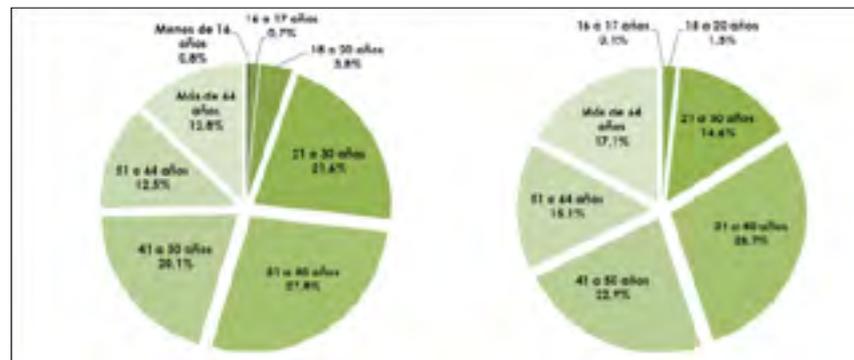
Entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2014, un total de 766 mujeres perdieron la vida a manos de sus parejas o ex parejas. El año que presentó un mayor número de víctimas mortales fue el 2008, con 76 víctimas. **En lo que va de 2015 son ya 46 las mujeres asesinadas y 4 casos en estudio.**



Edad de las víctimas mortales por violencia de género. Edad de los agresores por violencia de género. De 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2014.

Si analizamos la distribución por tramos de **edad de las víctimas de violencia** de género en el período 2003-2014, el 27,8% (212) de las víctimas tenía entre 31 y 40 años; las víctimas menores de 21 años suponen un 5,3% (40).

Asimismo, el **grupo de edad** que recoge un mayor número de **agresores** es el de 31 a 40 años (29,1%), mientras que sólo el 1,6% (12) tenía menos de 21 años.

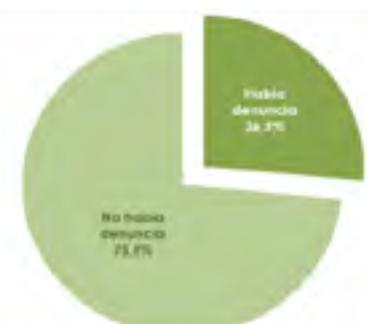


Denuncias. Víctimas mortales por violencia de género. De 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2014.

Del total de 512 víctimas mortales entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2014, sólo en 150 casos, (el 26,5%) el agresor había sido denunciado.

En el año 2014 de 54 mujeres asesinadas, solo 17 habían denunciado (el 31,5%).

A Noviembre de 2015 de las 41 mujeres asesinadas solo 7 había denunciado (el 17,1%) y solo 2 mujeres, es decir el 4,9% tenía medida de protección en vigor.

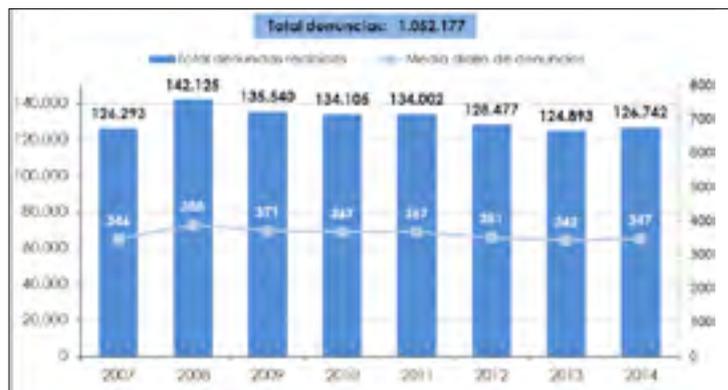


Fuente: Borrador VIII Informe anual 2014 del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer, elaborado por la Delegación del Gobierno para la violencia de género, e Informes anuales del Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial. 2014.

Evolución anual de las denuncias por violencia de género.

1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2014.

En el año 2014 se presentaron 126.742 denuncias lo que representa una media de 347 denuncias diarias. Un dato **alarmante son las 15.721 renuncias a continuar el proceso** (el 12,4% de las denuncias presentadas), que pone de manifiesto posibles carencias a las víctimas en la atención jurídica, psicológica, servicios sociales, etc.



RENUNCIAS AL PROCESO (Año 2014)

RATIO RENUNCIAS/DENUNCIAS

15.721

12,40%

Ordenes de Protección solicitadas en Juzgados de violencia sobre la mujer. 2014.

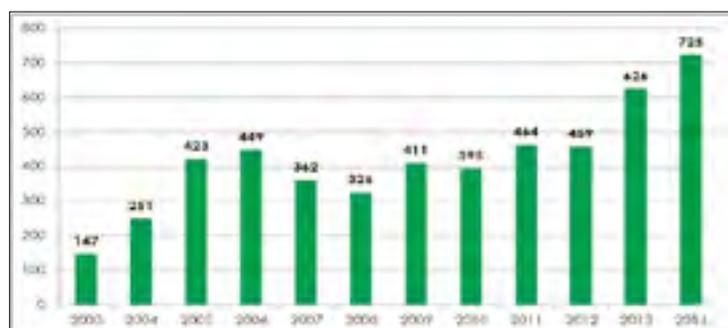
	SOLICITADAS	ACORDADAS	NO ACORDADAS	Ratio Ordenes/ denuncias
Totales	33.167	18.775	14.391	26%
	57%		43%	

El 43% de órdenes de protección solicitadas, no fueron acordadas. Dato que debe ser analizado teniendo en cuenta las escasas unidades de valoración integral del riesgo y la insuficiencia de recursos públicos para la prevención y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Contratos bonificados de mujeres víctimas de violencia. Año 2014.

Según los datos del Sistema Público de Empleo Estatal, en el año 2014, se realizaron un total de 127.854 contratos, acogidos a bonificaciones de fomento de empleo. De éstos, sólo 725 (0,57%) fueron contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia

El 84,3% de los contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia han sido temporales, solo el restante 15,7% han sido contratos indefinidos.



Fuente: Elaboración Delegación del Gobierno contra la violencia de género a partir de los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género. Año 2014.

Los contratos de sustitución de las trabajadoras víctimas de violencia de género (que pueden ser suscritos tanto por hombres como por mujeres) han ido aumentando pero muy lentamente. Desde 38 contratos en 2005, 87 en 2008, 378 en 2012, 539 en 2013, hasta el **brusco descenso a 143 contratos en 2014** (-73,5%).

Trabajadoras víctimas de violencia de género que han suspendido o extinguido su contrato de trabajo conservando su derecho a prestación o subsidio por desempleo.

Desde 2006 a 2014 únicamente 570 mujeres suspendieron su contrato de trabajo, a pesar de conservar su derecho a prestación de desempleo. En 2014 fueron 67 mujeres.

De 2006 a 2014 solo 247 mujeres extinguieron su contrato. En 2014 fueron 17 mujeres.

El escaso número de mujeres que acceden a estas prestaciones, alerta de posibles dificultades existentes, bien por desconocimiento del derecho o por impedimentos laborales para garantizar el disfrute del mismo.

Perceptoras de la ayuda económica prevista en el art. 27 de la Ley Integral. De Enero 2006 a diciembre 2014.

En un período de 9 años se han concedido 3.209 ayudas económicas. Un escaso número (si bien ha ido creciendo en los últimos años: de 61 en 2006 a 581 en 2014) que no guarda proporción con el elevado número de mujeres potencialmente beneficiarias. Dato que alerta de posibles dificultades en el acceso o difusión de estas ayudas.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.



Imagen del cartel del 25 de Noviembre de 2014 de CCOO Madrid.

Datos de diferentes encuestas de la violencia de género muestran la necesidad de sensibilización y educación para la igualdad entre mujeres y hombres

Según la Macroencuesta* correspondiente a 2015:

Un 12,5% de mujeres residentes en España de 16 o más años (según datos del padrón municipal correspondientes a 2014), **han sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja o ex pareja en algún momento de su vida: MÁS DE DOS MILLONES Y MEDIO DE MUJERES.**

Con respecto a los otros tipos de violencia:

- un 25,4% de mujeres ha sufrido violencia psicológica de control
- un 21,9% ha sufrido violencia psicológica emocional
- un 10,8% ha sufrido violencia económica.

* Encuesta del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) a una muestra representativa de la mujeres residentes en España de 16 y más años.

http://www.mssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/EstudiosInvestigaciones/Avance_Macroencuesta_2015.htm

Estudio sobre la "Percepción social de la violencia de género. (2014)* arroja los siguientes datos:

- Un 6,5% de la población tolera las amenazas verbales y el 9% el maltrato psicológico de desvalorización.

- El 31% acepta algún tipo de violencia de control en el seno de la pareja y un 14% considera aceptable la 'restricción de la libertad' de la pareja.

* Análisis resultados encuesta sobre "la percepción social de la violencia de género" realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) por encargo Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a una muestra de 2.580 personas de ambos sexos representativa de la población residente en España de 18 o más años.

Estudio sobre la Percepción social de la violencia de género en la adolescencia y en la juventud. (2015)* nos ofrece datos alarmantes.

Uno de cada tres jóvenes de 15 a 29 años, es decir, el 33% considera inevitable o aceptable en algunas circunstancias "controlar los horarios de la pareja", "impedir a la pareja que vea a sus familia o amistades", "no permitir que la pareja trabaje o estudie" o "decirle las cosas que puede o no puede hacer".

* Análisis resultados encuesta sobre "la percepción social de la violencia de género en la adolescencia y la juventud" realizada por el CIS por encargo de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a una muestra de 2.457 personas de ambos sexos representativa de la población residente en España de 15 a 29 años.

http://www.mssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/Estudios_Investigaciones/Percepcion_VG_Adolescencia_Juventud1.htm

Comisiones Obreras manifiesta su más contundente repulsa al asesinato de mujeres víctimas de la violencia de género

DENUNCIAMOS:

- **La ineficacia y pasividad de la respuesta institucional** para prevenir, combatir y eliminar la persistente violencia contra las mujeres.

- **El agravamiento de los factores que recrudecen la violencia estructural:** ausencia de políticas coeducativas, desprotección social, aumento del desempleo, feminización de la pobreza, e insuficiencia de recursos para la prevención, protección y atención a las víctimas de la violencia de género.

- **El escaso desarrollo e implementación del Programa de Acción específico de inserción socio-laboral de las mujeres víctimas de la violencia** y la insuficiencia tanto de las medidas y bonificaciones relativas al fomento del empleo como de **ayudas económicas y de protección social.**

RECLAMAMOS:

- La **plena aplicación de la Ley integral contra la violencia de género** que obliga a una actuación transversal e integral en todos los **ámbitos: educativo, sanitario, policial, jurídico**, etc. para lo que se precisan acciones coordinadas de las distintas administraciones públicas implicadas.

- La **creación de juzgados especializados y Unidades de valoración** integral del riesgo, con dotaciones presupuestarias suficientes para la **prevención y protección de las víctimas.**

- **Garantizar formación y sensibilización** para operadores jurídicos y quienes intervienen en los distintos procesos (jueces, fiscales, abogacía, fuerzas y cuerpos de seguridad, equipos psicosociales, sistema educativo, sanitario, publicidad y medios) de forma que se favorezca el cambio cultural y la acción preventiva.

- **La integración de la igualdad**, la lucha contra el sexismo, la educación de afectos y emociones, la convivencia sin agresiones y la resolución pacífica de los conflictos en los **materiales educativos y contenidos curriculares.**

Recomendaciones de Naciones Unidas en el marco de la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).

Desde CCOO valoramos muy positivamente las recomendaciones de la CEDAW al Estado español, que confirman el grave retroceso, en los últimos años, de las políticas públicas de igualdad. **El informe evidencia escasez de recursos y déficits importantes en el impulso y desarrollo de nuestra normativa igualitaria.** Por ello insta al Gobierno, entre otras cuestiones, a proporcionar asistencia y protección adecuadas a las mujeres víctimas de violencia, garantizar la formación en igualdad a los distintos operadores jurídicos, integrar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, asignando recursos humanos, técnicos y financieros suficientes para el funcionamiento eficaz de los mecanismos y organizaciones ocupados en los derechos de las mujeres.

Recomendaciones que han sido desoídas por el Gobierno del Partido Popular en los presupuestos generales de 2015. Desde 2011 el Gobierno del PP ha descendido un 43% el programa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y un 17% el programa para la prevención integral de la violencia de género-, con fuertes déficits en la implementación, impacto o evaluación de las medidas que el gobierno dice poner en marcha, así como la parálisis de los organismos creados para la participación institucional de organizaciones y movimiento asociativo: el -Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer- y el -Consejo Estatal de Participación de la Mujer-.

Esta situación evidencia las carencias en la aplicación integral y efectiva de las normas igualitarias y la ineficacia del Gobierno del Partido Popular para combatir la desigualdad y acabar con la grave lacra social de la violencia contra las mujeres.

El Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aprueba en Octubre 2015 la Resolución 2242 para aumentar el papel de la mujer en la prevención y la resolución de conflictos y ampliar su presencia en las operaciones de paz de Naciones Unidas.

En octubre de 2015, se cumplen 15 años de la aprobación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, en la que se reconocía la importancia de entender las repercusiones de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas y la necesidad de garantizar su protección y su plena participación en los acuerdos de paz.

Los resultados de esta histórica resolución están llenos de déficits y lagunas para la consecución del avance de las mujeres, por lo que ahora se pretende dar un nuevo impulso con la nueva Resolución 2242. Esperemos que el compromiso y cumplimiento de los gobiernos en la aplicación de esta resolución sea efectivo.

El Secretario general de la ONU Ban Ki-moon instó a prestar especial atención a la vulnerabilidad de las mujeres y citando los casos de extremismo islámico de Siria, Irak o Nigeria.

“En una época en la que los grupos armados extremistas colocan la subordinación de las mujeres entre las prioridades de su agenda, nosotros debemos colocar su liderazgo y la protección de sus derechos al frente de la nuestra”.

EL COMPROMISO DE CCOO:

- **Promover en el ámbito de la negociación colectiva la difusión y mejora de los derechos laborales, sociales y económicos legalmente establecidos.**
- **Desarrollar campañas divulgativas de formación y sensibilización para erradicar la violencia contra las mujeres.**
- **Combatir la violencia en el ámbito laboral, impulsando la negociación de protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
- **Colaborar y actuar de forma conjunta con las Administraciones Públicas y las organizaciones sociales competentes.**

Contra el acoso ¡tolerancia cero!

Isabel Rodero

La Sección Sindical de CCOO de Airbus Getafe, elabora un Plan Integral de Lucha contra el Acoso (PILA). Es un ejemplo de cómo la representación sindical asume su responsabilidad en la prevención y actuación ante los casos de acoso, y en particular en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

EL ARTÍCULO 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y hombres, establece los derechos y deberes que la representación de los trabajadores y trabajadoras tiene respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, mediante la negociación con la empresa de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias de quien ha sido objeto del mismo, y a través de la sensibilización de trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. Y es que se trata de actos discriminatorios que afectan directamente a la salud y desarrollo profesional de las personas que lo sufren, principalmente de las mujeres.

Sin embargo, aún son muchas las empresas que no tienen negociado ningún protocolo de prevención. La representación de CCOO debe tener un papel muy activo en el impulso de estas negociaciones, donde su intervención en todo el procedimiento debe estar garantizada.

La Sección Sindical de Airbus Getafe va aún más allá, ya que en la empresa existe un plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación ante los casos de



acoso. La experiencia vivida en su empresa ha provocado que tras la renovación de la Sección Sindical de CCOO, ésta haya puesto en marcha el PILA (Plan integral de lucha contra el acoso).

Según su secretario General, Enrique Gil, "el acoso no es el típico caso de acción sindical, si no que cubre temas muy especializados en los que no vale solo la buena voluntad de un sindicalista, si no que hace falta experiencia y conocimientos". Al margen del protocolo

“Desde la Sección sindical se han puesto en práctica campañas informativas permanentes para poder erradicar el acoso y concienciar a la plantilla de la necesidad de denunciar cualquier situación constitutiva de acoso.”

de prevención, el PILA pone a disposición de la plantilla un teléfono y correo electrónico para poder denunciar estos casos, siendo la persona designada por la Sección Sindical y que tiene formación específica, la que pone en marcha la denuncia ante cualquiera de los estamentos competentes y realiza el seguimiento y asesoramiento de la víctima durante todo el proceso.

Se ha creado una herramienta de autoevaluación específica donde se registra el estado de la víctima y, en caso de ser necesario, para poder contactar con este servicio para su posible utilización durante un posible proceso penal.

Según Enrique Gil, existen unos principios básicos en este procedimiento "el anonimato de la víctima, la protección laboral frente a represalias por la empresa, la re-victimización de la persona, la protección física y psicológica de la víctima, la separación instantánea del acosador, la denuncia sin dilación del caso ante la autoridad competente, etc. Garantizando la inexistencia de cualquier otra injerencia o interés de otra parte. En estos casos es imprescindible tener en cuenta aspectos tan importantes como que el problema del acoso, es con mucho, la actividad sindical más compleja a la que nos enfrentamos los sindicalistas en la empresa. Es por esto que nos hemos dotado de las herramientas necesarias para poder llevarla a cabo sin dudas y sin distracciones".

Desde la Sección Sindical, se reconoce que es necesario sensibilizar más a la plantilla en igualdad y no discriminación y que de lo que trata este plan, sin obviar la responsabilidad que tiene la empresa en esta materia, es de instaurar un cierto nivel de cultura popular contra el acoso. Según Enrique "la clave de cualquier programa es justamente la instauración de una cultura sana en la que la presión de grupo elimine la posibilidad del acoso en cualquiera de sus versiones".

Aún es pronto para observar algún resultado. Desde la Sección sindical se han puesto en práctica campañas informativas permanentes para poder erradicar el acoso y concienciar a la plantilla de la necesidad de denunciar cualquier

situación constitutiva de acoso, ya sea víctima o un tercero, ya que en todo momento se va a garantizar su anonimato. Para ello, un mensaje prevalece sobre los demás: Contra el Acoso, Tolerancia cero. **II**

Isabel Rodero (irodero@industria.ccoo.es) es la Secretaria de la Mujer de la Federación estatal de CCOO Industria.

Web Marcha Estatal contra las Violencias Machistas 7N

Pilar Morales

Cuando las mujeres tomamos las calles el patriarcado tiembla ¡Súmate a la marcha! Esta frase sirve de pórtico a la Web de la Marcha Estatal contra las Violencias Machistas del 7 de noviembre en Madrid

<http://marcha7nmadrid.org/>



MERECE TRASPASAR SU FUNCIÓN ORIGINAL y la fecha de la convocatoria esta Web al servicio de la Marcha Estatal contra las Violencias Machistas del 7 de noviembre en Madrid. Ha servido como punto de encuentro, para alojar en el ciberespacio el llamamiento del movimiento feminista a toda la ciudadanía para llenar las calles, despertar conciencias y exigir que la lucha contra las violencias machistas se tome como una cuestión de Estado, un asunto prioritario y central en la agenda pública, y que se dispongan en consecuencia y sin dilación de todos los medios públicos para su erradicación. No es posible conformarse con menos. No podemos acostumbrarnos ni resignarnos a convivir con el terrorismo machista.

La Web ha cobijado el Manifiesto de la Marcha Estatal del 7N, que comienza con la frase: "El movimiento feminista DENUNCIA que las violencias machistas suponen la manifestación más violenta de LA DESIGUALDAD DE GENERO Y SUPONEN la más grave violación de los DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES que padece nuestra sociedad", y finaliza con "La mitad de la humanidad tiene que seguir viviendo, no podemos permitir ni un asesinato más. ¡¡¡NOS QUEREMOS VIVAS!!! ¡¡¡BASTA YA!!!".

También se ha acompañado de una propuesta de Moción para que los partidos políticos puedan presentarla en los Ayuntamientos, adhiriéndose a la Marcha, pero fundamentalmente comprometiéndose ante la ciudadanía a activar todos los mecanismos, políticas y recursos al servicio de la prevención de la violencia de género y, por tanto, a promover de forma efectiva la igualdad real. En la Web se ha ido actualizando la información sobre las Administraciones locales que han ido aprobando estas mociones.



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

La Web ha ido recogiendo firmas de las organizaciones feministas, las convocantes y otras que se han ido adhiriendo, organizaciones feministas estatales, territoriales, europeas, internacionales, de América Latina y el Caribe, así como de otras organizaciones también comprometidas con la lucha contra la violencia sexista, como sindicatos, partidos políticos y otras organizaciones que han apoyado esta convocatoria. También se han recogido adhesiones individuales.

Conocedoras de la potencia activista de las redes sociales, desde la Web se han publicitado también los hashtags de la convocatoria:

#yovoy7N
#Marcha7Nmadrid
#TerrorismoMachista
#CuestiónEstado

<http://marcha7nmadrid.org/>
Web creada por LoPERSONALES POLÍTICO
Imagen de fondo: Nicki de Saint Phalle
Cartelería. Feminicidio.net

Centro clínico el bosque
Autorizada en 1988

Trabajamos por el bien físico personal y sanitario

La Clínica el Bosque está especializada en:

- La interrupción voluntaria del embarazo de alto y bajo riesgo
- Aborto quirúrgico y farmacológico
- Consultas de ginecología
- Ligadura de trompas
- Consultas de urología
- Vasectomía - etc...
- Cirugía estética
- Cirugía genital o íntima

I.V.E. interrupción voluntaria del embarazo

91 766 33 96
Alonso Saavedra 29 - 28033 Madrid
www.clinica-el-bosque.com

Centro clínico el bosque

Por múltiples razones, las mujeres decimos No al TTIP!!!

M^a Jesús Vilches

**CONTRA EL TTIP
EN DEFENSA DE
LOS DERECHOS
LABORALES**



Cómo afecta a las mujeres

Las políticas neoliberales acometidas en Latinoamérica en los años 80, nos han dejado claras muestras de cómo han afectado de forma desproporcionada a las mujeres.

En Europa, los recortes puestos en marcha desde el comienzo de la crisis, están llevando a retrocesos muy severos para hombres y mujeres, pero para las mujeres de forma más importante. Contratos a tiempo parcial, negociación en solitario, jornadas eternas y precarización de las relaciones laborales son efectos desocializadores que vuelven a invisibilizar el trabajo de las mujeres y que tienen una correlación sobre la salud y el bienestar.

Estos retrocesos los podemos apreciar en tres vertientes: La pérdida de derechos a nivel institucional y de reconocimiento de la igualdad; la asunción de tareas de cuidado casi en exclusiva por las mujeres, con la permanente privatización de los servicios públicos (en España paralización del desarrollo de la Ley de Dependencia); y, todo esto, con un acompañamiento ideológico, donde el papel tradicional de las mujeres se ensalza, para que la aceptación por las mujeres sea más sencilla.

La armonización de las normas entre Estados Unidos y Europa, implicará una rebaja de las existentes en Europa. La situación entre los dos continentes es claramente distinta, EEUU tiene muy pocos convenios internacionales ratificados, tampoco ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, no reconoce al CEDAW ni ha firmado el protocolo del mismo, tampoco reconoce la igualdad salarial por trabajo de igual valor, ni los permisos por maternidad y/o paternidad, lactancia, etc. ■

VIVIMOS EN UN MUNDO

donde la búsqueda del beneficio y la riqueza rápida es el principal objetivo de algunas élites económicas y políticas. Para conseguirlo no importan los mecanismos utilizados, lo importante es el resultado, y es aquí donde podemos enmarcar el Tratado de Libre Comercio entre Europa y Estados Unidos (TTIP).

El TTIP es un tratado, promovido por las elites empresariales cuyo objetivo es remover las barreras y obstáculos medioambientales y sociales. Una vez más los negocios chocan con la democracia. Se trata de la regulación relacionada con el control sanitario de determinados productos, los estándares medioambientales, los convenios laborales, la propiedad intelectual e incluso con la privatización de servicios públicos. Se argumenta que estas normas suponen *costes adicionales* para las empresas, todo lo

cual sería una pérdida de potencial económico para las distintas economías.

El TTIP incluirá una cláusula de protección de los inversores extranjeros (conocida como *Investor-State Dispute Settlement*, ISDS) que permitirá a las multinacionales demandar a los estados cuyos gobiernos aprueben leyes que afecten a sus beneficios, son tribunales que pretenden equiparar multinacionales y estados soberanos a través de un sistema de arbitraje. Lo más reciente es la idea de la Unión Europea en cambiar estos tribunales ante el rechazo de la sociedad civil.

El broche lo pone la falta de transparencia y la escasez de información por parte de los parlamentos nacionales en todo el proceso negociador.

María Jesús Vilches Arribas (mjvilches@escuela.ccoo.es)
es formadora de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico.

La causa saharauí, también es de las mujeres

Pilar Morales

“Yo estaba enferma, perdí la razón y la mujer que estaba conmigo también. Al niño que murió le transmití el miedo, yo tenía mucho miedo. Mi hijo lloraba todo el tiempo. Lo único que podía hacer era arrojárselo con mi cuerpo. Por el camino hacíamos trincheras y ahí los metía a todos juntos, yo me ponía encima para darles calor”.

Jueila Mustafa Yumani.*



EN EL MARCO de los cursos de verano de la Universidad del País Vasco, en Doností, se desarrolló un Encuentro Internacional por los “Derechos Humanos y Justicia Transicional en el Sahara Occidental”.

En este encuentro tuvieron un papel especial las activistas saharauíes, que pudieron explicar en varias mesas como habían padecido y padecen, la represión, la cárcel, las torturas y en muchos casos la muerte. Su lucha no es de salón, es de las de jugarse la vida y tener además que defenderla minuto a minuto subsistiendo en condiciones muy duras, para mantenerse tanto en los campamentos como en los territorios ocupados.

Entre las mujeres que narraron sus experiencias, se encontraba Aminetou Haidar que consiguió hace varios años, poner la cuestión del Sahara en la agenda política al negarse a reconocerse como marroquí, manteniendo que ella era saharauí e iniciando una huelga de hambre que hizo temer

por su vida. Hoy sigue haciendo análisis políticos sobre la situación de su pueblo y las soluciones que exigen para lograr su Referéndum, con diplomacia pero también con movilización.

Las saharauíes denunciaban cómo las formas de represión para ellas son diferentes a las de los hombres, utilizándose el matiz sexual casi siempre y el desprecio por las mujeres activistas, presionándolas con hacer daño a sus hijos e hijas, con testimonios a veces durísimos incluso para escucharlos.

Estas mujeres son un ejemplo de resistencia, organizando su resistencia por todo el mundo en un esfuerzo de convencer al mundo de la justicia de sus reivindicaciones y que se puede vivir alimentadas por la fuerza de sus principios. Se forman todo lo que pueden y recorren todo el mundo

a pesar de las dificultades de climas, idiomas, culturas o indumentarias diferentes. En todos los actos que se organizan puede verse a muchas de ellas con las “melfas” multicolores, desde las más jóvenes a las más experimentadas.

También se presentó el trabajo realizado por el Instituto Hegoa, que con Carlos Martín Beristain y Francisco Etxeberria Gabilondo, están recuperando fosas comunes de desaparecidos y desaparecidas saharauíes, manteniendo la esperanza de al menos poder honrar a sus seres queridos.

Sin duda las saharauíes son un ejemplo de lucha digna y liderazgo femenino colectivo y con nombres propios. ■

Pilar Morales Pacheco (pmorales@usmr.ccoo.es) es Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid.

* Testimonio recogido en el libro “Meheris, La esperanza es Posible”.

Sociedad Las feministas y los Presupuestos

Begoña San José

LOS PRESUPUESTOS DEL ESTADO,

que encajan los ingresos y gastos públicos, deben aprobarse y ejecutarse con democracia no sólo representativa, sino participativa, y no tener, bajo una apariencia de neutralidad, impacto en la desigualdad social y de género, como hoy tienen las pensiones, que suponen casi un tercio del gasto público y son para las mujeres un 38% inferiores a las de los hombres. Por 8º año consecutivo, 102 organizaciones hemos presentado a la sociedad y a los grupos parlamentarios un *Manifiesto Feminista sobre los Presupuestos del Estado para 2016*, que consolidados (incluyendo Seguridad Social y otros entes) son 436.372,8 millones, 9.957 euros por habitante. Cierran una legislatura marcada desde su inicio en diciembre de 2011 por durísimos recortes y reformas, como la laboral, que no ha aumentado el empleo –bajó de 18,15 a 17,86 millones de personas del 4º trimestre de 2011 al 2º trimestre 2015– pero sí su precariedad y desigualdad. La deuda pública, lastrada por la nacionalización de bancos en quiebra, absorbe más de un cuarto del gasto –155.479 millones–, cien veces más que la atención a la infancia y a las personas en situación de dependencia. El recorte en igualdad de las mujeres y violencia de género ha sido del 27% respecto a 2011 y del 32% respecto a 2009, representando en 2016 el 0,01% del gasto total.

El Informe Oficial de Impacto de Género sigue siendo crítico, sin cuantificar si los programas suben, bajan y son suficientes para los objetivos del Plan de Igualdad 2014-2016, y sin hablar de la Seguridad Social, cuyas pensiones de viudedad están en el centro del debate, siendo mujeres el 93% de los 2,3 millones de personas que viven de ellas. Frente a ello, el Manifiesto feminista¹ <http://impactodegeneroy.blogspot.com.es/> señala 9 puntos:

1. El recorte del 21,7% en prestaciones por desempleo, que incrementará la pobreza y la feminización de la pobreza, al reducir aún más la cobertura por seguro o subsidio de desempleo de las 5.149.000 personas en paro (49,7% mujeres), que bajó del 78,4% del paro registrado en 2010 al 58% en 2014, con una importante brecha de género: 63,8% de los hombres y 54,2% de las mujeres. Son 19.521,7 millones de euros, destinados el 61% a prestaciones contributivas, 27% a subsidios, 7% a Rentas activas de inserción, 3% al subsidio agrario y 2% a ayudas económicas de activación para el empleo. Los contratos a tiempo parcial, que son el 26% de los femeninos y 8% de los masculinos, engordan el empleo con pobreza y la dependencia económica de las mujeres en esta legislatura, en que la Tasa de Paro femenino ha pasado del 26,67 al 24,01% y la de hombres del 25,6 al 20,9%, por lo que la brecha de género se ha triplicado, mientras el Plan

Por 8º año consecutivo, 102 organizaciones hemos presentado a la sociedad y a los grupos parlamentarios un Manifiesto Feminista sobre los Presupuestos del Estado para 2016, entre las que se encuentra la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2014-2016 tantas veces publicitado por el gobierno no está dotado de presupuesto ni de diálogo social para su aplicación real.

2. Las políticas de igualdad de las mujeres siguen bajando, pese a las recomendaciones del CEDAW. El recorte en un 5,22% del programa 232B "Igualdad oportunidades entre mujeres y hombres" es contrario al punto 15 de las Observaciones a España del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas CEDAW/C/ESP/CO/7-8 de julio 2015, que señala los efectos regresivos de la austeridad sobre las mujeres, y recomienda hacer esfuerzos para sostener los derechos y la protección social, especialmente de las más vulnerables, así como restablecer el Ministerio de Igualdad eliminado en 2010, con recursos humanos y financieros adecuados, aumentar los del Instituto de la Mujer y fortalecer su coordinación con las CC. Autónomas y la cooperación con las organizaciones sociales que trabajan por la igualdad de la mujer.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (es decir con competencias adicionales en discriminación de colectivos raciales o étnicos) dedicará en 2016 el 39% de su presupuesto a la contratación externa de servicios y el 22% (4,3 millones) a subvenciones, la mayoría sin publicidad ni concurrencia a entidades empresariales, junto a 125.000€ a entidades locales y 200.000 a la FEMP, que no compensarán la eliminación por la Ley 27/2013 de reforma del Régimen Local de la competencia municipal en *promoción de la igualdad de oportunidades y prevención de la violencia contra la mujer, salvo por delegación del Estado o de la Comunidad Autónoma financiada al 100%*.

3. El programa contra la Violencia de Género se dota con 25.228.180 euros, insuficiente para la financiación municipal de los puntos de atención y el Convenio de Estambul. Sube un 6,3% respecto a 2015 y 5,5% respecto a 2012, pero es un 10,9% inferior al de 2009. Destina el 53,3% a subvenciones, de

ellas 6 millones a convenios con Comunidades Autónomas, excepto Navarra y País Vasco, para los servicios de asistencia jurídica, social y psicológica a las víctimas que establece el art. 19 de la Ley 1/2004, lo que no supe la supresión de la financiación municipal, pues equivale a unas 150 profesionales para atender a los dos millones de mujeres que según la Macroencuesta oficial 2015 han sufrido violencia física o económica y los 4 millones bajo violencia psicológica, un 33% mayor en las mujeres con discapacidad. La trágica persistencia de la violencia de género, tras diez años de la ley estatal, evidencia la ineficacia del énfasis penal. En 2014 sólo el 2,9% de las víctimas (126.742) la denunció ante los juzgados, que dictaron 18.775 órdenes de protección y 28.365 sentencias condenatorias. Los presupuestos asignan 3,6 millones de euros a 10.502 teléfonos de localización y atención 24 horas ATENPRO, 1,7 millones a subsidios de 2.500 a 7.700 € (artículo 27 de la Ley) a 426 víctimas, el 0,33% de las denunciadas, y para bonificar entre 50 y 125 €/mes la cuota empresarial a la Seguridad Social de contratos a sólo 744 víctimas, el 0,6% de las denunciadas. Frente a los recortes en Puntos de Encuentro, que evitan que las visitas de padres maltratadores pongan en riesgo a los hijos e hijas –como dicen la Comunicación 47/2012 del Comité CEDAW sobre Ángela González Carreño, los puntos 10 y 11 de sus Observaciones a España y el artículo 31 del Convenio de Estambul– sólo hay 2,4 millones de subvenciones nominales del Programa de Atención a la infancia y a las familias a 10 entidades privadas. Y sólo hay 2 millones para Atención a víctimas de trata con fines de explotación sexual, aunque el gobierno, al aprobar el 18 de septiembre el Plan 2015-2018, dijo que habrá 104 millones en cuatro años.

4. La 5ª suspensión de la ampliación del Permiso de Paternidad a 4 semanas, aprobada en la Ley 9/2009, es insólita, discriminatoria, porque frena la corresponsabilidad de padres, madres, Estado y empresas en el cuidado de la infancia, y de ceguera política ante un país donde de 2008 a 2014 los nacimientos han bajado de 519.779 a 426.303, un 15% los de madre española y 30% los de madre inmigrante. La economía es un mal pretexto, pues en 2014 236.714 padres

Presupuestos del Estado para 2016

trabajadores disfrutaron de permisos retribuidos por la Seguridad Social con 202,3 millones de euros, mientras se tramitaron 31.435 excedencias por cuidado de hijos, el 94% tomadas por mujeres, y muchas más 'concilian' con empleos a tiempo parcial o reducciones de jornada que incrementan la brecha salarial actual y la brecha en las pensiones futuras y el Secretario de Estado de Administraciones Públicas anunció un permiso retribuido de la 37 a la 40 semana de gestación para funcionarias, que aumenta la desigualdad.

5. La Atención a la Dependencia sube un 6,4% para atender a un 55% más de personas, con un promedio de 3 euros al día por persona, contradiciendo el 5º ODS. El Sistema de Atención a la Dependencia (SAD) es otra Cenicienta de una legislatura incumplidora de la universalidad establecida en la Ley de 2006, aumentando en un 0,6% las personas beneficiarias, de 741.713 a 746.142, el 47,3% de las

el trabajo doméstico no remunerado "mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructura y la formulación de políticas de protección social".

6.- Educación: la LOMCE apuesta por la segregada, pero no por la infantil, la sexual, ni la compensatoria de desigualdades. Aunque el grueso de la educación pública se financia por el opaco sistema de transferencias a las Comunidades Autónomas, en los PGE 2016 hay 2.483,96 millones de euros, un 9,3% más que en 2015. El 57% es para becas, que suben el 0,2%, mientras bajan las Enseñanzas Artísticas y la ya recortada Educación compensatoria. La Educación Infantil y Primaria se dota con 161,6 millones, un 1,7% más que en 2015, sin recuperar el nivel de 2010, pese a que sólo el 33,7% de los 1.305.159 niños y niñas de 0 a 3

7.- Sanidad pública universal y de calidad, incluyendo el derecho al aborto sin discriminación de edad. El debate presupuestario ha coincidido con la reacción del Estado Central contra los nuevos gobiernos autonómicos de Valencia, Baleares, Cantabria, Aragón y Madrid, sumados a Cataluña, Andalucía, País Vasco y Asturias en la insumisión al Decreto Ley 12/2012 que excluye de la atención sanitaria a los inmigrantes sin permiso de residencia y españoles mayores de 25 años sin cotizaciones previas, la mayoría mujeres. La sanidad no depende principalmente del presupuesto del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, sino de los de las comunidades autónomas, que gestionan el 92,1% del gasto sanitario público. Las transferencias del Estado a CCAA son 35.302 millones en los programas 941 y 942 sin desglose finalista. El CEDAW pidió a España no someter a permiso paterno el derecho al aborto de las jóvenes de 16 y 17 años, a lo que ha hecho caso omiso, aprobando la Ley Orgánica 11/2015 de 21 de septiembre.

8.- La cooperación al desarrollo se mantiene en niveles de principios de los años 90, situando a España a la cola de los donantes europeos. Según la Coordinadora Estatal de ONGDs, en 2016 la Ayuda Oficial al Desarrollo española ascenderá a 2.396,30 millones de euros, el 0,21% del PIB, a la cola de los donantes europeos con los que debe compararse. Aumenta el 32% la de 2015, pero no compensa el recorte de más del 70% desde 2010, especialmente durante esta legislatura. Tampoco prima la promoción de derechos humanos, pues el presupuesto de la AECID baja en 1,7 millones, congelando la acción humanitaria en la dotación casi testimonial de 2015.

9.- Sin investigación y desarrollo, y sin mujeres en la innovación, no hay futuro. La I+D contará con 6.425 millones de euros, un 0,4% más que en 2015, pero baja en la legislatura un 13%, alejándose del objetivo europeo del 3% del PIB en 2020 (41.790 millones) para que nuestra economía no vaya de una burbuja especulativa a otra. El programa FEM de estudios feministas y de género, con 143.990 €, baja en la legislatura un 49%. Las mujeres, siendo mayoría entre las personas graduadas o licenciadas y un número similar con el grado de doctor/a, somos sólo el 36% del personal científico del CSIC y ocupamos menos del 20% de las cátedras y puestos altos de investigación. ■

(1) El Manifiesto, accesible en: <http://impactodegeneroia.blogspot.com.es/>



1.577.207 solicitantes, a las que en julio 2015 se suman 411.235 con dependencia moderada tras 3,5 años de suspensión de su derecho. El Estado aportará 1.252 millones de euros, un 6,4% más que en 2015, pero sólo el 40% de la que, sumada a la autonómica, debería alcanzar 6.203 millones en 2015 según su Memoria económica. ¿Qué ayuda profesionalizada para funciones de la vida diaria cabe en 3 euros por persona al día? Impone así el cuidado por cuidadoras familiares con una paguita menguante, empleadas de hogar en condiciones precarias e hijas y familiares con trabajo no pagado, contradiciendo el 5º de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 aprobados por Naciones Unidas en septiembre de 2015, que es la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, cuyo 4º apartado es repartir los cuidados y

años están escolarizados en la pública y privada en el curso 2014-2015. Las transferencias a CC Autónomas para actuaciones en ese ciclo son ridículas: 1,2 millones. El Presupuesto tampoco prevé aplicar las Observaciones del CEDAW y los artículos 14 del Convenio de Estambul y 4, 6, 7, 8 y 9 de la Ley Integral contra la Violencia de Género de 2004, que obligan a incluir la igualdad de género en el sistema educativo, formar al profesorado y vigilarla en los Consejos Escolares y la Inspección. La LOMCE suprime la Educación para la Ciudadanía, no incluye la educación afectivo-sexual y reproductiva de la Ley O. 2/2010 y el punto 27 de las Observaciones del CEDAW, y financia la educación concertada segregada por sexos.

Begoña San José (begonasanjose@gmail.com) forma parte de la Plataforma Impacto de Género YA!



Nosotras parimos / nosotras decidimos
y nosotros apoyamos
CCOO comisiones obreras
CCOO comisiones obreras de Madrid

La modificación de la ley del aborto abocará a las menores más vulnerables a un aborto clandestino e inseguro

Susana Brunel

Un cambio legislativo que vulnera el derecho a decidir libremente sobre la salud sexual y reproductiva de las mujeres y desoye las alertas de Naciones Unidas, Amnistía Internacional y otros organismos internacionales.

EL PASADO MES DE SEPTIEMBRE quedó aprobada definitivamente la *Ley Orgánica 11/2015, de 21 de septiembre, para reforzar la protección de las menores y mujeres con capacidad modificada judicialmente en la interrupción voluntaria del embarazo*; que modifica la actual Ley Orgánica 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo, una reforma que se produce sin consenso democrático, al votar en contra prácticamente toda la oposición, y que supone establecer como obligatorio y sin excepción el permiso de los padres para que puedan abortar las jóvenes de entre 16 y 17 años.

El Gobierno del Partido Popular dice buscar en esta modificación la “protección a

las menores” pero contrariamente las aboca a un aborto ilegal e inseguro que pondrá en riesgo la vida de aquellas que se acogen a algunas de las causas, que la Ley 2/2010 marca como excepcionalidad para no informar a sus progenitores: la violencia intrafamiliar, amenazas, coacciones, malos tratos, situación de desarraigo o desamparo.

Un cambio legislativo que vulnera el derecho a decidir libremente sobre la salud sexual y reproductiva de las mujeres y desoye las alertas de Naciones Unidas, Amnistía Internacional y otros organismos internacionales, sobre el aumento del número de adolescentes que recurrirán a procedimientos peligrosos si carecen de la cobertura legal. Un nuevo ataque a los derechos democráticos, que criminalizará

a las más vulnerables y les privará de las garantías legales, sanitarias, jurídicas ni procesales.

Una reforma que no responde a ninguna demanda social existente -las mujeres de 16 y 17 años que accedieron a una IVE fue del 3,60%, de ellas tan solo un 12,38% no pudieron informar a sus padres, lo que representa un 0,44% del total de mujeres que abortan en nuestro país¹.

El Gobierno del Partido Popular realiza un mero ejercicio de oportunismo electoral, queriendo contentar a la jerarquía eclesíastica más integrista y al ala más conservadora de su partido y demuestra la ausencia de voluntad política y sensibilidad social para abordar el problema de embarazos no deseados, al no desarrollar ninguno de los aspectos contemplados en Ley 2/2010 sobre el desarrollo de medidas en el ámbito educativo y para la prevención en materia de salud reproductiva. ■

(1) Según estudios de ACAI (Asociación de Clínicas Acreditadas para la interrupción del embarazo).

Susana Brunel (sbrunel@ccoos.es) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad CCOO.

Guía para no perderse

Ensayo

Las mujeres en la gran recesión

Cecilia Castaño (Dir.)
Ediciones Cátedra, 2015.



Amaia Otaegui

“**LAS MUJERES EN LA Gran Recesión**” es una obra colectiva dirigida y coordinada por Cecilia Castaño, donde profesoras y profesores universitarios de distintas especialidades y que utilizan distintas fuentes de datos, muestran detalladamente el impacto sobre la igualdad de género de la crisis económica actual, la *Gran Recesión*. Esta denominación viene causada porque los principales rasgos de esta crisis, su intensidad, duración y complejidad, en gran parte derivan de las políticas de austeridad puestas en práctica para hacer frente a los problemas de deuda, pero estas medidas que tienen como objetivo la reducción del déficit presupuestario y la privatización de servicios y empresas públicos, a su vez, alargan una segunda etapa de crisis mucho más recesiva y prolongada.

Se trata no solo de recortes temporales del gasto público en salarios, pensiones y gasto social, sino en una auténtica reducción del sector público acompañado del recorte de servicios sociales en general. A través de estas vías, la austeridad afecta especialmente a las mujeres, tanto por la reducción de empleo, deterioro de salarios y de condiciones de trabajo, como por la reducción de la disponibilidad de servicios de cuidados.

En relación al mercado de trabajo, el estudio constata que las mujeres no se han retirado de él, y por tanto se alejan del modelo de participante intermitente en el mercado de trabajo y proveedoras generales de cuidados privados. Sin embargo, este mantenimiento se realiza a costa de un deterioro de las condiciones de trabajo, ya que se aprecia un desplazamiento desde la norma de empleo estable y a tiempo completo por un aumento del empleo precario y a tiempo parcial, de forma que se prevé un escenario futuro donde ellas sean más vulnerables socialmente hablando y proclives a un mayor riesgo de exclusión social. El informe avisa de que si a esta situación se une el retroceso en las políticas sociales, parece constituirse un punto de no retorno en la configuración de la división del trabajo y en la profundización del desequilibrio entre géneros. ■

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Fundación 1º de Mayo.



Vídeo

La Brecha Salarial entre mujeres y hombres: Discriminación sexista con la que debe acabarse

Pilar Morales Pacheco

DESDE CCOO DE MADRID se ha realizado un vídeo para apoyar el trabajo, que ha venido realizando la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO en colaboración con organizaciones federales y territoriales, para informar y sensibilizar a la afiliación con la brecha salarial entre mujeres y hombres y porqué la denunciamos. Como muchas personas conocen, se trata de pagar salarios distintos por trabajos de igual valor, y esta diferencia salarial a quien perjudica mayoritariamente es a las mujeres.

La acción sindical debe jugar un papel fundamental en la eliminación de esta brecha, a través de la negociación colectiva, aplicando también cláusulas correctoras a una injusticia que no se sostiene, empujando por detectarla, tarea que a veces no es fácil, pero más accesible con las herramientas de que disponemos. Los indicadores para detectarla son complejos, puesto que abarcan desde el propio salario, a los complementos, las denominaciones de puestos de trabajo, la fuerza sindical que se tenga en la empresa e incluso la perspectiva de género de quienes negocian los convenios colectivos.

Es tarea de la Representación Legal de las plantillas trabajar para eliminar la brecha salarial, y así se expresa en el vídeo que ha elaborado CCOO de Madrid. Se deben definir con claridad los grupos, categorías y niveles de las plantillas; evitar las denominaciones sexistas de los puestos, equiparar los salarios feminizados con sus equivalentes ocupados por hombres, negociar correctamente los planes de igualdad, plantear medidas de acción positiva que puedan corregir situaciones injustas, formar a las representaciones de la empresa en perspectiva de género y fijarse plazos medibles para avanzar en la equiparación salarial de hombres y mujeres.

En definitiva como expresa la guía editada por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, hay que trabajar para erradicar la brecha salarial que define como: “La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los y las trabajadoras”. ■

Pilar Morales Pacheco (pmorales@usmr.ccoo.es) es Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid.

Guía para no perderse

Literatura. Reseña en primera persona

50 besos. Clandestinos. Escritos a mano

Alfonso Roldán

TODO EMPIEZA en un mercadillo castizo de Madrid en el que se compra y vende cualquier cosa. En unas viejas latas de Cola-Cao, al gusto vintage, aparecen unas notas escritas a mano datadas exclusivamente con días de la semana. Esas notas son besos clandestinos que alguien escribe a alguien en un tiempo que desconocemos. Así se inicia una investigación para conocer la autoría de tanto beso escrito a diario. El texto alterna la transcripción de esos besos con la investigación y fotos callejeras de besos robados.



Y es que los besos son sinónimo de libertad y los besos callejeros más aún. Allá por los años cincuenta, según contaba mi madre, los besos estaban prohibidos en las calles de España o al menos en las calles de Madrid. Era Madrid una ciudad en la que te multaban si te pillaban besándote en un parque y en la que te echaba el acomodador del cine si alguien se besaba en la oscuridad de la sala.

Ya en mi infancia, cuando la tele era en blanco y negro, veía pelis, muchas pelis en las que se pasaba de un plano a otro sin sentido. No hacía falta ser un cinéfilo para darse cuenta. ¿Qué pasaba? Pues que la censura cortaba los fotogramas en los que aparecían besos...

Quizá sea esta una historia de amor, pero no es un romántico cuento de princesas gracias a influencias como la de Pilar Morales, secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid, o su antecesora y llorada Elvira Sánchez Llopis.

En el relato hay mujeres a las que se les "hincha la vena" y hay hombres y besos cómplices de 8 de marzo: "Un beso mío, pero de mujer, para pelear contra esos hombres que llevan la virilidad entre las piernas y en la cartera. Un beso que desenmascare a hipócritas, falsos, vanidosos machos alfa disfrazados de corderos. Un beso mío, pero de mujer, por ser cariñoso y negociador hasta donde se puede. Un beso mío, pero de mujer, para que no copies las formas de los hombres, sino para que seas mujer, no sólo por falda y tacones, también para no dejarte humillar, presionar, achantar, violentar por eso, por ser mujer...". ■

Alfonso Roldán (aroldan@usmr.ccoo.es) es Director de *Madrid Sindical*, publicación de CCOO Madrid

Exposición

Grete STERN. "Sueños"

Círculo de Bellas Artes de Madrid.
Hasta el 31.01.2016



Enrique Arce

UNA MUJER ENCERRADA en una botella, una mano masculina que enciende el interruptor de una lámpara de mesa cuyo pie es una jovencita, una mujer esperando en una playa nublada sorprendida por un tren con cabeza de tortuga amenazante, un ama de casa arrastrando colina arriba una pesada roca. Estas imágenes forman parte de los fotomontajes con los que Grete Stern ilustró los sueños enviados por las lectoras a la revista argentina IDILIO, entre 1948 y 1951. Fotomontajes de vanguardia para una publicación femenina y para una sección que ejemplifica el auge del psicoanálisis en la Argentina de la época.

Stern, nacida en 1904, era una judía alemana exiliada a Argentina en 1936. Aprendió fotografía en Berlín a finales de los '20 con Walter Peterhans, y trabajó como fotógrafa comercial y de publicidad. No deja de ser significativo que Stern, como otras mujeres de la época, se decidieran por un nuevo medio como la fotografía para desarrollar sus expresiones artísticas. El paternalismo, y la exclusión, de la mujer en el sistema tradicional de las artes las obligaron a elegir otros caminos.

Entre el surrealismo y la crítica sociopolítica de precursores como Hearshfield y Grosz, Stern elige el fotomontaje como soporte artístico para materializar imágenes nacidas en los sueños. Técnica basada en la combinación de imágenes de distintos tipos y contextos que permiten cualquier tipo de asociaciones y yuxtaposiciones, así como el juego con diferentes escalas, la configuración de unos paisajes y mundos oníricos, y la inclusión de puntos de vista distintos y sorprendentes. Pero lo más interesante de esta serie de los "Sueños" es como Stern trasciende el encargo y lo lleva al terreno de sus intereses creativos, abordando y denunciando la marginación de la mujer en la sociedad de la época. Con humor e ironía, desfilan en sus imágenes la mujer objeto, la mujer enclaustrada en la casa familiar, la mujer observada, la mujer amenazada sexualmente, y algunas fantasías de huida. Así pues, una artista de vanguardia en la Argentina de finales de los '40, posiblemente la primera artista que utiliza el fotomontaje de forma *profeminista* en Latinoamérica.

Ilustrar los sueños de las mujeres para denunciar la vida menguada de éstas en la sociedad del momento. Saber hasta qué punto ha cambiado esta situación (realmente) en la actualidad... es ya otra cuestión. ■

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



Situación, discriminación y exclusión de las personas transexuales

María José Marín

Dentro del colectivo LGTB (Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales), son las personas trans (transexuales, transgénero) quienes tienen mayores discriminaciones en los ámbitos sociales, personales, educativos, sanitarios, y laborales.

DENTRO DEL COLECTIVO LGTB (Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales), son las personas trans (transexuales, transgénero) quienes tienen mayores discriminaciones en los ámbitos sociales, personales, educativos, sanitarios, y laborales. La Organización Mundial de la Salud aún considera la transexualidad una enfermedad mental, suponiendo una losa para su igualdad.

Se han realizado campañas para conseguir la despatologización trans, sin embargo todavía no se ha conseguido, salvo aquellos

los gobiernos implementen programas de inserción laboral como se hace para otros colectivos.

Varias Comunidades Autónomas han decretado leyes que reconocen los derechos de las personas LGTB, luchan contra la LGTBfobia y protegen a las personas transexuales.

Sin embargo, es necesaria una Ley Estatal Integral de Transexualidad y/o una Ley de Igualdad que incluya un plan estratégico contra la discriminación, programas integrales contra la exclusión laboral, una atención sanitaria del proceso transexualizador en todo el país, un protocolo de atención a menores y jóvenes...

Los objetivos de jornada se cumplieron con creces a lo largo de las diferentes mesas.

“La FSC CCOO y la FELGTB organizaron una jornada el 10 de septiembre para analizar la situación de las personas transexuales”

países (Malta) o Comunidades Autónomas (Andalucía y Extremadura) que la han despatologizado por ley.

Conviene hacer una mención especial a los menores, adolescentes y jóvenes transexuales, que carecen de referentes positivos en el desarrollo de sus identidades, para quienes en muchos casos, los colegios e institutos en lugar de ser espacios seguros, se convierten en lugares donde deben ocultarse o sufren situaciones de acoso grave.

Esta discriminación se da también en el ámbito laboral, situaciones de acoso al visibilizarse, dificultades al coger los permisos para asistencia a consulta médica o acudir a los procesos de reasignación...

Es de destacar la situación de las mujeres trans (una mayoría excluidas del mercado laboral), teniéndose que dedicar a la prostitución y sin que

La primera mesa “Leyes de transexualidad ¿Para cuándo una Ley Estatal?”, con la presencia de PSOE, IU, Podemos y Ciudadanos, y con la ausencia del PP, analizó la necesidad de una ley integral estatal que iguale los derechos de las personas trans en todas las comunidades,

“Las personas transexuales no viven en cuerpos equivocados, sino en una sociedad equivocada”

des, que aborde la despatologización trans. Ley que debe mejorar la actual Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (permitió un avance de la situación y reconocimiento de derechos de las personas

trans, pero que se ha quedado obsoleta) y que reconozca las etapas de una persona, desde la infancia hasta la vejez y los ámbitos en que transcurre esa vida.

La segunda mesa “Experiencias de asociaciones y entidades de atención a personas transexuales” las entidades abordaron su día a día con el colectivo. Destacado la aten-

“La transexualidad no es un trastorno, lo que supone un trastorno es la transfobia”

ción a mujeres inmigrantes y menores por ser colectivos más sensibles; igualmente se abordó la prostitución, salida laboral de personas del colectivo, principalmente mujeres inmigrantes, al carecer de posibilidades de acceder al mercado laboral.

La tercera mesa “Situación sociolaboral de las personas transexuales” contó con la intervención de personas trans que transmitieron sus experiencias y vivencias. Estuvo llena de emotividad, ya que las experiencias transmitidas fueron de un gran impacto emocional, al relatar el antes, durante y después de su reasignación. Igualmente relataron que aunque existen discriminaciones, hay empresas que han facilitado el proceso, lo que ayuda en la integración.

La última mesa “Intervención sindical sobre la discriminación y la exclusión laboral de las personas trans. Conclusiones y propuestas”, analizó la importancia de la negociación colectiva para visibilizar el colectivo y la inclusión en los convenios de cláusulas que eviten la discriminación.

La jornada fue un espacio de encuentro de sindicalistas de FSC CCOO con entidades y personas transexuales, concretó la necesidad de trabajar conjuntamente para mejorar la situación del colectivo.

Las personas transexuales no viven en cuerpos equivocados, sino en una sociedad equivocada.

La transexualidad no es un trastorno, lo que supone un trastorno es la transfobia. ■

¿Se ha “igualado” o mejorado la salud laboral de las mujeres trabajadoras?

Teresa Sánchez Navarro

Es necesario poner en evidencia que existen riesgos profesionales que afectan a las mujeres trabajadoras que no están siendo evaluados..

HACE 20 AÑOS que se firmó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y desde entonces se ha evolucionado mucho hacia el practicismo de los aspectos formales y burocráticos, primando más los papeles, que realizar una buena actividad preventiva.

A instancias de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaboraron unas Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad, publicadas por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), que sin embargo están siendo infrutilizadas.

la diferencia por sexo, no pudiendo identificarse si las mujeres presentan más siniestralidad, o más enfermedades profesionales, cuando se combina con el sector de actividad o con el puesto que ocupan, así como el tiempo de la jornada de trabajo.

La gravedad de cualquier enfermedad o accidente de trabajo dependerá del tiempo de exposición y de qué cantidad de sustancias hayamos inhalado, luego no podemos comparar una enfermedad profesional en la que la persona esté expuesta durante menos tiempo a más cantidad de sustancias o a más esfuerzos y luego hacer una media.

grupos especialmente vulnerables y que sufren con mayor intensidad esta desigualdad, lo que podría orientar la intervención dirigida hacia estos puntos críticos susceptibles de mejora”.

En 2014 las enfermedades profesionales corresponden en 51,62% a hombres y el 48,38% a mujeres. La mayor incidencia se produjo en enfermedades causadas por agentes físicos, 79,03% para los hombres y el 78,23 para las mujeres, siendo el agente biológico 2,48 veces más frecuente en las mujeres.

El número de partes de enfermedad profesional (EP) de las mujeres se ha incrementado 6,72% respecto al año 2013. Las

“Podemos afirmar que la mejora no ha sido suficiente, ni efectiva, por lo que es necesario realizar una verdadera evaluación de los riesgos, de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo que afectan a las trabajadoras, así como una aplicación de medidas preventivas y de vigilancia de la salud que se adecue a nuestra realidad”

También se publicó el RD 298/2009, de 6 de marzo, que aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Es necesario poner en evidencia que existen riesgos que afectan a las mujeres trabajadoras que no están siendo evaluados. Hay prisas por evaluar sólo lo grave pero no todos los riesgos. Tampoco se habla con las plantillas que son las que conocen cómo se puede trabajar bien y mejor. No se realiza una vigilancia de salud donde detectar los daños que día a día genera el trabajo y que las Mutuas derivan a la seguridad social.

A todo ello se une la falta de visibilidad del trabajo de las mujeres, los datos no incorporan en los índices de incidencia

Incluso en los datos de siniestralidad la mujer es la que trabaja en jornadas parciales involuntarias, en días festivos, con lo cual ¿podría estar expuesta a más riesgo o daño en menos tiempo y con menos control?

En el estudio “Mujer y trabajo: aproximación al análisis de indicadores de desigualdad (encuesta del INSHT 2009), ya se habían detectado perfiles diferenciadores de las condiciones de trabajo y salud entre trabajadores y trabajadoras. Se han descrito desequilibrios que afectarían a un amplio abanico de ítems abarcando desde las actividades preventivas hasta la propia percepción de riesgos. Además, dentro del colectivo de trabajadoras, han emergido

actividades con mayor número de partes de EEPP para las mujeres son las sanitarias, el comercio al por menor y la Industria de la alimentación, sin variación respecto al 2013. Lo cual puede significar que no se reconocen nuevas EEPP o que la estructura productiva por sexo sigue estancada o ambas cosas a la vez.

Podemos afirmar que la mejora no ha sido suficiente, ni efectiva, por lo que es necesario realizar una verdadera evaluación de los riesgos, de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo que afectan a las trabajadoras, así como una aplicación de medidas preventivas y de vigilancia de la salud que se adecue a nuestra realidad. ■

Teresa Sánchez Navarro (mtsancheznav@servicios.ccoo.es) es Secretaria de Salud Laboral-Mujer e Igualdad de la Unión Provincial de CCOO de Ciudad Real.

Una TIERRA HOSTIL. Así es el mundo para la inmensa mayoría de las mujeres. Receptoras de cualquier tipo de violencia, sea física, psíquica, social o laboral, es difícil percibir la sociedad que nos envuelve como un lugar acogedor.

LAS MUJERES VERTEMOS a diario, individual o colectivamente, ríos de tinta reivindicando nuestros derechos y nuestro espacio en la sociedad a través de POLÍTICAS DE IGUALDAD; y más allá, su aplicación efectiva en cada ámbito de la sociedad. A estas reivindicaciones se suman ya muchos hombres, de manera ya no tan excepcional, para nuestra fortuna.

La Igualdad debe ser un objetivo común y prioritario. No basta con decir "si no luchas, al menos no molestes". No, hay que luchar. Todas y también todos. Sí chicos, os necesitamos. Y utilizo esta expresión que tanto parece gustaros, pero que en la mayoría de los casos no disfraza sino lo que es una dependencia y sumisión adquiridas por un modelo social patriarcal.

Un objetivo ambicioso y nada fácil, y si no estáis a la altura de lo que esperamos de vosotros nunca tendréis nuestro respeto.

Una TIERRA HOSTIL: Así es el mundo para la inmensa mayoría de las mujeres. Receptoras de cualquier tipo de violencia, sea física, psíquica, social o laboral, es difícil percibir la sociedad que nos envuelve como un lugar acogedor.

Y no. No se trata de conseguir un entorno más amable, sino de una sociedad más justa e igualitaria, dónde nacer biológicamente diferente no sea nuestra seña de identidad.

- Que su actitud y su presencia física sean tarjeta de presentación exigible para los empleadores.
- Que en cualquier caso, nuestra fuerza del trabajo no se retribuya igual que la de un hombre.
- Que esta diferencia salarial derive en pensiones de jubilación más bajas y por tanto desembocemos a una situación de mayor precariedad en la vejez.

Militancia feminista: ¿cosa de mujeres? rotundamente no.

Ángeles Balué

No sólo Noviembre, por la carga reivindicativa que acoge respecto a la violencia machista, sino TODOS Y CADA

UNO DE LOS DÍAS DEL AÑO debemos tener presente la vergüenza de sociedad que hemos construido y que debemos cambiar y mejorar. Triste, duro y desolador. Este es el escenario en que vivimos: UNA SOCIEDAD ENFERMA. Una sociedad patriarcal,

escasa de valores sociales y humanos y profundamente desequilibrada, cuya peor cara es la violencia que se ejerce de manera estructural hacia las mujeres en cualquier ámbito.

Y no olvidemos que CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN ES VIOLENCIA EN SÍ MISMA, la de género también:

- Que la capacidad profesional en una mujer no sea lo único determinante para acceder a un empleo u otro.
- Que su situación personal sea tenida en cuenta en las entrevistas de trabajo.

- Que estemos condenadas a ser el eslabón más débil de la cadena.

Mirar a otro lado y no hacer nada es ser cómplices de esa violencia. Y me niego a pensar que vosotros, como padres, parejas, hijos, nietos, amigos y sobre todo compañeros, consintáis ser cómplices de esta lacra que nos devora.

Y sí. Necesitamos a todas y a todos. A las mujeres que se crean su reivindicación justa y necesaria, y a los hombres que reconozcan que la sociedad patriarcal no es un modelo de justicia y paz social. Desde las organizaciones, las empresas y nuestro entorno cotidiano, léase hogares, escuelas, círculos de amistad, en la educación de nuestra prole, debemos cambiar patrones, comportamientos y, sobre todo, formas de pensar.

QUEREMOS VUESTRA EMPATÍA, no vuestra simpatía. Y NECESITAMOS ACTOS, no palabras.

Hombres: Para ganar nuestro respeto tendréis que estar en esta lucha, porque en cualquier caso tened claro que haremos la revolución, y lo conseguiremos, con o sin vosotros. Pero siempre será mejor con.... COLECTIVAMENTE.

La derecha siempre ha sido el paradigma del machismo y la desigualdad. Un hombre que dice ser de izquierdas debe ser todo lo contrario, y por supuesto FEMINISTA. **II**



Trabajadora55



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

www.ccoo.es/mujeres trabajadora@ccoo.es