

# POR LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO

de las mujeres



# 8 MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

## CAMPAÑA

Huelga no es Delito: impacto de género, *Pilar Morales*.  
pág. 3

## EDITORIAL

8 de Marzo. Por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, *Ana Herranz*.  
págs. 4-5

## POR AQUÍ

Reconociendo a las Maestras monumentales, *Carmen Heredero*.  
Homenaje a Elvira Sánchez Llopis, *Pilar Morales*.  
Conferencia de Dones i Homes: feminitzant el sindicat, *Alba García*.  
Mujeres de Carbón, *Mapy Artidiello*.  
págs. 6-7

## EMPLEO

El rostro de la pobreza laboral: las mujeres, *Ana Herranz*.  
Camarera de hotel, *Pepi Lupiañez*.  
págs. 8-10

## GENERACIÓN XXI

CCOO feminista, *Elisabeth García*.  
pág. 11

## ENTREVISTA

Entrevista a **Nissrin Al Jundi**, refugiada siria en España, *Alejandra Ortega*.  
Entrevista a **María Jesús Vega**, portavoz de ACNUR en España, *Eva Antón*.  
págs. 12-15

## PUBLICACIONES Y LIBROS

Inserción laboral en igualdad, *Ana Latas*.  
Calendario de las filósofas, *Pilar Morales*.  
La agenda de las mujeres transgresoras, *Susana Brunel*.  
págs. 16

## INFORME

Participación sindical de las mujeres en CCOO Industria, *Isabel Rodero* y *Amaia Otaegui*. págs. 17-22

## CIBERFEMINISTAS

Observatorio de Igualdad de Género de la URJC, *Laura Nuño*.  
pág. 23

## EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Hacia un convenio de la OIT contra la violencia de género en el trabajo, *Raquel Gómez*.  
pág. 24

## SALUD

El caso de la Vacuna VPH, *Carme Catalán*.  
pág. 25

## SOCIEDAD

Las mujeres y el 20-D, *Lidia Fernández*.  
págs. 26-29

## GUÍA PARA NO PERDERSE

Exposición. "El bosque interior", *Susana Blas*.  
Cine. "Sufragistas", *María Jesús Vilches*.  
"La chica danesa", *Enrique Arce*.  
Ensayo. 'Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género', *Amaia Otaegui*.  
págs.30-31

## DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO/LGTBQI

Somos como somos:  
12 inclusiones, 12 transformaciones, *Belén de la Rosa*.  
pág. 32

## UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

Asaltemos nuestro techo de cristal, *José María Rosado*.  
pág. 33

## 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](mailto: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 Sáinz-Ezquerria, Alicia Martínez, Palmira Maya, Pilar Morales, Empar Pablo, Tania Pérez e Isabel Rodero.

## COLABORAN EN ESTE NÚMERO

Pilar Morales, Ana Herranz, Carmen Heredero, Alba García, Mapy Artidiello, Pepi Lupiañez, Alejandra Ortega, Eva Antón, Elisabeth García, Ana Latas, Susana Brunel, Amaia Otaegui, Isabel Rodero, Laura Nuño, Raquel Gómez, Lidia Fernández Montes, Susana Blas, María Jesús Vilches, Enrique Arce, Belén de la Rosa, Carme Catalán, José María Rosado.

## FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES

Álvaro Pulido, José Luis Romero, Patricia Libertad, Raed Aljundi, Federación de Enseñanza de CCOO, ACNUR, OIT.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Carmen de Hijes.

PORTADA: Cartel 8 de Marzo de la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, de Maravillas Delgado y Carmen de Hijes.



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

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

[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

RevTrabajadora

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

[www.facebook.com/RevistaTrabajadora](https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora)



OFENSIVA PENAL  
CONTRA EL DERECHO  
DE HUELGA

INTENTAN  
CRIMINALIZAR  
A LOS SINDICATOS

PROCESOS CONTRA  
CIENTOS DE SINDICALISTAS  
**NO NOS VAN  
A CALLAR**

**#HuelgaNoEsDelito**

# HUELGA NO ES DELITO: IMPACTO DE GÉNERO

[Pilar Morales]

Las mujeres también somos objetivo de la represión y el recorte de derechos. Las mujeres hemos demostrado que estamos en todos los frentes, movilizaciones y acciones que convoca la organización, sin miedos, sin refugiarnos en ningún pretexto, y que también sufrimos las consecuencias, además de enfrentarnos a la lucha diferenciada por la igualdad real dentro y fuera de las organizaciones.

**ESTAMOS DE ENHORABUENA**, varias sentencias se están ganando en los juicios contra la Democracia, la Libertad Sindical, el Derecho de Huelga y el derecho de constituir piquetes informativos, con amparo de la legislación laboral vigente en nuestro país.

El juicio contra los compañeros de Airbus ha sido una gesta personal de los encausados y de toda la clase obrera que los arropó en todo momento, y ganaron, ganamos. Anteriormente había sido juzgada la compañera Katiana y la compañera Lola, ambas han sido absueltas junto a otros compañeros, fundamentalmente de CCOO pero también de otros sindicatos.

Las mujeres hemos demostrado que estamos en todos los frentes, movilizaciones y acciones que convoca la organización, sin miedos, sin refugiarnos en ningún pretexto, y que también sufrimos las consecuencias, además de enfrentarnos a la lucha diferenciada por la igualdad real dentro y fuera de las organizaciones.

Desde estas líneas queremos hacer un reconocimiento a todas ellas, a las que

están enjuiciadas, a quienes ya han sido absueltas, a las que tienen causas pendientes y vamos a defender, porque ellas con su generosidad y dignidad sindical han demostrado que la clase obrera es plural, pero que a la hora de la lucha, es una sola, y de ella forman parte las mujeres.

También pedimos a quienes tengan esa responsabilidad que las visibilicen, no solo nombrando que existen mujeres y hombres encausados, sino que recuperen sus rostros y sus nombres, porque lo que no se escribe no existe y ellas forman parte importante de nuestro sindicato, que será de hombres y mujeres o no será. Enhorabuena a todos y todas 🍷

**Pilar Morales Pacheco**

([pmorales@usmr.ccoo.es](mailto:pmorales@usmr.ccoo.es))

es Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid





POR LA

# IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO

de las mujeres

[Ana Herranz]

**EN EL MOMENTO** de escribir estas líneas, a pesar de haber transcurrido más de dos meses desde las elecciones generales, el país se encuentra con un gobierno en funciones del Partido Popular, en tanto los partidos de la oposición negocian la posibilidad de un gobierno progresista, con el Partido Socialista Obrero Español a la cabeza.

Al margen de otras consideraciones, si finalmente se logra un consenso para un gobierno de corte progresista, es imperativo que la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género se sitúen como prioridades de la agenda política del mismo.

Desde **CCOO** hemos denunciado ininterrumpidamente los últimos años que las regresivas políticas del PP han tenido como resultado un incremento de las desigualdades sociales y de las brechas de género, alejando aún más el objetivo colectivo de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La reforma laboral, que ha supuesto un retroceso en las políticas de igualdad en las empresas, y los recortes en los servicios públicos esenciales, con un grave impacto de género, además del incremento de las desigualdades sociales y la pobreza, son dos actuaciones del gobierno del PP de consecuencias catastróficas para la población trabajadora en general y en especial para las mujeres, que legitiman que exijamos ahora al nuevo gobierno un cambio de ciclo en políticas de igualdad de género.

Es ahora. Porque a las mujeres en España se nos acaban el tiempo y la paciencia, dicho sea de paso. Es hora de exigir la aplicación de los programas y promesas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que en época electoral los partidos políticos contienen y manifiestan quiero pensar que por propio convencimiento más que para atraer el voto de las mujeres. Porque lo saben y nosotras también: sin las mujeres no se ganan las elecciones, sin las mujeres ni hay progreso posible ni hay democracia.

Por eso, este 8 de Marzo debe servir para recordar a quienes nos vayan a gobernar en un futuro próximo las brechas de género que aún persisten y que ponen rostro de mujer a la pobreza laboral. Y exigirles políticas de igualdad y transversalidad de género en las políticas generales, de manera central, sin excusas. No vamos a tolerar que vuelvan a guardar en el cajón

Este 8 de Marzo debe servir para recordar a quienes nos vayan a gobernar en un futuro próximo las brechas de género que aún persisten y que ponen rostro de mujer a la pobreza laboral. Y exigirles políticas de igualdad y transversalidad de género en las políticas generales, de manera central, sin excusas.

de los asuntos a posponer las promesas de igualdad, hasta las próximas elecciones, bajo el recurrente argumento del "ahora no toca, hay otras prioridades".

**CCOO** exige al gobierno resultante un Plan de empleo específico para las mujeres desempleadas. Más del 60% de las personas que llevan más de dos años esperando acceder su primer empleo son mujeres. Hace falta concretar acciones mucho más allá de las bonificaciones a la contratación, que además de no contribuir al saneamiento de la caja de la seguridad social, no propician la contratación de mujeres.

**CCOO** exige un Plan para combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres, brecha que en la actualidad asciende al 32%, es decir, que una mujer recibe un salario medio anual un 32% menor que el de un hombre por un trabajo igual o equivalente.

Combatir la brecha salarial significa eliminar las discriminaciones laborales que aún persisten y perjudican a las mujeres, y mejorar las peores condiciones laborales en que se insertan las mujeres, como evidencia la estadística: tiempo parcial, temporalidad, discontinuidad en la ocupación, con más interrupciones laborales y más tardanza en volver a incorporarse al empleo, fruto de los mayores obstáculos en el acceso al mismo y de la vigencia de estereotipos y prejuicios de género que frenan su contratación por el empresariado. Todos estos factores son, en definitiva, los que dan como resultado económico la brecha salarial, una realidad de manifiesta injusticia porque supone pagar menos a las mujeres por el hecho de ser mujeres, y que contribuye a su pobreza presente y futura. Una realidad que impugna el mandato constitucional y legislativo de no discriminar por razón de sexo.

Hay que combatir estas discriminaciones laborales en el ámbito del diálogo social, con los interlocutores sociales, que garantizan que se adopten medidas efectivas y garantizan que se cumplan. Es una cuestión de máxima prioridad, porque afecta a los derechos y a las condiciones laborales y de vida de la mitad de la población. Y, recordemos, es una cuestión de justicia social y de género, para que las mujeres tengan acceso a la autonomía económica por la vía de un empleo digno, lo que ONU Mujeres denomina "empoderamiento económico", para que no sigan siendo la mayoría en

la pobreza y la precariedad laboral, para que se reconozca su contribución crucial, en todos los campos de la vida, al sostenimiento de las sociedades.

Porque precariedad laboral unida a salarios más bajos supone, en la vida real, para las mujeres reales, que encontrar un empleo no es siempre una garantía para poder salir de la pobreza y de la exclusión social. Para combatir la pobreza laboral, en el presente y en el futuro. Sólo mejorando las condiciones laborales se podrá acceder a una vida digna y a una pensión en igualdad de condiciones que los varones. Por eso es imperativo que el nuevo gobierno atienda, de manera urgente y prioritaria, estas demandas de **CCOO**.

**CCOO** participa de manera activa en la lucha contra la violencia de género, contra todas y cada una de las manifestaciones de la violencia que impide una vida digna, segura, libre, a las mujeres y a las niñas. Exigimos las dotaciones necesarias para que la Ley integral contra la violencia de género pueda desarrollarse plenamente, para que se trabaje desde la prevención de esta violencia, con la necesaria implicación del ámbito educativo con políticas y programas de coeducación, de educación en la igualdad y en el respeto, y con el imprescindible soporte asistencial integral a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos. No sólo en campaña electoral nos queremos vivas.

Pero hay más. El nuevo gobierno debe revertir las reformas regresivas del PP, que han causado un grave impacto de género: la reforma laboral y la LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa). **CCOO** exige también que se garanticen los servicios públicos de calidad, especialmente educación, sanidad y atención a la dependencia.


Se hace imperativo también un cambio de fondo en las relaciones institucionales que el gobierno debe tener con los agentes sociales, ya que estos cambios y reformas deberán abordarse bajo el diálogo social, para garantizar la puesta en marcha de las políticas activas de empleo, con objetivos de empleos de calidad y con las garantías de actuación sobre los condicionantes de empleo de calidad para las mujeres.

**CCOO** recuerda al nuevo gobierno que ya expusimos nuestras demandas en materia de igualdad a todos los partidos que concu-

**Hay que combatir estas discriminaciones laborales en el ámbito del diálogo social, con los interlocutores sociales, que garantizan que se adopten medidas efectivas y garantizan que se cumplan.**

rían a las elecciones del 20D y le recuerda los compromisos que los propios partidos han adquirido con la ciudadanía, instando a que no olvide al 50% de la misma: las mujeres 🇪🇸

**Y, por último, un recordatorio: ¡para CCOO siempre es 8 de Marzo!**

Ana Herranz Sainz-Ezquerro   
([mujeres@cco.es](mailto:mujeres@cco.es)) es Secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.



**Es una cuestión de máxima prioridad, porque afecta a los derechos y a las condiciones laborales y de vida de la mitad de la población. Y, recordemos, es una cuestión de justicia social y de género, para que las mujeres tengan acceso a la autonomía económica por la vía de un empleo digno, lo que ONU Mujeres denomina "empoderamiento económico", para que no sigan siendo la mayoría en la pobreza y la precariedad laboral, para que se reconozca su contribución crucial, en todos los campos de la vida, al sostenimiento de las sociedades.**



## Reconociendo a las maestras monumentales

[Carmen Heredero]



8 marzo

Mujeres que hacen escuela  
que reivindicamos, visibilizamos y revalorizamos.

CCOO  
enseñanza

Elas han destacado, han vencido obstáculos, han derribado muros... en el mundo masculino de lo público.  
Son mujeres valientes que nos muestran una rica variedad de posibilidades para las mujeres de hoy.


2016

**ESTE 8 DE MARZO** la Federación de Enseñanza reivindica el papel y la figura de esas mujeres que, en nuestra historia, han sido capaces de destacar en el mundo público, un mundo masculino, por lo general. Queremos visibilizarlas para hacerles justicia y para que se reconozca que las mujeres hemos aportado a la humanidad muchas otras sabidurías, además de la del cuidado de las personas. Y queremos revalorizarlas para que nuestras estudiantes tengan modelos en quienes fijarse, que les den confianza en sí mismas y en sus capacidades, sin restricción de ámbitos.

En nuestro país, de tradición católica y de fuerte peso político de la Iglesia, hasta hace no mucho las únicas figuras fe-

meninas destacadas fueron, o bien las diferentes versiones de la Virgen María, con sus diversas denominaciones para consumo de feligreses, o bien un repertorio de santas cuyo principal mérito fue, en la mayoría de los casos, declararse cristianas en tiempos de persecuciones y/o permanecer vírgenes para consagrarse a Dios. Parece claro, por tanto, los valores femeninos que han querido resaltarse: la virginidad, la obediencia, el sacrificio..., los patrones carcas con los que se ha oprimido a las mujeres durante siglos. Al margen de eso, alguna mujer ha sido destacada por ser reina o, sobre todo, reina consorte.

En los últimos años, gracias a las investigaciones, al avance social de la igualdad entre los sexos y al sistema democrático, muchas otras mujeres que no siguen esos patrones empiezan a tener algún reconocimiento. Un ejemplo de ello lo tenemos en la denominación de algunos centros educativos, si bien muy pocos aún. Llevan nombres de mujeres que representan otros valores, los de la confianza en una misma, la autonomía, la libertad, la colaboración con el desarrollo humano y social... que nos hacen ciudadanas de primera, que nos colocan a las mujeres en un lugar social equiparable al que a los varones se les da por el hecho de serlo, que nos animan a creer que valemos mucho...

A partir, precisamente, de los centros educativos con nombre de mujeres que han hecho escuela, queremos llegar al conjunto de la sociedad, pero, muy especialmente, al profesorado, para animarle a vencer el androcentrismo de los currículos educativos, promocionando la imagen de esas mujeres que no repiten los estereotipados papeles femeninos vinculados al hogar y los cuidados. Y, mucho más aún, queremos llegar a las chicas y chicos de nuestros centros, y sobre todo a ellas, para decirles que hay mujeres monumentales, cuya inteligencia, sabiduría y valentía vale la pena conocer e imita 

**Carmen Heredero** 

([cheredero@fe.ccoo.es](mailto:cheredero@fe.ccoo.es))

es Secretaria de Mujer, Igualdad y Política Social de la Federación de Enseñanza de CCOO

## HOMENAJE A ELVIRA

[Pilar Morales]

**EL 16 DE DICIEMBRE** de 2015 nos reuníamos en la sala 13 Rosas de CCOO de Madrid para recordar a Elvira Sánchez Llopis, que se nos fue hace un año, después de enfrentarse con la máxima dignidad a una enfermedad que pudo con su vida pero no con su obra ni con sus palabras.


No fue un homenaje al uso, no podía serlo tratándose de Elvira, que seguro que habría opinado de todo y que, como hizo su hija en un momento del acto, nos habría sacudido el pensamiento bromeando con quienes hicimos pucheros emocionados. Olga, su mejor apuesta por el futuro, nos cogió el corazón con una mano, el cerebro con la otra, y tiró de ellos, con un ejercicio finísimo de ironía, para situarnos ante la imagen poco conocida de la Elvira madre, mujer, persona corriente que se reía incluso de sí misma, para a continuación sacudirnos con un pensamiento profundo y revolucionario, no siempre comprendido.

Desde aquí quiero proponer otro homenaje, está vez más largo, pero semilla del anterior, un reto para quienes trabajamos con ella. Recopilemos sus libros, sus ponencias, sus artículos y hagamos de ellos herramientas de acción sindical, de debate. Hay que ponerlos en valor, porque lo que ella dejó a CCOO no fue solo sus mejores años, su tiempo, su militancia, sino una obra que merece ser estudiada, porque editada ya la tenemos.

Un acto en el que participaron muchas personas del Sindicato, puesto que Elvira llevaba muchos años perteneciendo a CCOO, desde la Federación de Enseñanza a CCOO de Madrid, en donde desempeñó las responsabilidades de Secretaria de la Mujer, Formación Sindical y Estudios. Formó parte del Patronato de la Fundación Abogados de Atocha y fue Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo de la Confederación de CCOO.

Pero también hacía cosas que no tenían cargo, pero sí carga de trabajo, como, por ejemplo, potenciar, ayudar y participar en el Premio 13 Rosas que creó la entonces Federación de Hostelería, Comercio y Juego, que tanto aprecia este premio y que seguirá realizándolo con el mismo empuje que Elvira ponía. Un empuje que hizo al sindicato crear lazos y reconocimientos en ámbitos sociales, mucho antes de que lo escribiéramos en los papeles, con artistas, con personas del mundo Académico y Feministas, demostrando que nuestro Sindicato es mucho más grande de lo que puede parecer, porque lo componen personas extraordinarias.

Las palabras de Elvira volaron por la sala 13 Rosas en las voces de sus compañeros, compañeras y amistades. Y el sindicato brilló, se hizo grande, plural y feminista. Ella, desde donde esté, enarcaría una ceja y seguramente sonreiría.

Gracias Elvira por tu trabajo y por haber abierto tantas puertas y ventanas en paredes macizas de ladrillo 

**Pilar Morales Pacheco** 

([pmorales@usmr.ccoo.es](mailto:pmorales@usmr.ccoo.es))

es Secretaria de Mujer y Cooperación de CCOO Madrid



Foto: Federación de Enseñanza de Madrid de CCOO

# Conferencia de Dones i Homes: feminitzant el sindicat

[Alba García]



**QUE EL SINDICATO** es reflejo de la sociedad es obvio. Que se compromete en su definición y en su acción sindical con la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también. Ahora bien, como arte y parte de esta sociedad en la que estamos y en el contexto que nos ha tocado vivir y compartir, somos firmes testimonios, si no cómplices, de las resistencias del patriarcado en alianza clara con el capitalismo más salvaje ante la igualdad de género.

Afrontar esta realidad y adoptar un rol proactivo quiere decir que hay que predicar con el ejemplo.

Así que CCOO de Catalunya organiza la Conferencia de Dones i Homes (1) para conmemorar el aniversario de la 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres que tuvo lugar hace 25 años.

Hemos recorrido un largo camino, las mujeres hemos aumentado la presencia en el sindicato y en los órganos de representatividad de las empresas pero queremos dar un paso adelante. Queremos, a través de la feminización del sindicato, de su organización y también de su acción socio política, contribuir desde el feminismo a mejorar la situación de todas y todos, a transformar el modelo socioeconómico para que deje de maltratar a las personas, para que se coloque en el centro de nuestra acción a las personas, para que negociemos jornadas y condiciones laborales humanas y no esclavizantes, para que se recuperen derechos en dignidad y terminemos con la pobreza laboral y la precariedad, para que no solo conciliemos las mujeres sino que podamos repartirnos entre hombres y mujeres la sostenibilidad y cuidado de la vida.

La Conferencia ha generado diferentes instrumentos: una encuesta de la que ya hemos recibido 5000 respuestas, debates en todas las organizaciones y un reglamento para ordenar nuestra participación al 50/50 en esta conferencia que se celebrará el día 3 de marzo. Os emplazamos a compartir con nosotras los debates y acuerdos que a partir de la Conferencia podremos llevar camino del Congreso de las Comisiones Obreras 🗣️

**Alba García Sánchez**   
([albagarcia@cco.cat](mailto:albagarcia@cco.cat))  
es Secretària de la Dona i Cohesió Social de CCOO de Catalunya.

(1) **Más información de la Conferencia de Dones i Homes: feminitzant el sindicat**



## MUJERES de carbón

[Mapy Artidiello]

**SABEMOS BIEN** que no siempre se hace justicia con las mujeres. Tampoco en la Historia. A menudo se ha ocultado nuestro papel en la batalla por las libertades civiles, en la lucha por las conquistas sociales y laborales. Pero siempre hemos estado ahí.

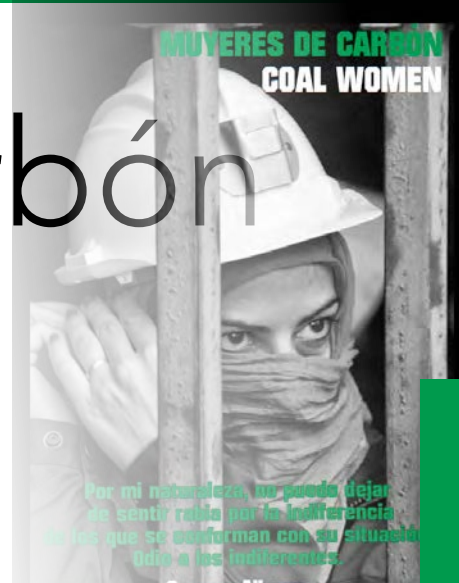
Resulta esclarecedor el caso de las luchas mineras. el prejuicio ha hecho que, de forma equivocada, fueran percibidas como secundarias respecto a los maridos o hijos. Y si en el día a día las mujeres resultan fundamentales en el sostenimiento de la vida familiar, en los momentos de adversidad se convierten en piezas decisivas de la lucha.

En Asturias tenemos muchos ejemplos. Ahí está para los anales la serie de cuadros que, entre finales de los sesenta y primeros setenta del pasado siglo, le dedicó Eduardo Arroyo a Constantina Pérez Martínez, mujer de minero, detenida y torturada por la policía por participar en las huelgas del 62. Un ejemplo entre muchos.

Sabíamos algunas cosas, de nuestra historia, de nuestro papel, pero queríamos saber más. Y darlo a conocer. Por eso, desde la Secretaría de la Mujer de CCOO de Asturias, en colaboración con la Universidad de Oviedo y el Archivo de Fuentes Orales pusimos en marcha hace unos meses el proyecto "Mujeres de carbón. Liderazgos femeninos en comunidades obreras".

Contamos con la ayuda de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad de Gijón, una ciudad con fuerte arraigo industrial, estrechamente ligada al carbón y en la que, no en vano, se sitúa una de las primeras Comisiones Obreras (La Camocha, 1957).

Con el proyecto pretendíamos ahondar en el lugar ocupado por las mujeres en comunidades industriales



y situar el foco de atención en la formación de liderazgos femeninos en espacios sociales y laborales masculinizados. A través de dos vías: en los institutos y con el tejido asociativo. Fueron diez actividades que congregaron a más de medio millar de personas. Recurriendo a vivencias relatadas en primera persona, pero también a películas y composiciones musicales, exploramos cómo las mujeres de las comarcas mineras (y no sólo en nuestro país) acabaron por convertirse en pilares de la cohesión comunitaria, liderando la resistencia y las reivindicaciones.

Además de dar a conocer esta realidad, nos interesaba poner en común experiencias, pero también abrir el debate de cómo ha evolucionado la igualdad de género, qué queda por hacer y cuáles son las iniciativas que, desde abajo, proponen la comunidad estudiantil y vecinal.

Este proyecto nos ha ayudado a reconsiderar nuestro lugar en la familia, en el trabajo y en la sociedad. Nos ha enseñado que queda mucho por describir, por divulgar, por conquistar. Pero que también hay mucho de lo que sentirnos orgullosas 🗣️

**Mapy Artidiello**   
([mapy@asturias.ccoo.es](mailto:mapy@asturias.ccoo.es)) es  
Secretaria de la Mujer y de  
Cultura de CCOO de Asturias.





Foto José Luis Romero

# EL ROSTRO DE LA POBREZA LABORAL: LAS MUJERES

La pobreza laboral tiene rostro de mujer. Por ello, se hace necesario la intervención en varios frentes, como CCOO viene reclamando, lo que se traduce en medidas relacionadas con las políticas públicas y, por tanto, con la responsabilidad que el Estado tiene de combatir la pobreza. También son necesarias actuaciones en la negociación colectiva, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

*Una peor inserción en el mercado laboral, fruto de los factores anteriores, implica mantener peores condiciones laborales y, por lo tanto, salarios más bajos. En estos momentos, para equiparar los salarios entre mujeres y hombres, el salario de las mujeres debería incrementarse en un 32%.*

[Ana Herranz]

**EN LAS ÚLTIMAS TRES DÉCADAS** se ha producido una progresiva incorporación de las mujeres al empleo remunerado, junto a una evolución en el marco legislativo y programas institucionales cuya finalidad ha sido combatir las discriminaciones que afectan en el acceso y posterior mantenimiento del empleo de las mujeres.

Sin embargo, a pesar de esta igualdad formal aún estamos lejos de conseguir la igualdad real en todos los ámbitos de la vida, existiendo todavía fuertes mecanismos a los que el patriarcado no renuncia, que impiden a las mujeres disponer de un proyecto de vida autónomo, libre de discriminación y libre de violencias.

El acceso al empleo es, sin duda alguna, una de las muestras más palpables de la ocupación del espacio público, tantas veces negado a las mujeres por la sociedad patriarcal. Es empoderamiento económico que permite un proyecto de vida autónomo y una emancipación necesaria que libera a las mujeres de la imposición del rol de cuidadora en exclusiva del hogar y de las personas dependientes. Esta es la teoría.

La práctica es bien diferente. Porque el acceso está condicionado por otros factores que determinan la calidad del acceso, como la segregación y la precariedad. El empleo de las mujeres se sigue caracterizando por una gran precariedad: mayor tasa de temporalidad y trabajo a tiempo parcial adscrito casi en exclusiva a las mujeres. Y déficits en la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de las personas dependientes, junto con una carencia en servicios públicos de calidad, abandono de la ley de dependencia y regresivas políticas laborales. Todo ello impide el acceso y la permanencia en términos de igualdad en el mercado laboral.

Una peor inserción en el mercado laboral, fruto de los factores anteriores, implica mantener peores condiciones laborales y, por lo tanto, salarios más bajos. En estos momentos, para equiparar los salarios entre mujeres y hombres, el salario de las mujeres debería incrementarse en un 32%.

El informe *Análisis de los deciles salariales: aumentan la pobreza y la desigualdad salarial* (1), editado por la CS CCOO, del cual es autor José Manuel Lago Peñas, alerta del incremento de las desigualdades y de la pobreza en España, donde el mantenimiento de un empleo ya no es salvaguarda de la pobreza. La gestión de la crisis, con la reforma laboral del PP, ha provocado una devaluación salarial y un empeoramiento de las condiciones laborales que han afectado principalmente a las mujeres, quienes son mayoría, históricamente, en los tramos salariales más bajos.

En concreto, el *Análisis* establece que en los tres primeros deciles, "los que tienen los salarios más bajos", el porcentaje de mujeres duplica al de los hombres (el 41% de las mujeres frente al 20% de los hombres). En el sentido



contrario, en los tres últimos deciles, "los de salarios más altos", el porcentaje de hombres supera ampliamente al de mujeres, con una diferencia porcentual de 13 puntos (el 33 % de los hombres y el 20 % de las mujeres). Si lo cuantificamos, más de 2 millones de mujeres trabajadoras se sitúan por debajo del umbral de la pobreza.

Ello es debido a su mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial y porque las mujeres se ubican, como consecuencia de la segregación sectorial y ocupacional, mayoritariamente en actividades con salarios y condiciones laborales más precarias, como son las actividades como limpieza, empleadas de hogar, comercio u hostelería, con presencia mayoritaria de mujeres.

Pobreza en el presente que repercute en los sistemas de protección social, como son la protección ante el desempleo y el sistema de pensiones, que presentan importantes brechas de género como consecuencia directa de su precariedad en el empleo. Y es que la precariedad caracteriza el empleo de las mujeres, con contratos de muy corta duración, carreras profesionales irregulares que impiden que la mayor parte de mujeres desempleadas pueda acceder a las prestaciones contributivas o que determina que la brecha de las pensiones ascienda al 40%.

Los estudios del gabinete económico de la CS de CCOO así lo demuestran: las mujeres desempleadas tienen un nivel de protección más bajo y de peor calidad ante el desempleo. La situación de desempleo es indeseable para todas las personas

que la sufren, tanto para mujeres como para hombres, y la sociedad debe dar respuestas desde la solidaridad y la igualdad para que no queden desprotegidas. En la actualidad, la tasa de cobertura por desempleo de las mujeres es del 50,6%, diez puntos menos que la de los hombres (60,7%), también la más baja en décadas. En las prestaciones contributivas por desempleo la brecha asciende a 120 euros menos que cobran las mujeres, siendo la prestación contributiva media de las mujeres de 678 euros. Como bien expresa el gabinete, "Una prestación tan baja difícilmente permite una vida independiente a la persona que la cobra si ha de mantenerse exclusivamente de ella; de hecho, está muy cerca del denominado «umbral de la pobreza», que el Instituto Nacional de Estadística establece en 8.114 euros anuales para una persona que viva sola".

En resumen, la pobreza laboral tiene rostro de mujer. Por ello, se hace necesario la intervención en varios frentes, como CCOO viene reclamando, lo que se traduce en medidas relacionadas con las políticas públicas y, por tanto, con la responsabilidad que el Estado tiene de combatir la pobreza. También son necesarias actuaciones en la negociación colectiva, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de las mujeres.


Año tras año se han ido produciendo importantes recortes en los programas públicos de Igualdad de Oportunidades lo que ha repercutido directamente en que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres haya sido relegada de la agenda política, creciendo las desigualdades existentes que, a su vez, influyen de manera directa en un incremento de la pobreza de las mujeres.

Resulta imprescindible resituar la Igualdad de Oportunidades en la agenda política, con el fin de incidir en los factores estructurales "a priori" del mercado laboral que causan la desigualdad salarial, a través de actuaciones públicas como:

- Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional.
- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres, así como garantizar un trato equivalente con las que trabajan a tiempo completo en materia salarial y de protección social.
- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- El papel de la Inspección de trabajo debe ser más relevante en la eliminación de la brecha salarial, y ello pasa por el incremento de formación en políticas de igualdad a las personas que conforman la Inspección laboral, junto con mayores recursos para que la Inspección pueda incrementar las actuaciones programadas en material de brecha salarial y de vigilancia del principio de igualdad. Asimismo, la Inspección de Trabajo debe reforzar y mejorar los mecanismos de control de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación.
- Abordar el fenómeno de la economía sumergida en sectores típicamente feminizados como pueden ser el empleo en el hogar, hostelería, comercio.
- Políticas públicas que incentiven la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de menores y personas dependientes, especialmente en el establecimiento del permiso de paternidad tal y como recoge la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Recuperación del programa Educa3 destinado a la creación de guarderías para bebés de 0 a 3 años.
- Dotación presupuestaria para el desarrollo efectivo de la Ley de Dependencia.
- Inversión pública para la profesionalización y mejora de cualificación a través de la formación de sectores feminizados como comercio, hostelería..., con la finalidad de incrementar su valor añadido.
- Inversión en empleo público.
- Campañas en centros escolares dirigidas a erradicar la socialización diferenciada en la elección de estudios de las jóvenes, para romper la segregación ocupacional del mercado laboral.



(1) Análisis de los deciles salariales: aumentan la pobreza y la desigualdad salarial, José Manuel Lago Peñas, CS de CCOO, diciembre 2015

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


- Recuperación de dotaciones de los programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la finalidad de eliminar los estereotipos sexistas que aún persisten.
- Y será imprescindible un incremento del salario mínimo interprofesional en los términos que exige la Carta Social europea, hasta llegar al 60% del salario medio 



Foto: Patricia Libertad

*Las camareras de pisos de mi edad, las que llevamos años trabajando en el sector, somos testigos que nuestros derechos aumentaban y los salarios subían en función de cómo cada una de nosotras nos uníamos, luchábamos, nos organizábamos.*

## CAMARERAS DE HOTEL

[Pepi Lupiáñez]

**SOY UNA CAMARERA** que lleva 37 años trabajando en el mismo hotel. Y soy delegada sindical de CCOO desde las primeras elecciones sindicales. El cambio que esta profesión ha dado en este tiempo es abismal y no ha ido creciendo en calidad profesional, sino todo lo contrario. En los años 70 nació la industria turística, España abrió sus puertas al exterior, los hoteles que se preparaban para abrir recibir a turistas del mundo entero necesitaban mucha mano de obra. Fuimos aprendiendo profesiones que requerían los hoteles: Recepcionistas, barman, chefs, gobernantas, camareros de bar de restaurante y camareras de pisos, ocupaciones con denominaciones que revelaban la segregación profesional entre mujeres y hombres.

La creación de la ocupación de las camareras de pisos significó una revolución para las mujeres; con ella alcanzamos cuotas de liberación y de independencia muy altas. Miles de trabajadoras salieron del mundo rural para incorporarse a la actividad laboral en la ciudad o en la costa. Para nosotras fue empezar a vivir de nuestro trabajo, y fue también una incorporación al mundo laboral que significó que nos incorporáramos a la lucha con reivindicaciones sociales y sindicales. Fue también empezar a construirnos un bienestar para el futuro mediante el derecho a la jubilación.

El proceso ha sido largo y costoso, hasta llegar a una situación de empleo fijo, igualdad salarial, derechos para la conciliación familiar. La cuestión de los ritmos de trabajo siempre se quedó en asignatura pendiente, el trabajo siempre fue duro y exhausto.

Las camareras de pisos de mi edad, las que llevamos años trabajando en el sector, somos testigos que nuestros derechos aumentaban y los salarios subían en función de cómo

cada una de nosotras nos uníamos, luchábamos, nos organizábamos. Han sido muchas asambleas, muchas huelgas, muchos convenios negociados, incluso muchos despidos... Muchos esfuerzos unidos hasta llegar a unas condiciones de trabajo dignas, gracias al trabajo sindical. Hemos llegado a ser una gran familia no solo en cada hotel, también en cada cadena en cada provincia.

A los sindicatos no había que ir a buscarlos: quienes trabajábamos en los hoteles éramos el sindicato. Veíamos cada vez más cómo las camareras de pisos se incorporaban a las tareas sindicales, aumentando el nivel de conciencia y de clase de las trabajadoras, siendo cada vez mayor el número de delegadas en los comités de empresas.

Pero un día llegó la crisis, el abismo del paro, la pérdida de derechos sociales, sanitarios, educativos, prestaciones y una campaña orquestada de desprestigio a nuestras organizaciones sindicales, intentando destruir el estrecho vínculo que une a toda la clase obrera.

El gobierno reformó las leyes laborales y dejó sin contenido convenios, acuerdos y toda clase de negociaciones. Y de pronto salen empresas para sustituir a otras empresas, desplazando así los salarios y las condiciones de trabajo que tanto nos costó conseguir. Ahora que tengo derechos en esta empresa, me cambian la empresa. Nos asignan a empresas donde pagan una miseria de salario, haciéndonos cada vez más pobres y trabajando más. La cultura del robo se ha apoderado de parte de la clase empresarial, y han empezado con el departamento más feminizado de los hoteles. Las camareras de pisos están soportando ritmos de trabajo nunca vistos que están llevando a grandes desequilibrios no saludables y emocionales. Hay que re-

*Han sido muchas asambleas, muchas huelgas, muchos convenios negociados, incluso muchos despidos... Muchos esfuerzos unidos hasta llegar a unas condiciones de trabajo dignas, gracias al trabajo sindical.*

cordar a las empresas y cadenas hosteleras, que buena parte de su calidad, las estrellas con que se catalogan, viene por el trabajo, invisible, de las camareras de pisos. Nuestro trabajo les da la calidad, en cambio estas empresas nos quitan la calidad de nuestros empleos 🇪🇸

Este escrito es un grito de denuncia a la sociedad. Mientras haya un hotel que externaliza a las camareras, con la pérdida de derechos laborales, la precariedad y las peores condiciones laborales que eso conlleva, esta sociedad estará fracasando. Este escrito es también un escrito de agradecimiento a quienes están trabajando para que las condiciones de trabajo de las camareras se visualicen y las conozcan el mundo entero.

**Pepi Lupiáñez**  [lupianez4@msn.com](mailto:lupianez4@msn.com) es camarera de pisos de Sol-Meliá Málaga y delegada sindical de CCOO





Foto José Luis Romero

La realidad con la que nos chocamos día a día nos recuerda que no hay igualdad en las empresas y mucho menos si eres joven.

Las mujeres jóvenes sufrimos una doble discriminación por ser mujer y por ser joven.

# CCOO feminista

[Elizabeth García]

**PARECE QUE HABLAR** de feminismo o autodefinirse como feminista es algo negativo, muchos y muchas lo consideran rancio y radical, de hecho no es raro encontrar chicas que digan que ellas no son feministas porque creen en la igualdad.

Ante esa afirmación la pregunta siguiente sería "¿Sabes lo que es el feminismo?". Probablemente no. Probablemente no sepan que el Feminismo es "creer en la importancia de la igualdad de género, invalidando la idea de jerarquía de género como concepto construido por la sociedad". Es decir, que hablar de Feminismo es hablar precisamente de Igualdad, de que un hombre no tiene que cobrar más que una mujer porque sí, de que una mujer no tiene que quedarse en casa cuidando a sus hijos o hijas porque sí, de que un hombre no va a acceder a un puesto de trabajo antes que una mujer porque sí... Bueno, no porque sí, sino porque nuestra sociedad no es igualitaria, gracias entre otras razones a considerar que el feminismo es algo rancio y radical.

He hablado de chicas y no por sexismo, sino porque somos nosotras las que más deberíamos hablar de feminismo y ponerlo en valor, porque, aunque no lo hayamos vivido, ha sido la lucha del movimiento feminista, del movimiento de las mujeres, la que nos consiguió derechos tan esenciales como que podamos votar, que tengamos la misma educación que los hombres o que podamos trabajar fuera de casa. Pero queda mucho por avanzar, y una parte fundamental es la que hace referencia a la igualdad laboral.

La realidad con la que nos chocamos día a día nos recuerda que no hay igualdad en las empresas y mucho menos si eres joven. Basta con mirar los datos socio-laborales que el sindicato da cuando se acerca el 8 de marzo o cuando hablamos de la situación laboral de la juventud para comprobar que las mujeres jóvenes sufrimos una doble discriminación por ser mujer y por ser joven. Basta un ejemplo: donde un hombre de media cobra unos 16.000 euros, una mujer cobra unos 12.000 euros, pero si es una mujer joven apenas llega a los 9.000 euros.

Esto evidencia que no hay igualdad salarial, que no hay igualdad laboral y que no hay igualdad social. Esto nos debe llevar a las jóvenes a reflexionar ¿en serio es tan malo el feminismo?

Pero en todo esto falta una pregunta: "¿El feminismo es cosa de mujeres?". La respuesta es un "No" rotundo, porque si no, no estaríamos hablando de igualdad. Aquel hombre que no vea que el hecho de que una mujer cobre menos, que tenga peores condiciones laborales o que tenga más derecho a cuidar de sus hijos e hijas, es una realidad que le perjudica es que no ve que está viviendo en una sociedad más pobre, que va seguir teniendo una vida personal más inestable y que le están impidiendo decidir el tiempo que quiere disfrutar con sus hijos e hijas.

Parece una tontería, pero no lo es. Pongamos un ejemplo. ¿Cuántos hombres no se cogen reducciones de jornada para el cuidado de un menor porque perderían más salario?

Ése es el trabajo de quienes conformamos el sindicalismo de clase, seguir reivindicando la igualdad de género y la conciliación, y no hacerlo sólo desde las secretarías de la mujer, no sólo las mujeres del sindicato. Es una tarea de equipo, hombres y mujeres, jóvenes y menos jóvenes. Últimamente he escuchado una frase: "CCOO Feminista".

Me encanta que se hable de "Feminizar el sindicato", pero con decirlo no basta, no es un slogan, es una forma de definirnos desde el reconocimiento de lo que es el feminismo, desde el reconocimiento de lo que es el sindicalismo y de lo que defendemos la IGUALDAD SOCIAL PARA MUJERES Y HOMBRES 🇪🇸

**Elizabeth García Fernández**   
([egarcia@and.ccoo.es](mailto:egarcia@and.ccoo.es))

es secretaria de Juventud y Mujer de CCOO de Andalucía



# NISSRIN JUNDI

## refugiada siria en España



Entre todos los conflictos uno de los más cruentos de la historia reciente y que mayor número de personas refugiadas en el mundo está procurando es el que se está viviendo en la República Árabe Siria <sup>(1)</sup>. Las cifras de personas muertas, torturadas, desaparecidas y refugiadas que ofrecen las agencias internacionales son escalofrantes; son muestra de la incapacidad de la comunidad internacional para frenar una sangría perpetrada contra el pueblo sirio desde el año 2011 y hasta la fecha. La población, asfixiada y sin recursos, se ha visto forzada a un éxodo masivo hacia los países limítrofes y, en una fase posterior, hacia los países europeos.

Sin duda alguna, las mujeres, adolescentes y niñas sirias forman parte del grupo más vulnerable de entre todos ellos que termina de manera habitual en los circuitos del tráfico de personas: redes de prostitución, intermediarios en las mafias locales que trafican con ellas o matrimonios ficticios que encubren toda forma de abuso contra las mujeres, son algunos de los riesgos a los que se enfrentan las refugiadas.

En esta ocasión hemos querido contar con el testimonio de una joven mujer siria que ha llegado recientemente a España. Con ella conoceremos de primera mano la experiencia de un viaje lleno de riesgos. Nissrin Al Jundi ha tenido la amabilidad de querer compartir con la **Revista Trabajadora** la dura experiencia de abandonar su Siria natal en diciembre de 2015 para seguir la difícil ruta por la que a diario pasan en condiciones extremas muchas otras personas refugiadas, huyendo de la muerte, como nos recuerda en esta entrevista. Como ella, miles de mujeres se han visto abocadas a un destino incierto.

[Alejandra Ortega]

[ ÍNDICE ]



# entrevista

**NISSRIN ALJUNDI** vivía en Damasco (Siria) hasta hace unos meses. Ha estudiado Filología inglesa y trabajaba en una oficina de turismo. Es originaria de Salamiyah, una ciudad al pie del desierto sirio, donde la mayoría confiesa el ismaelismo. Su pueblo es conocido por su historia y por su alto nivel cultural, una sociedad abierta a todas las religiones y culturas, uno de los pueblos que desde 2011 participa en la lucha de forma pacífica.

## ¿Cuándo y por qué tuvo que abandonar Siria?

Abandoné Siria en diciembre 2015 debido al peligro diario de bombardeos sobre la población y las dificultades de vivir de forma segura.

## ¿Cuál ha sido su viaje, como refugiada, hasta llegar a España?

Salí de Damasco en autobús hacia Salamiyah y desde ahí, en otro autobús, en compañía de tres familiares, hacía la ciudad costera de Tartus, después entramos en Líbano. Desde Beirut volamos a Izmir en Turquía. Al día siguiente cogimos una embarcación de goma, en donde cabían unas 30 personas pero que los traficantes metieron a unas 45. Tardamos unas tres horas en cruzar desde Izmir hasta la isla griega de Lesbos. Mis familiares se fueron hacia Alemania por la Ruta de los Balcanes y yo escogí otra ruta más fácil, por mar, camino de Italia, hasta llegar a España.

## ¿En qué condiciones está en la actualidad? ¿Qué echa en falta, o necesita, para tener la vida segura y digna que merece, como refugiada?

He solicitado el asilo, con ayuda de la Cruz Roja Española, que me ayudaron para formalizar la solicitud y me ofrecieron asesoramiento. He comenzado un curso de idioma español hace un par de semanas y tengo una profesora muy buena (se llama Encarna) que nos ayuda, de forma magnífica, a entender el idioma y también las costumbres de la sociedad española. Echo en falta un poco más de ayuda del Estado español para poder sobrevivir. Tardan mucho tiempo los papeles y los documentos que nos deben de entregar a las personas refugiadas, los necesitamos para poder movernos, a pesar de que han llegado pocos refugiados aquí, a España, en comparación a otros países europeos.

## ¿Cómo percibe, desde su experiencia personal, la crisis de personas refugiadas que están llegando a Europa desde su país? ¿Y cómo valora la respuesta que da Europa?

Me causa preocupación ver la poca respuesta positiva de muchos países europeos frente a las muchas personas refugiadas que huyen de la muerte. Los refugiados necesitamos, por ejemplo, un "pasaje seguro" para no volver a ver más personas ahogadas en el Mediterráneo. Por otra parte, me preocupa más notar cómo una parte de la sociedad criminaliza a las personas refugiadas, relacionándolas con delitos o terrorismo, cuando lo único que queremos es escapar de un infierno.

## ¿Cuáles son los principales problemas de las mujeres refugiadas, tanto en el origen, como en el propio viaje o campo de refugiados, como en el lugar de acogida? ¿Por qué casi nunca se habla de ellos?

Es muy duro para una refugiada emprender estos viajes llenos de peligro. En los campamentos, las mujeres sufren por hambre, frío y poca atención de las organizaciones internacionales igualmente que los hombres, pero además estamos más expuestas al abuso de los traficantes que nos extorsionan más que a los hombres. Las mujeres sirias somos muy trabajadoras y cultas, en términos generales, pero se habla muy poco de nuestras actividades.

## ¿Qué les diría a los poderes públicos españoles? ¿Y a la sociedad civil? ¿Y las compañeras y compañeros de CCOO?

Una refugiada necesita, por ejemplo, acelerar el proceso de obtener papeles y resolución del asilo que suele tardar mucho tiempo, pero respecto a la sociedad civil no tenemos ninguna queja, al contrario, a veces nos ofrecen más ayuda que los gobiernos. A las compañeras y compañeros de CCOO les digo que somos, también, personas trabajadoras que hemos tenido que abandonar nuestra tierra y que esperamos volver pronto para ayudar a construir nuestro país. La población civil es la primera perdedora de esa guerra y es quien ha sufrido y sigue sufriendo 🇸🇮

**Alejandra Ortega Fuentes** 

([aortega@ccoo.es](mailto:aortega@ccoo.es)) es Responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría de Internacional y Cooperación de CCOO



**Nissrin Aljundi**

([nana.32010@hotmail.com](mailto:nana.32010@hotmail.com))

Traducción:

**Raed Aljundi** ([raljundi@gmail.com](mailto:raljundi@gmail.com))

Fotografías: **Raed Aljundi**

**(1) Para más información sobre el conflicto en Siria se puede consultar el Cuaderno Sindical que CCOO elaboró en 2014: "Siria: esperanzas defraudadas"**



[ ÍNDICE ]





# MARÍA JESÚS VEGA

## portavoz de ACNUR en España

MARÍA JESÚS VEGA, portavoz y responsable de Comunicación y Relaciones Externas de ACNUR (Agencia de la ONU para los Refugiados) en España, nos da a conocer el trabajo que realiza su organización con las personas refugiadas:

*El mandato principal de ACNUR es dar protección, velar por que se respeten los derechos de las personas refugiadas y buscar soluciones duraderas para estas personas que han tenido que dejarlo todo atrás, sus casas, sus familias, su trabajo, huyendo de la guerra, la violencia y la persecución. Esa protección va desde la ayuda humanitaria de emergencia para cubrir necesidades básicas como el cobijo, la alimentación, agua o asistencia médica, hasta la educación, la formación o asegurar que tengan una documentación de identidad.*



Foto: ACNUR

[Eva Antón]

**¿Cómo está afrontando la situación de las personas que están llegando a Grecia o Turquía provenientes de Siria y otros países en guerra?**

ACNUR es la agencia a quién la Asamblea General de la ONU encomendó en 1950 la tarea de liderar la respuesta a las personas refugiadas. Eso es lo que venimos haciendo desde entonces y es lo que continuamos haciendo ahora en Oriente Medio, Asia, África, en América Latina o en Europa con las personas procedentes de Siria, de Irak, Eritrea, Afganistán y otros países que están llegando, más de dos mil a diario, hasta Europa, principalmente por Grecia. No es un reto fácil, en primer lugar porque los conflictos se multiplican, el número de refugiados a nivel mundial está creciendo a un ritmo exponencial –hay 60 millones de personas desplazadas por conflictos– y no así el presupuesto del que disponemos para brindarles asistencia.

**¿Es Europa solidaria con estas personas?**

Yo diría que la mayoría de la ciudadanía europea sí, se ha mostrado solidaria y en muchas ocasiones han ido por delante de sus propios gobernantes para echar una mano y pedir una respuesta adecuada a esta crisis de personas refugiadas que es la mayor de la que ha sido testigo Europa tras la II Guerra Mundial. Pero la respuesta de la mayoría de los Estados europeos ha llegado tarde, fragmentada, con un enfoque de restricción de derechos y está dejando mucho que desear para ser el continente considerado la “cuna de los derechos humanos”. Claro que lo que no hay que perder de vista tampoco es la solidaridad de los países más pobres del planeta, que siguen acogiendo al 85% de la población refugiada a nivel mundial.

entrevista

Las mujeres, niños y niñas conforman más del 80% de la población refugiada a nivel mundial y suelen estar en una situación de vulnerabilidad aún mayor a pesar de ser ellas el motor de sus familias en la mayoría de contextos de población refugiada. Las mujeres se ven afectadas por los mismos peligros que los hombres pero se añaden otros por el hecho de ser mujeres, comenzando porque la violencia sexual y de género es una característica común en los conflictos armados. Estos riesgos se multiplican en el camino de la huida cuando las mujeres refugiadas viajan solas o con sus hijas, hijos u otros familiares a su cargo (se han quedado viudas o sus esposos están en el país de origen) y son más vulnerables a la violencia sexual y de género, la explotación infantil o la trata.



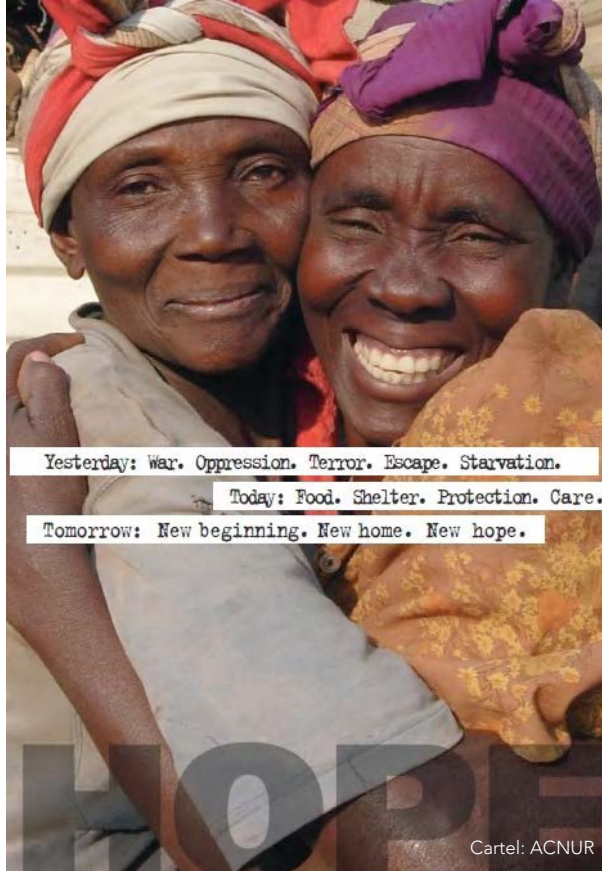
[ ÍNDICE ]





## ¿Están teniendo la atención y acogida a que tienen derecho?

Los Estados europeos, como firmantes de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los refugiados, tienen la obligación de dar protección a las personas que vienen huyendo de la guerra y de la persecución por los motivos que contempla la definición de "refugiado" y son los principales responsables. A pesar del esfuerzo que están haciendo algunos países y del trabajo que desarrollamos las organizaciones humanitarias que estamos presentes o las decenas de personas voluntarias que echan una mano, esa atención y acogida son claramente insuficientes. Lo vemos a diario en los medios de comunicación, que nos confrontan con las imágenes del dolor y la desesperación de hombres, mujeres, niñas y niños de todas las razas y condición, que están llegando a las costas del Mediterráneo.



## ¿Y España?

En este país la respuesta de la sociedad civil, de muchos ayuntamientos y comunidades autónomas ha sido impresionante. Pero lo que hace falta es que España se convierta verdaderamente en un país de acogida para las personas refugiadas, que se mejore el sistema de asilo, incluyendo la acogida y la integración, y se ponga la voluntad y los medios para ello. España acoge apenas al 1% de solicitantes de asilo de la Unión Europea y de los 16.000 a los que el Gobierno se comprometió el pasado septiembre a acoger bajo el programa de reubicación de la UE, sólo han llegado 18.

## ¿Cuál es la situación de las personas refugiadas durante su viaje? ¿Cuáles son sus principales problemas?

Los problemas de las personas refugiadas no terminan cuando toman la decisión de salir del país para escapar de las bombas y de la muerte. En ese momento comienza otra parte de su odisea que les lleva a intentar salir de su país y llegar a lugares seguros, cruzando fronteras sin contar con la documentación requerida, teniendo que ponerse en manos de traficantes para ello, pasando hambre, frío y necesidades y exponiéndose aún más a peligros como el reclutamiento forzoso en menores, secuestros, atracos, abusos y violaciones sexuales o las redes de trata.

## ¿Y las mujeres y las niñas, tienen problemas específicos, tanto en el origen, como en el propio viaje o campo de refugiados, como en el lugar de acogida?

Las mujeres, niños y niñas conforman más del 80% de la población refugiada a nivel mundial y suelen estar en una situación de vulnerabilidad aún mayor a pesar de ser ellas el motor de sus familias en la mayoría de contextos de población refugiada. Las mujeres se ven afectadas por los mismos peligros que los hombres pero se añaden otros por el hecho de ser mujeres, comenzando porque la violencia sexual y de género es una característica común en los conflictos armados. Estos riesgos se multiplican en el camino de la huida cuando las mujeres refugiadas viajan solas o con sus hijas, hijos u otros familiares a su cargo (se han quedado viudas o sus esposos están en el país de origen) y son más vulnerables a la violencia sexual y de género, la explotación infantil o la trata. Hemos denunciado desde ACNUR que esta situación se estaba produciendo incluso en Europa, a lo largo de la ruta de los Balcanes que tomaban muchas personas refugiadas tratando de llegar a Alemania, Suecia u otros países.

flictos, cooperación internacional y llevamos años pidiendo alternativas legales para que los refugiados puedan llegar a países seguros evitando que se jueguen la vida una vez más a manos de traficantes sin escrúpulos. En 2014 murieron ahogadas en el Mediterráneo 3.500 personas, 3.735 fallecieron en 2015 y en lo que va de año, más de 400, un tercio de ellas son niños. ¿Cuántas más tendrán que morir para que se aborde esta crisis adecuadamente y se empiecen a poner en marcha programas de reasentamiento, visados humanitarios, reunificaciones familiares más flexibles o visados para estudiantes?

## ¿Qué medidas específicas propone ACNUR para integrar la perspectiva de género y, con ello, afrontar los problemas y violencia a que se exponen las mujeres y niñas refugiadas?

Lo primero que hay que hacer es tener operativos mecanismos que permitan hacer una buena identificación de las necesidades de protección de las personas que llegan a un país desde el primer momento. De esta forma puedes hacer una pronta identificación y derivación a recursos adecuados a aquellos casos vulnerables detectados como menores no acompañados o separados –se hayan declarado o no menores–, personas enfermas o con algún tipo de discapacidad, mujeres solas o con cargas familiares etc.

Más allá de las distintas medidas que desde los años 80 ha ido adoptando ACNUR para fomentar el empoderamiento, los derechos de las mujeres refugiadas y mejorar su protección, asistencia y participación (al 50% en puestos de liderazgo) y comités de coordinación de refugiados, tenemos en marcha un sistema de trabajo, de planificación y ejecución basado en un enfoque participativo, tanto en situaciones de campos de refugiados, como entornos urbanos o en emergencias. Con ello se organizan distintos grupos de consulta –en función de edad, género y diversidad–, para asegurar que las personas refugiadas estén en el centro de las decisiones que se toman y que afectan a su vida, y que todos y todas puedan tener los mismos derechos y el mismo acceso a la atención y servicios 🇪🇺

Más información sobre ACNUR.  
[www.acnur.es](http://www.acnur.es)

¿Qué medidas propone ACNUR para afrontar esta situación dramática desde una Europa y una España solidarias y corresponsables?  
ACNUR ha presentado a los Estados varios documentos con recomendaciones para trabajar en prevención y resolución de con-

Eva Antón Fernández

([eanton@ccoo.es](mailto:eanton@ccoo.es)) forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO



# Inserción laboral en igualdad

[Ana Latas]

**LA INCORPORACIÓN** de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada de un cambio social y económico lo suficientemente profundo como para integrarlas en las mismas condiciones que los hombres. Esta situación motiva que, desde instituciones internacionales, nacionales y autonómicas, se pongan en marcha mecanismos para que el acceso y el mantenimiento de mujeres y hombres en el empleo se puedan dar en condiciones de igualdad de oportunidades. Por tanto, la introducción de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, permitirá

diseñar estrategias de intervención que actúen sobre las desigualdades y las discriminaciones por razón de sexo en el empleo, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los cuadernos "El proceso de inserción laboral: formar, orientar e insertar en igualdad" se han elaborado como material de sensibilización que oriente los procesos de inserción laboral en tres aspectos: la orientación profesional, la formación y la intermediación laboral. El Cuaderno 1 aborda las herramientas con las que podemos revertir la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, destacando

el papel de la Administración Pública, empresariado y agentes sociales y económicos en los procesos de inserción laboral. Los Cuadernos 2 y 3, por su parte, recogen pautas o recomendaciones metodológicas para una orientación laboral y formación para el empleo y una prospección e intermediación laboral, siempre con perspectiva de género

**Ana Latas García**   
 (alatas@extremadura.ccoo.es)  
 es Experta en Igualdad en la Secretaría de Mujer de CCOO de Extremadura



# publicaciones y libros

## Calendario de filósofas



*"Hay que realizar lo posible, para alcanzar lo imposible"*  
 (Simone Weil, 1909-1943)

[Pilar Morales]

**ESTA FRASE** define el trabajo de las mujeres a lo largo de la Historia, paso a paso, a veces con ruido, otras silenciosas. Un grupo de mujeres que han querido dar luz a otras, han realizado para este año 2016 un calendario de filósofas, pensadoras y revolucionarias, que son una muestra de esa luz del pensamiento de las mujeres que tan bien ha invisibilizado el patriarcado. Mujeres que han aportado sus escritos, sus

militancias y, en muchas ocasiones, la propia vida, al desarrollo de la cultura, la filosofía y las revoluciones.

En un trabajo, sobrio, elegante, con textos breves pero contundentes, ponen en cada mes del año 2016 una nota de feminismo y vindicación, dándonos además un soplo más de orgullo de género. En el calendario aparecen Simone Weil, Simone de Beauvoir, Hanna Arendt, María Zambrano, Lou Andreas Salome, Germaine Staël, Mary Wollstonecraft, Olympe de Gouges, Emilia du Châtelet, Christine de Pizan, Hildegard von Bingen e Hipatía de Alejandria. Todas ellas brillantes, inteligentes, transformadoras, definidas casi siempre en

relación a quien estaban casadas, quienes eran sus contemporáneos o quienes las habían encarcelado, o incluso ejecutado, como en el caso de Olympe de Gouges. Pero nosotras vamos a recordarlas por una de las frases de Hipatía de Alejandria: "Defiende tu derecho a pensar, porque incluso pensar de manera errónea es mejor que no pensar". Pues eso

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

## Agenda de las mujeres transgresoras

[Susana Brunel]

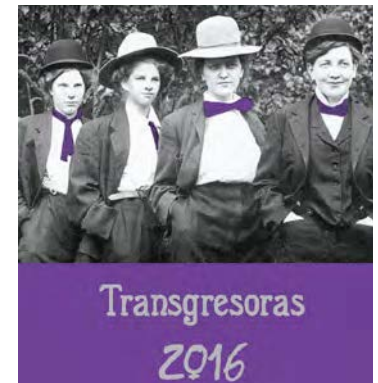
**LA AGENDA DE LAS MUJERES**, este año dedicada a las MUJERES TRANSGRESORAS, nos sorprende y nos deslumbra. Nos lo cuenta la autora de sus textos, "la deslumbra" Elena Lasheras: "aquellas mujeres que tuvieron que adoptar una personalidad masculina para hacer todo aquello que les estaba prohibido, que era mucho: estudiar, trabajar, guerrear, heredar, viajar, escribir, amar a otras mujeres... O para recibir un trato salarial igualitario. O para entrar en escenarios prohibidos. O para evitar el matrimonio. O para simplemente provocar, escandalizar, denunciar la desigualdad de

derechos. Y quedé totalmente deslumbra. Tanta belleza, tan locas y atrevidas, tan desobedientes y provocadoras, tan insumisas al patriarcado, tan TRANSGRESORAS".

Una agenda útil y práctica, de gran belleza visual, con fotografías y textos que nos adentran en el conocimiento de mujeres que tuvieron que romper con los estereotipos sociales, sexuales, y con las normas establecidas, que marcaron un camino por el que avanzar y superar para llegar a ser ellas mismas, alcanzar sus deseos y metas. Mujeres científicas, filósofas, escritoras, pintoras... que marcaron un hito y que sin embargo han sido invisibles para la historia.

La agenda realiza una estupenda selección de estas mujeres, a las que nos acerca con una breve biografía, incluyendo referencias literarias imprescindibles, hermosas imágenes, en definitiva una delicia para utilizar todo el año y conservar para siempre!

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



2016 AGENDA DE LAS MUJERES TRANSGRESORAS Colección: Horas y HORAS La editorial feminista. Textos: Elena Lasheras Pérez

Trabajadora 56 marzo 2016



# INFORME

PARTICIPACIÓN

SINDICAL

DE LAS MUJERES

EN CCOO

INDUSTRIA

[Isabel Rodero y Amaia Otaegui]

La participación sindical de las mujeres en CCOO Industria, requisito para la eliminación de las desigualdades y la mejora de sus condiciones de trabajo.

industria

Fotos José Luis Romero



**L**a crisis no ha perdonado a las jóvenes, que son las primeras perjudicadas por los efectos de la crisis económica y financiera que ha sacudido el mundo como ocurre, en general, con todas las mujeres. Según un informe de la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO, el año 2015 había cerrado con casi 4.800.000 personas desempleadas en España, de las cuales 2.400.000 son mujeres. En contra de las afirmaciones de que la crisis ya está muy atrás, en los últimos meses las tendencias se inclinan más bien a demostrar lo contrario. Además, las políticas neoliberales implementadas en toda Europa han supuesto una enorme ofensiva en forma de recortes de los derechos laborales, sociales y democráticos, recortes que no se van a revertir en el corto plazo y que sitúan al sindicato ante la enorme tarea de tratar de contener sus efectos.

Seis años después del comienzo de la crisis, la situación laboral española es más problemática que nunca: altísimas tasas de desempleo, trabajo precario en aumento constante, una flexibilidad cada vez más importante, además de las oleadas de despidos. El mundo del trabajo se ha modificado sustancialmente a lo largo de las dos últimas décadas, y la precariedad se ha ido instalando poco a poco. A día de hoy, hablar de precariedad no es referirse exclusivamente a la ausencia de empleo o al empleo temporal sino más bien a trabajadores y trabajadoras pobres, y no siempre en base al salario: la idea de precariedad se refiere también a que gran parte de la clase trabajadora se ha encontrado con formas de explotación laboral –y, en muchos casos, no han conocido otra cosa– que la alternancia entre el trabajo a tiempo parcial, trabajo para Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) y agencias privadas de colocación, la rotación laboral, los contratos por semanas o días, la economía informal o sumergida, combinada con periodos de desempleo.

Ser mujer y joven añade un plus de discriminación laboral. El crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres, tanto en los años anteriores a la crisis como hasta la actuali-

dad, evidencia su demostrada voluntad de incorporarse al empleo asalariado. Tienen nuevas expectativas de vida, pues ya no dudan entre elegir dedicarse en exclusiva a las tareas domésticas y el cuidado de la familia, o tener un empleo remunerado. Pero, frente a esta voluntad, persiste la discriminación laboral en las jóvenes, que han seguido enfrentándose a la menor valoración y confianza que el mercado laboral muestra hacia sus perfiles profesionales a pesar, incluso, de su mejor preparación académica. La crisis ha provocado que muchas continúen estudiando, busquen una salida profesional fuera de nuestras fronteras, desistan de buscar trabajo o bien se dediquen al cuidado de su familia, ya que los roles sociales y las políticas del gobierno del Partido Popular, han perpetuado la ausencia de corresponsabilidad por parte de los varones. De hecho, las trabajadoras terminaron el año con una tasa de inactividad en torno al 45%.

Si miramos desde la perspectiva de los distintos sectores, el industrial ha afrontado una crisis muy intensa, donde además de sufrir los penosos efectos de la(s) reforma(s) laboral(es), los sindicatos se enfrentan a cambios en el tejido productivo, donde numerosas fábricas han sido deslocalizadas o han sufrido fuertes procesos de subcontratación y externalización de actividades (muchas de ellas con altas tasas de sindicalización), y donde se ha producido una alta destrucción de empleo temporal, que junto a una ausencia casi total de contratación, ha dificultado el acercamiento de jóvenes al sindicato.

A esta forzada desvinculación de la juventud del mundo del trabajo se añaden las campañas de desprestigio que algunos medios de comunicación y partidos más conservadores han sometido a los sindicatos, invisibilizando su acción sindical diaria y ensombreciendo su papel como actores garantes de los derechos laborales y sociales, mediante la utilización mediática de muy puntuales errores personales. Errores, por otra parte, ante los que se ha actuado con celeridad, cuando realmente han existido, sin que esto tuviera la misma trascendencia. El reflejo de esta situación en el sindicato no es una novedad,

---

Ser mujer y joven añade un plus de discriminación laboral. El crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres, tanto en los años anteriores a la crisis como hasta la actualidad, muestra su voluntad de incorporarse al empleo asalariado. Tienen nuevas expectativas y ya no dudan entre dedicarse en exclusiva a las tareas domésticas y el cuidado de la familia, o tener un empleo remunerado. Pero, frente a esta voluntad, persiste la discriminación laboral en las jóvenes que, a pesar de su mejor preparación académica, siguen enfrentándose a la menor valoración y confianza que el mercado laboral muestra hacia sus perfiles profesionales.

pues la precariedad e inseguridad laboral de mujeres y jóvenes y el alejamiento de las organizaciones sindicales viene de atrás. En respuesta a ello, los sindicatos han dirigido el foco de atención hacia una mayor protección y defensa de mujeres y jóvenes, modificando las plataformas de negociación de los convenios colectivos, elaborando material específico para trabajadores y trabajadores jóvenes y realizando numerosas campañas de afiliación y sindicalización.

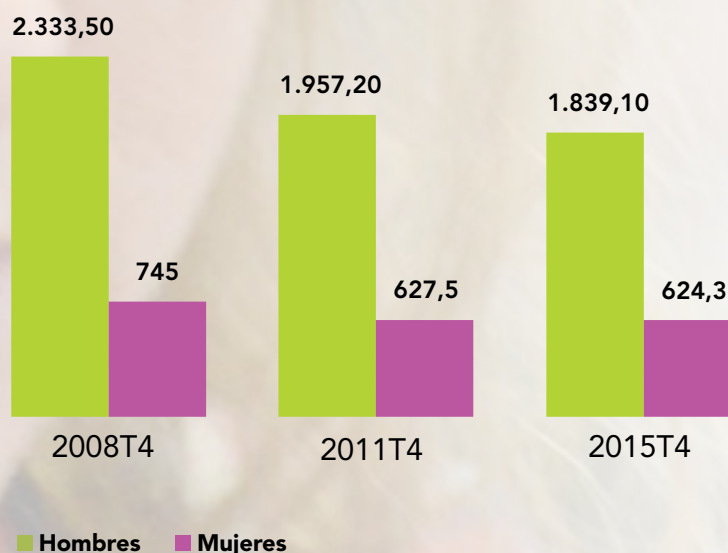
En definitiva, por un lado se ha tratado de adaptar la acción sindical a las preocupaciones particulares de los trabajadores y trabajadoras más jóvenes, aunque no se encuentran en el corazón de la acción sindical y por otra, se está tratando de favorecer la organización de estas personas y su participación en el sindicato, incluso antes de empezar a trabajar. Colaborando con esta iniciativa, la Federación de Industria elaboró un Informe sobre , en el que participaron las personas responsables de Juventud y Mujer de todas las Federaciones de nacionalidad o región, algunos de cuyos resultados se van a tratar en este artículo.

Una de las características de los sectores industriales respecto a la presencia de trabajadoras es la enorme segregación tanto horizontal como vertical que se refleja. Hay una escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, concentrándose las trabajadoras en el área de gestión y administración.

## Participación y representación de **mujeres** en Industria CCOO

La incorporación laboral de mujeres en sectores que tradicionalmente han empleado a hombres sigue siendo aún escasa. La industria española es un sector predominantemente masculino donde la participación laboral femenina es baja, pero la crisis ha afectado relativamente menos al empleo de las mujeres que al de los hombres.

Evolución de la ocupación por sexos (en miles)





Los sectores industriales siempre se han caracterizado por generar un empleo estable, tanto en relación con el empleo como con las condiciones de trabajo. Si bien durante estos años de crisis se han destruido cerca de un millón de empleos, de ellos más de 200.000 eran de trabajadoras, con una importante disminución de menores de 24 años (cerca del 70% desde 2008). Otro ejemplo de este cambio de modelo, es que casi la totalidad de los contratos de trabajadoras que se realizaron el último año eran temporales. Una de las características de los sectores industriales respecto a la presencia de trabajadoras en los mismos es la enorme segregación tanto horizontal como vertical que se refleja. Hay una escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, concentrándose las trabajadoras en el área de gestión y administración. En estas áreas donde tradicionalmente ha existido una menor sindicalización, la participación es más difícil.

¿Qué relación tienen las mujeres ocupadas en el sector con el sindicato? Los estudios e investigaciones convencionales afirman que su participación está directamente vinculada con su posición laboral y las condiciones de trabajo, y que las características o variables necesarias para convertirse en miembros de un sindicato parten de las condiciones necesarias para una cierta estabilidad económica y estabilidad en el empleo, es decir, el tipo y la duración del contrato.

Por ello, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y todos los avances aparejados a ello, como son la mejora de acceso y de condiciones, derivadas, sobre todo, de la mayor formación profesional con la que cuentan, es un fenómeno que en la etapa de crecimiento se ha visto reflejado también en el aumento de su participación y representación sindical. Esto a su vez, ha fomentado la integración de la perspectiva de género a la acción sindical, consecuencia también del aumento de trabajadoras en las mesas de negociación.

A pesar de este aumento, las mujeres participan en menor grado que los hombres en el ámbito sindical, tanto por su nivel más bajo de afiliación, como en la representación sin-

dical o en los espacios de responsabilidad interna. Tradicionalmente se ha explicado por la división sexual del trabajo que sitúa las responsabilidades del trabajo de cuidados en las mujeres, y esta mayor presencia en el trabajo reproductivo dificulta la gestión de otros tiempos sociales. La actividad sindical requiere de inversión en tiempo tanto en formación, como en disposición para atender conflictos laborales que no siempre aparecen dentro de la jornada laboral.

Es aquí donde se produce un freno importante en su implicación, debido a la dificultad de poder compatibilizar los tiempos dedicados a su jornada laboral, los tiempos dedicados al sindicato y el tiempo para la atención de las responsabilidades familiares y domésticas.

Estos problemas se agravan por las barreras que frenan la participación femenina en la negociación colectiva, tradicionalmente diseñada para los hombres. La sub-representación de las mujeres en los espacios de poder sindical tiene diversas explicaciones, pero una de ellas alude a la estructura tradicional del sindicato que privilegia la hegemonía masculina. De ahí que uno de los esfuerzos de CCOO sea el de establecer redes de mujeres que trasciendan esta tradicional forma de organizar y utilizar el activo sindical.

Las consecuencias de la menor participación y presencia son evidentes: a menor participación de las mujeres en los sindicatos, menor visibilización de sus actividades y contribuciones a la organización y una menor capacidad de actuación y cambio por parte de las mujeres para modificar una realidad social y laboral pero también sindical, que sigue siendo un reflejo de la desigualdad estructural de género tanto en los puestos de liderazgo y representación como en las propias bases de la afiliación. En Junio de 2015, las asalariadas suponían un poco más del 22% del empleo en los sectores de CCOO Industria, mientras que la representación sindical de las mujeres alcanza el 17,61% y la afiliación llega al 15,4%. Esto significa que mientras hay un mantenimiento relativo en el número de empleos, la afiliación de las mujeres en el

---

Las jóvenes trabajadoras podrían ocupar un lugar más importante en la acción sindical si se fomentara y garantizara su participación efectiva en las estructuras y actividades sindicales. Pero no basta con incorporar a las trabajadoras jóvenes a la organización sindical, sino que se trata de configurar una manera particular de pensar y hacer la actividad sindical desde la perspectiva de la juventud y el género, incorporando nuevos temas, nuevos símbolos y sobre todo nuevas prácticas.

sector disminuye. La disminución de la afiliación entre los hombres parece tener una relación directa con la disminución del empleo en el sector a causa de la intensa crisis, el aumento de los despidos por su abaratamiento y los cambios en el tejido productivo. En el caso de las trabajadoras, el aumento de la inseguridad laboral por el incremento de la tempora-

lidad y la parcialidad puede ser uno de los elementos que influyan en ello pero, no obstante, no justifica toda la pérdida de afiliación.

Esta situación perjudica no solamente a las mujeres trabajadoras sino al conjunto de la población asalariada y al poder sindical en general, de forma que es preciso abrir

los cauces para una mayor representación de las mujeres en la organización sindical, potenciando su participación en todos los espacios de decisión, los órganos representativos y la negociación colectiva, estableciendo mecanismos de inclusión y participación efectiva en las estructuras y construyendo un sindicalismo donde hombres y mujeres participen en igualdad.

## Afiliación y representación sindical de **trabajadoras jóvenes** Industria CCOO

La menor presencia de trabajadoras jóvenes en el sector supone obstáculos y problemas diversos a la hora de organizarlas. Si desde la perspectiva del empleo la participación de mujeres en la industria es escasa, menor todavía es la participación de las jóvenes asalariadas, que superan ligeramente el 15%. Desde la óptica sindical, los datos indican que los porcentajes de la participación de las jóvenes en el sindicato, en relación a la afiliación y a la representación sindical, son menores que su participación laboral en el sector, con preocupante añadido de que la tendencia que se observa en los últimos años es decreciente.

La evolución de la afiliación joven viene condicionada siempre por un factor, el cumplimiento de una determinada edad. Este factor, unido a la casi inexistente creación de empleo estable, es la causa de este panorama ante el que nos encontramos. La escasa participación sindical de la juventud y su casi testimonial presencia en la estructura sindical, a su vez, provoca un debilitamiento de las condiciones de trabajo de los mismos, ya que aunque las reivindicaciones de la clase trabajadora más joven deben estar presentes en la acción sindical diaria, su perspectiva no se hace tan visible.

AFILIADAS MENORES DE 30 AÑOS 2015 (%)	
AFILIACIÓN MENORES 30 AÑOS TOTAL (SOBRE AFILIACIÓN TOTAL)	5.3
AFILIACIÓN MUJERES MENORES 30 AÑOS (SOBRE AFILIACIÓN TOTAL)	0.7
AFILIACIÓN DE MUJERES MENORES 30 AÑOS (SOBRE TOTAL AFILIACIÓN MENORES 30 AÑOS)	13.4
EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN MUJERES MENORES 30 AÑOS (2015 SOBRE 2014)	-1.3

Fuente: Informe Federación de Industria CCOO 2015

En el plano de la representación, y a pesar de los indudables avances en la integración de mujeres y en la defensa de los temas de género, como frente específico de negociación en las empresas, no hay tantas representantes sindicales menores de treinta años como se podría esperar de sus tasas de afiliación y su peso en el mercado de trabajo. No hay duda de que la disminución de la representación sindical de trabajadores jóvenes tiene su explicación en el cierre de tantísimas pequeñas empresas y las enormes dificultades para realizar elecciones sindicales en contextos tan difíciles debido a la intensa crisis económica, pero es necesario llamar la atención sobre la evidencia de que, en el conjunto del sector, la presencia de jóvenes delegadas es testimonial (y decreciente).



PORCENTAJE DE DELEGADOS/AS JÓVENES CCOO 2015		
	MEDIA	INDUSTRIA
DELEGADOS MENORES DE 30 AÑOS	3,77	2,41
DELEGADAS MENORES DE 30 AÑOS	2,36	1,76

Fuente: CS de CCOO

Un proyecto financiado por la CE a finales de 2015, denominado Empoderamiento de la integración de los trabajadores más jóvenes en el sector del Metal, Transporte, Alimentación, Servicios y Construcción<sup>1</sup>, que fue implementado por las Federaciones Europeas correspondientes a esos sectores, resalta que el futuro del sindicalismo se basa en la gente joven. Su participación es necesaria para evitar la disminución constante y rápida de la afiliación en toda Europa, e imprescindible si los sindicatos quieren mejorar el proceso de renovación sindical y seguir siendo actores sociales y políticos con influencia y capaces de dar respuestas a cuestiones nuevas y cambiantes.

El proyecto afirma que si una persona no se afilia antes de los 40 años, nunca lo hará, y por ello, la organización sindical de la juventud debe convertirse en una prioridad. Aunque los sindicatos han comprendido la importancia de esta transición, en la práctica los cambios se suceden con mucha lentitud, y recomiendan el uso de redes sociales, muy utilizadas por la juventud.


No cabe duda que CCOO es el sindicato que mejor defiende los intereses de la clase trabajadora, y así lo entiende el conjunto de la misma, ya que es el sindicato que más afiliación tiene y al que más han votado en las miles de elecciones sindicales llevadas a cabo. Para realizar cambios efectivos en nuestra sociedad es necesario el fortalecimiento del sindicato mediante la afiliación,

la participación en las elecciones sindicales y en las estructuras de CCOO de los trabajadores y trabajadoras. Además, para introducir la perspectiva de género y las políticas específicas para la juventud en nuestra acción sindical de una manera más efectiva, es necesario que estas personas sean las que las reivindiquen y las lleven a cabo.

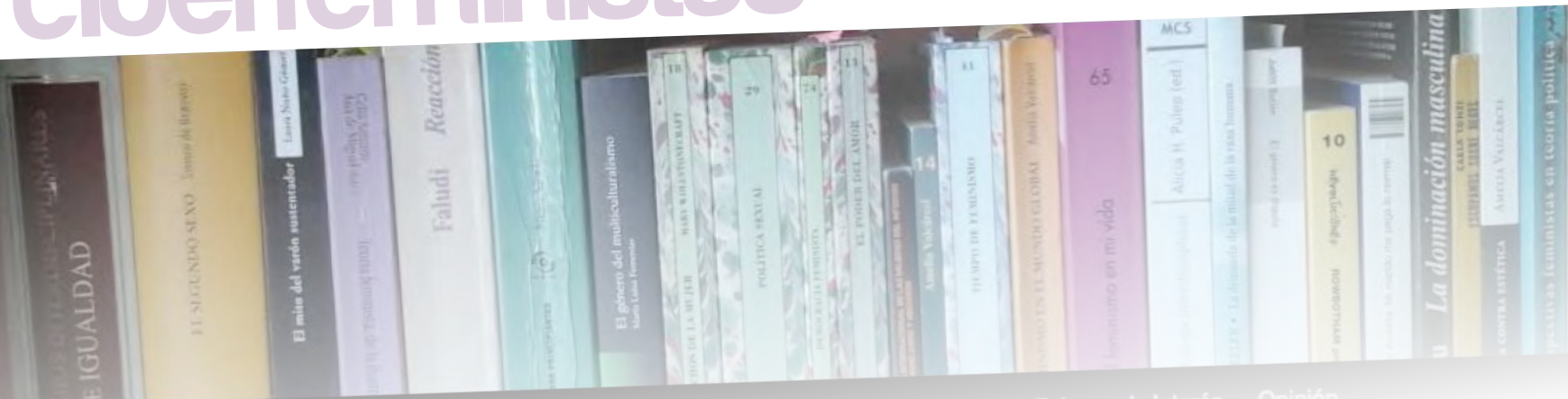
Las jóvenes trabajadoras podrían ocupar un lugar más importante en las políticas de acción sindical efectivas de los sindicatos. Una política sindical con objetivos claros, acciones y actividades que fomenten y garanticen la participación en las estructuras y acciones sindicales podría colaborar en este objetivo. No basta con incorporar a las trabajadoras jóvenes a la organización sindical, sino que se trata de configurar una manera particular de pensar y hacer actividad sindical desde la perspectiva de la juventud y el género, incorporando nuevos temas, nuevos símbolos y sobretodo nuevas prácticas.

Para ello es imprescindible abrir en el interior de las organizaciones sindicales nuevos cauces más plurales y participativos pues la conclusión es evidente: cuanto mayor es la afiliación a los sindicatos en una sociedad, mayor es su grado de igualdad **II**

**Isabel Rodero**  ([irodero@industria.ccoo.es](mailto:irodero@industria.ccoo.es))  
es Secretaria de Mujer, Juventud y Formación de la Federación Estatal de Industria de CCOO

**Amaia Otaegui**  ([aotaegui@cco.es](mailto:aotaegui@cco.es))  
es coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

**1 Just do it! A compendium of best practices from all over Europe on involving young people in Trade Unions. Comisión Europea, 2015.**



## OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA URJC

*Expresión pública del órgano que coordina las políticas de igualdad en el ámbito de la URJC, la investigación, la docencia en estudios de género, la colaboración con otras instituciones y el trabajo en red.*

[Laura Nuño]

**LA WEB** del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) abre sus puertas con la fotografía de una biblioteca feminista. Una imagen que pretende reconocer la genealogía del feminismo y, en palabras de Ana de Miguel, a algunas de nuestras "gigantas"; aquellas mujeres cuyos escritos y aportaciones nos permiten alcanzar altura de miras y ponerle nombre, causas y consecuencias a la jerarquía sexual. No podía ser de otra manera siendo la expresión pública del órgano que coordina las políticas de igualdad en el ámbito de la URJC, la investigación, la docencia en estudios de género, la colaboración con otras instituciones y el trabajo en red.

El observatorio incluye entre sus funciones (accesibles en el apartado "Conócenos"): 1. Diseño, la evaluación y la promoción de las políticas de igualdad y la coordinación de la Unidad de Igualdad. 2. Promoción de la inclusión de la perspectiva y los estudios de género en la investigación y la formación. 3. Asistencia técnica y colaboración con organizaciones cuyos fines estén asociados a las políticas de igualdad o a la investigación y docencia en la materia. 4. Trabajo en Red con asociaciones, instituciones y organizaciones de la sociedad civil. 5. Sensibilización y formación intraorganizacional y, por último, difusión de investigaciones y publicaciones sobre género y feminismo.

Uno de los retos es, precisamente, alcanzar todos estos objetivos desde el trabajo en red con aquellas organizaciones e instituciones comprometidas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Y, en ello, CCOO es referencia obligada. Por eso, cuando se visita la página en la que se recogen las "actividades", se comprueba que hemos coincidido con las mujeres de CCOO en un sinfín de espacios y encuentros a lo largo de nuestro primer año de vida.

En esta Web podemos encontrar, a su vez, documentos, enlaces de interés, artículos de opinión, así como campañas en curso (como el Manifiesto por la inclusión de los Estudios Feministas en la Universidad, que os animamos a firmar).

Entre nuestros proyectos para este año, queremos fortalecer la formación a través de jornadas y seminarios internacionales (el próximo se celebrará el 31 de marzo y 1 de abril), poner en marcha un Itinerario Formativo Anexo al Título en igualdad para el curso 2016-2017 (de forma que cualquier graduada o graduado de la URJC pueda salir con una formación con una duración de, al menos, 100 horas en la materia) y desarrollar una guía multisectorial sobre Mutilación Genital Femenina con la participación de más de una veintena de expertas y profesionales

**Laura Nuño Gómez**   
([lnunog@hotmail.com](mailto:lnunog@hotmail.com)) es directora del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Rey Juan Carlos.

**Observatorio de Igualdad de Género de la URJC**





## Hacia un convenio de la OIT contra la violencia de género en el trabajo

[Raquel Gómez]

**EL PASADO** noviembre, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó la inclusión de negociar un convenio *contra la violencia de género en el trabajo* en la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo que tendrá lugar en junio de 2018.

A dicha reunión asistió una representación del Gobierno de España. Buscando el apoyo de esta delegación, desde CCOO y UGT se solicitó a la Ministra de Empleo su apoyo para la propuesta de un punto normativo sobre “La violencia en contra de la mujer en el lugar de trabajo” con carácter prioritario.

La necesidad de un convenio OIT fue propuesto por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2013, para lo que plantearon una campaña denominada *Alto a la violencia de género en el trabajo*. En esta campaña se insta a las organizaciones sindicales a contactar a los miembros del Gobierno que formen parte del Consejo de Administración de la OIT y pedirles que apoyen la adopción de un Convenio.

Esta campaña se ha visto reforzada con el dictamen adoptado por el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en febrero de 2015 en el que se reclama la aprobación de dicho convenio. En dicho dictamen, el Comité, integrado por sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de empleadores, describe la violencia de género en el trabajo como una violación grave de los derechos humanos y un atentado contra la dignidad y la integridad física y psicológica.



Foto OIT



Por ello, tal y como se recoge en las cartas enviadas desde CCOO y UGT a la Ministra de Empleo, “disponer de un Convenio y una Recomendación de la OIT facilitarían el diseño adecuado de políticas de recursos humanos dentro de las empresas y orientaciones para el diálogo social y la elaboración de convenios colectivos”

**Raquel Gómez Merayo**

([raquelgomez@ccoo.es](mailto:raquelgomez@ccoo.es)) es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

La calidad de la atención sanitaria incumbe a las mujeres de las clases trabajadoras

## EL CASO DE LA VACUNA HPV

[Carme Catalán]

La vacuna del Papiloma Humano (HPV), se introdujo en España para prevenir el Cáncer de Cuello de Útero, que provoca una grave mortalidad en países en vías de desarrollo donde no existe una política de detección precoz, pero no en nuestro país, donde a través de citologías se pueden detectar y detener lesiones.

**LA SALUD** y la enfermedad dependen, además de la biología y de comportamientos individuales, de las condiciones sociales y de vida de las personas en las que la clase social, género, diversidad funcional, etnia y país de origen tienen un peso importante. La curación de enfermedades depende de servicios sanitarios, que han sido un puntal del Estado de Bienestar creado gracias a la presión de las clases trabajadoras. Así, defendemos su universalidad, gratuidad y calidad.

La industria farmacéutica hace tiempo que despliega estrategias de medicalización de personas sanas para convertir problemáticas sociales o psicológicas en enfermedades, aumentando con ello las ganancias y sin considerar que a menudo los medicamentos no necesarios provocan efectos negativos sobre la salud. Las mujeres han sido más fácilmente objeto de abusos: se les dio masivamente hormonas, para contracepción, sin tener en cuenta las especificidades de algunas mujeres –despreciando métodos menos perjudiciales como los diafragmas, preservativos, etc., que además protegen de las Enfermedades de Transmisión Sexual–, medicalizando síndromes menopáusicos leves, administrándoles sistemáticamente psicotrópicos y antidepresivos para tapar el malestar provocado por la subordinación. Uno de los casos más impactantes fue la prescripción masiva de la talidomida a las mujeres embarazadas. Se comercializó desde 1957. En 1959 aparecieron bebés con graves malformaciones -sin brazos, sin piernas; algunos murieron al nacer y nadie sospechaba del medicamento hasta 1961, año en que fue retirado del mercado en Alemania y Gran Bretaña, pero en otros países continuó vendiéndose hasta terminar los stocks. Los tribunales reconocieron los agravios y se pagaron indemnizaciones pero en países como España los tribunales han fallado en contra y las víctimas nunca han sido indemnizadas.

La vacunación ha tenido un impacto sobre la salud, la viruela fue erradicada así y la poliomielitis está casi eliminada. Las vacunas tienen efectos secundarios que en algunos casos se aceptan como un mal menor frente a las ventajas de la prevención. No

todas deben verse igual, muchas están promovidas por intereses económicos o profesionales escondiendo efectos nocivos que no compensan las ventajas.

La vacuna del Papiloma Humano (HPV), se introdujo en España para prevenir el Cáncer de Cuello de Útero, que provoca una grave mortalidad en países en vías de desarrollo donde no existe una política de detección precoz, pero no en nuestro país, donde a través de citologías se pueden detectar y detener lesiones. Según la Asociación Española contra el Cáncer, la pequeña mortalidad (7,6 por cada 100.000 casos) es de mujeres sin controles periódicos. Desde diferentes organizaciones de mujeres como “Xarxa de Dones per la Salut”, la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya y profesionales, estuvimos en contra de esta implantación en Catalunya, nos basábamos en su limitado efecto puesto que existen 100 tipos de cepas de virus y la vacuna no protege contra todas, lo que podía dar lugar a falsa seguridad y a dejar de examinarse.

Las voces críticas se han escondido o han sido desvirtuadas por los medios. Hay países donde ya no se administra por la sanidad pública. En España se ha creado la Asociación de afectadas por la Vacuna del Papiloma Humano (AAVP), que ha denunciado casos con efectos graves y alguna muerte y que pide la paralización de la vacunación a través de la revista «No Gracias», generando un debate público y transparente. Como mujeres, ¿qué es lo que podemos hacer? Aparte de una resistencia activa a vacunar a nuestras hijas, podemos apoyar a las organizaciones que lo hacen, firmar manifiestos, apoyar la moratoria y abrir posibilidades de control y transparencia 🇪🇺

**Carme Catalán Piñol** 

([ccatalan@ccoo.cat](mailto:ccatalan@ccoo.cat)) es responsable de Acció i

Desenvolupament de Polítiques de Dones de la Secretaria de la Dona de CCOO



# LAS MUJERES Y EL 20D

Si la democracia consiste en representar a toda la sociedad y las mujeres constituimos más de la mitad de este mundo, podemos afirmar clara y rotundamente que sin mujeres no hay democracia.

[Lidia Fernández]

**SI LA DEMOCRACIA** consiste en representar a toda la sociedad, y las mujeres constituimos más de la mitad de este mundo, podemos afirmar clara y rotundamente que sin mujeres no hay democracia. Sin embargo, no basta con presencia cuantitativa sino que se trata de tener las mismas oportunidades y que nuestra voz se oiga en todos y cada uno de los ámbitos, en todas y cada una de las políticas.

La experiencia dice que si nosotras no hubiésemos estado ahí, quizá hoy la lucha contra la violencia de género no estaría en la agenda política, como tampoco estarían la atención a la dependencia o los derechos sexuales y reproductivos. Es decir, la presencia de mujeres en los espacios de decisión se traduce en mayor calidad de vida para el conjunto de la sociedad.

Posiblemente, la campaña de las elecciones legislativas 2015 del pasado 20 de diciembre haya sido una de las campañas donde las mujeres han estado más presentes.

Acaso también, estemos asistiendo a una de las post-campañas más masculinizadas que recordemos. Pero... empecemos por el inicio y veamos cómo hemos llegado hasta aquí.

## LA CONFORMACIÓN DE LAS LISTAS

Desde que a partir de 2007 la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres obliga a los partidos políticos a presentar listas electorales que respeten el equilibrio de sexos (60%-40%) en tramos de cinco, parece que se ha ido rompiendo la barrera de una cooptación patriarcal que favorecía la presencia de hombres en detrimento de las mujeres.

La Ley reclama un equilibrio del 60-40 de porcentaje entre ambos sexos, sin distinción. Sin embargo, aún encontramos restos de ese sistema de cooptación patriarcal: es

un hecho que, tradicional y sistemáticamente, quienes se mueven en la franja cercana al 60% son los hombres y quienes se mueven en la franja del 40% son las mujeres.

Solo un partido de los que concurrieron a este último proceso electoral ha optado por ir más allá de lo que la Ley plantea; sólo el PSOE apostó por concurrir con listas 'cremallera', que no significa ni más ni menos que alternar hombres y mujeres, o mujeres y hombres, en el conjunto de la lista.

En el lado opuesto, nos encontramos con UPyD, C's y PP, que decidieron contar con el mínimo preceptivo por ley, lo que se tradujo en una proporción muy superior de varones en sus listas.

Conviene advertir, además, que la posición que las mujeres ocupan en esos tramos establecidos por ley no es ajena a la expectativa que tiene cada formación política; en este sentido y como más tarde veremos, ellas ocupaban puestos sin perspectiva de escaño.

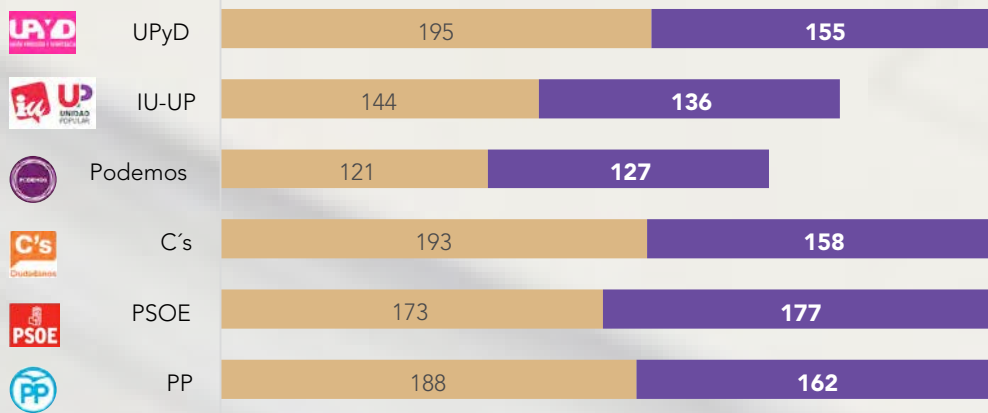
Si la Ley pudo derribar los techos de cristal en la configuración de las listas electorales,

no podemos decir lo mismo sobre las cabezas de las listas: un 79% de las listas de UPyD y C's estuvieron lideradas por varones, la cifra bajaba al 75% en el caso de IU-UP, al 71% en las del PP y al 61% en las de Podemos. De nuevo, tan sólo el PSOE llevó a más mujeres que hombres encabezando sus listas.

Mención especial tiene la distribución de las cabezas de lista en la circunscripción de Madrid, ya que suele ser la lista encabezada por la persona que opta a la Presidencia del Gobierno, en este caso fueron 6 varones quienes ocuparon el puesto número uno.

*Una vez que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres no actúa, volvemos a la tan conocida cooptación patriarcal.*

COMPOSICIÓN DE LAS LISTAS

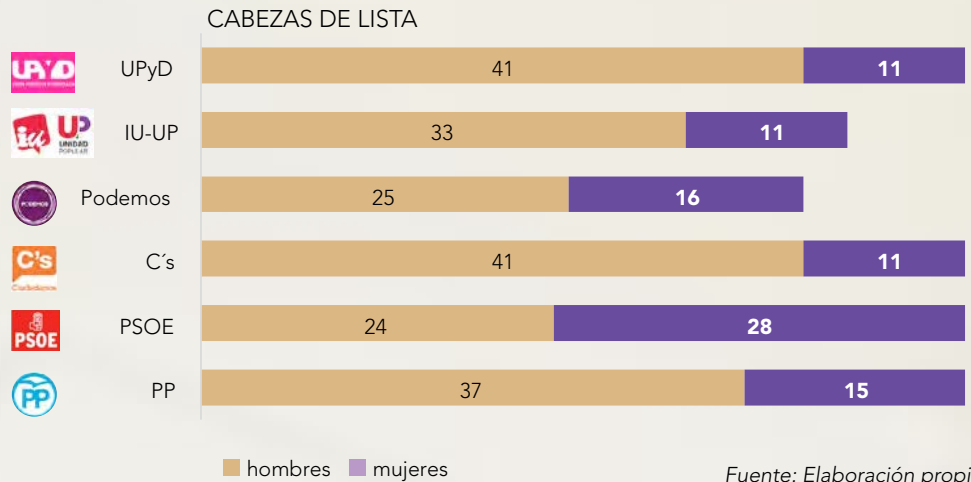


■ hombres ■ mujeres

Fuente: Elaboración propia

Un espacio que no está regulado por ley pero que está estrechamente vinculado a la visibilidad de mujeres y hombres en el escenario político, son los debates televisados. ¿Qué pasó en ellos? Por supuesto, el debate a dos se dio entre dos hombres, el debate a tres también fue entre tres hombres, en el debate a cuatro contamos con la participación de una mujer (Soraya Sáenz de Santamaría del PP), y en el debate a nueve, donde cabría esperar una mayor diversidad, participaron dos mujeres (Montse Surroca, de Unió, y Marta Rivera, de C's).

En este sentido, debemos advertir que una mayor presencia femenina no significa que el discurso feminista o los intereses de las mujeres vayan a estar más representados en el propio debate o en las instituciones. De hecho, la posición más polémica respecto a la violencia machista fue la defendida por Marta Rivera en el debate emitido por TVE el 9 de diciembre, cuando defendió eliminar el agravante de género en los juicios sobre violencia de género.



*Necesitamos que los espacios de decisión política no sean espacios limitados a la presencia de las mujeres, desterrando prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios tan presentes en las viejas y nuevas formaciones políticas.*

## LAS PROPUESTAS ELECTORALES

Enlazando con lo dicho en el apartado anterior, conviene hacer un pequeño análisis de las propuestas en materia de igualdad con las que las diferentes fuerzas políticas concurrieron a las elecciones. La Plataforma CEDAW Sombra organizó un acto el 21 de noviembre con el objetivo de poder conocer los contenidos de los diferentes programas en relación a las políticas de igualdad<sup>1</sup>. Creo que merece la pena recordar la opinión de las distintas formaciones políticas sobre los siguientes temas:

### Violencia de género:

Tras la marcha estatal en Madrid el 7 de noviembre de más de quinientas mil personas exigiendo que el terrorismo machista fuese Cuestión de Estado, el tema se introdujo en la agenda política y electoral. Pero mientras que el Partido Popular planteó un "gran acuerdo social", y C's apostó por acabar con "la asimetría penal por cuestión de sexo", otros partidos como PSOE, Podemos e IU-UP apostaron por ampliar la Ley de Violencia a nuevos supuestos.

### Empleo:

El PP propuso más emprendimiento femenino e incentivos a la contratación tras la maternidad, el PSOE una Ley de Igualdad Salarial y la ratificación del Convenio 189 de la OIT (algo que también apoyan Podemos e IU-UP), C's incrementar las inspecciones laborales para detectar casos de discriminación laboral entre hombres y mujeres, Podemos propuso eliminar las discriminaciones y un plan de empleo para mayores de 45 años, e IU-UP apostó por la igualdad salarial y fomentar el acceso de las mujeres a empleos a tiempo completo. PSOE, Podemos e IU-UP defendieron derogar la reforma laboral.

### Interrupción voluntaria del embarazo:

Mientras que el PP defendió la reforma llevada a cabo durante la última legislatura, reforma criticada por la Comisión CEDAW, PSOE, Podemos e IU-UP apostaron por derogarla para que las menores puedan abortar sin permiso paterno. IU-UP, además, ampliaba el plazo marcado por la ley de 2010.

### Permisos de paternidad/maternidad:

PSOE, Podemos, Unidad Popular y UPyD se comprometieron a ampliar el permiso de paternidad para equipararlo con el de maternidad. Ciudadanos apostaba por un permiso para ambos progenitores de 8 semanas y 10 semanas más a repartir entre ellos. El PP no contemplaba la ampliación de estos permisos.

### Prostitución y trata:

Todos los partidos contemplan una Ley Integral contra la Trata. Además, el PSOE apostó por penalizar la tercería locativa y el proxenetismo, e IU-UP por la eliminación de los anuncios de contactos.

<sup>1</sup> Puede verse la nota completa en su web



LOS RESULTADOS DEL 20D

En esta campaña, como en tantas otras, los partidos políticos se han pronunciado en torno a las cuotas de mujeres (no deja de ser curioso que nunca se hayan pronunciado sobre el *cuotazo* masculino) y las posiciones han ido desde la defensa de listas cremallera del PSOE hasta el rechazo a las cuotas defendido por PP y C's.

A la vista de los resultados y sin ser la panacea, alguna consecuencia positiva han tenido las cuotas, ya que los escaños del **Congreso** que estarán ocupados por mujeres desde el inicio de una Legislatura han al-

canzado su máxima cota femenina. Hay que felicitarse, por supuesto, pero sin olvidar que sigue sin alcanzarse el umbral mínimo del 40% previsto en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Entre las candidaturas que han conseguido más de un 40% de electas nos encontramos con PSOE, Podemos, En Comú-Podem, En Marea, Podemos-Compromís, IU-UP, EH-Bildu y Coalición Canaria. Parece claro que aquellas candidaturas que no sólo respetaban el mínimo previsto en la ley, sino que además utilizaron listas cremallera, han aportado más mujeres al Congreso.

Por el contrario, el PP, Ciudadanos, PNV,

ERC y DiL no superan ese umbral mínimo. Llama la atención que el PNV cuente con una sola diputada entre los seis escaños que obtiene, o que Ciudadanos habiendo obtenido 40 escaños solo incorpore 8 diputadas.

El Congreso ha iniciado la XI Legislatura con 138 diputadas, 13 diputadas más que en 2011, cuando 125 mujeres accedieron a un escaño, 120 más que en aquellas primeras elecciones de 1979 tras la aprobación de la Constitución, con tan solo 18 mujeres electas. En el siguiente gráfico se muestra cómo ha ido evolucionando la presencia de las mujeres en la Cámara Baja elección tras elección.

El **Senado**, a pesar de ser un sistema mayoritario y nominal, no solo cuenta con el mínimo del 40% de senadoras electas establecido por la Ley, sino que se supera levemente (41,34%). No hay que lanzar las campanas al vuelo; aún debemos sumar las senadoras y senadores que se incorporen por designación de los parlamentos autonómicos, así que el saldo final podría variar esta proporción.

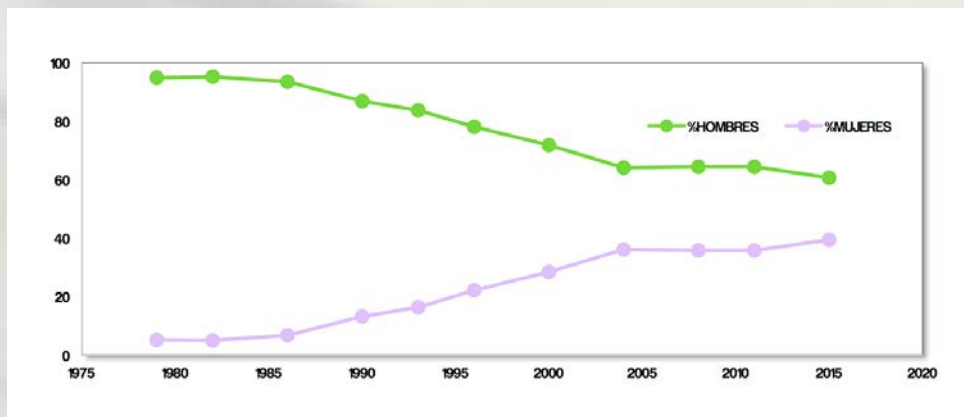
Entre aquellas formaciones que cuentan con más de dos miembros en la Cámara Alta, está Podemos, el grupo que más senadoras aporta porcentualmente (66,66%). En el caso contrario, se encuentra ERC que, contando con 6 escaños, no tiene ninguno ocupado por una mujer.

Si analizamos en perspectiva la presencia de las mujeres en la Cámara Alta, podemos comprobar que el Senado contará con 12 mujeres electas por circunscripción más que en la legislatura que acabamos de cerrar y con 80 más que en la primera legislatura. A continuación, se muestra una gráfica de su evolución a través de los distintos procesos electorales.

CONGRESO	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
PP	123	79	64,22	44	35,77
PSOE	90	49	54,44	41	45,55
Podemos	42	20	47,61	22	52,38
En Comú-Podem	12	7	58,33	5	41,66
En Marea	6	3	50	3	50
Podemos-Compromís	9	5	55,55	4	44,44
C's	40	32	80	8	20
IU-UP	2	1	50	1	50
EAJ-PNV	6	5	83,33	1	16,66
EH-Bildu	2	0	0	2	100
ERC	9	6	66,66	3	33,33
DiL	8	5	62,5	3	37,5
CC	1	0	0	1	100
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>212</b>	<b>60,57%</b>	<b>138</b>	<b>39,42%</b>

Fuente: Elaboración propia

EVOLUCIÓN DE MUJERES EN EL CONGRESO



Fuente: Elaboración propia

LA CONFIGURACIÓN DE LAS CORTES GENERALES

Es innegable que en 36 años de procesos electorales se ha avanzado, y mucho, en lo que a presencia femenina en las Cortes Generales se refiere. Sin embargo, no debemos olvidar que las mujeres constituyen más del 50% de la población española y todavía su representación política dista de alcanzar esa proporción.

Además, y como manteníamos al inicio de este artículo, no basta con llegar a las Cortes; una vez allí se han de configurar todos los órganos de la Cámara ¿Qué ha ocurrido?

## LA NEGOCIACIÓN DEL GOBIERNO

La composición del Parlamento hace que se abra un tiempo de negociaciones y pactos, y ahí estamos teniendo la oportunidad de comprobar qué peso están teniendo las mujeres en este proceso.


El equipo negociador del PSOE cuenta con dos mujeres y cuatro hombres, Podemos ha nombrado a tres mujeres en un equipo conformado por siete personas, C's cuenta con un equipo compuesto por cuatro hombres y una mujer.

Por tanto, las mujeres están presentes en las negociaciones. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que el peso de las mismas y la portavocía ante los medios de comunicación se ejerce por hombres.

## CONCLUSIÓN

De todo ello, podemos concluir que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es necesaria pero no suficiente para garantizar la paridad en la representación política de las mujeres. Todavía queda un largo camino por recorrer para que la efectividad del principio de presencia equilibrada sea real en todos los órganos de decisión.

Necesitamos que los espacios de decisión política no sean espacios limitados a la presencia de las mujeres, necesitamos que se destierren prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios tan presentes en las viejas y nuevas formaciones políticas.

Porque, como ya se señaló en la Conferencia de Beijing de 1995, estamos convencidas de que *"la potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz"* 

**Lidia Fernández Montes** 

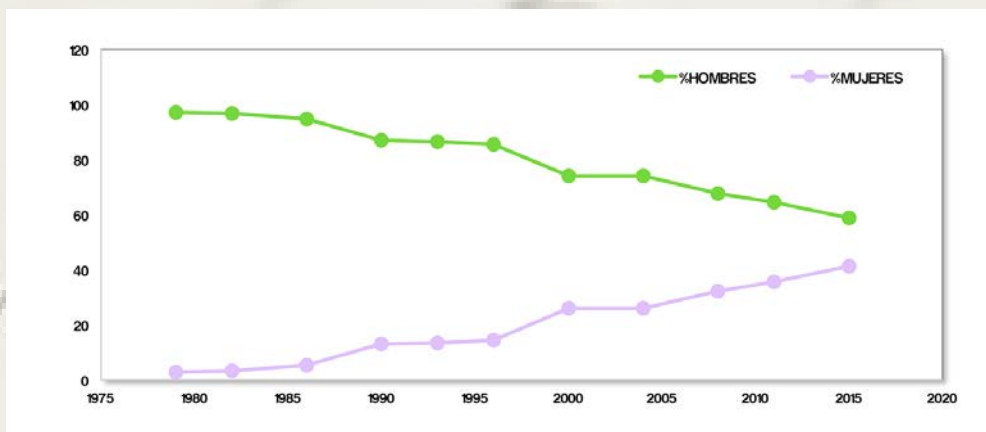
([lidia.fernandez.montes@urjc.es](mailto:lidia.fernandez.montes@urjc.es))

es investigadora del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Rey Juan Carlos.

SENADO	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
PP	124	73	58,87	51	41,12
PSOE	47	29	61,7	18	38,29
Podemos	9	3	33,33	6	66,66
En Comú-Podem	4	2	50	2	50
En Marea	2	1	50	1	50
Podemos-Compromís	1	0	0	1	100
EAJ-PNV	6	3	50	3	50
ERC	6	6	100	0	0
DiL	6	4	66,66	2	33,33
CC	1	1	100	0	0
Cambio-Aldaketa	1	0	0	1	100
ASG	1	0	0	1	100
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>122</b>	<b>58,65</b>	<b>86</b>	<b>41,34</b>

Fuente: Elaboración propia

## EVOLUCIÓN DE MUJERES EN EL SENADO



Fuente: Elaboración propia

La composición de la Mesa del **Congreso**, órgano rector y de representación colegiada de la Cámara, sorprendió por contar con una presencia femenina mayoritaria con seis de sus nueve miembros. Sin embargo, cuenta con un Presidente, que será la figura que le ponga cara y voz a la Mesa y al Congreso, no sólo ante sus señorías sino ante la ciudadanía.

Ha pasado sigilosamente la composición de la Junta de Portavoces, órgano a través del cual participan los Grupos Parlamentarios en la ordenación del trabajo de la Cámara. De sus 27 miembros solo nueve son mujeres, y tres de ellas lo son en calidad de sustitutas. Los ocho portavoces titulares son hombres.

Cuando escribo estas líneas, las comisiones se están constituyendo, pero de las dieciséis constituidas (Constitucional, Asuntos Exteriores, Justicia, Interior, Defensa, Economía y Competitividad, Hacienda y Administraciones Públicas, Presupuestos, Fomento, Educación

y Deporte, Empleo y Seguridad Social, Industria, Energía y Turismo, Igualdad, Reglamento, Estatuto de los Diputados y Peticiones) sólo dos están presididas por mujeres, la de Peticiones y la de Igualdad, y todo hace augurar que habrá una fuerte segregación sexual horizontal en la distribución de estas presidencias.

La Mesa del **Senado** cuenta con dos mujeres entre sus siete miembros, y su Junta de Portavoces con siete de veintinueve; ninguna es portavoz titular.

Como vemos, una vez que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres no actúa, volvemos a la tan conocida cooptación patriarcal.

Durante la Legislatura, podremos analizar si esa mayor presencia de mujeres en los plenos de las Cortes se transforma en una mayor influencia en la agenda política del Poder Legislativo, si logran poner en el centro de la vida política los derechos de las mujeres.



cine

## Sufragistas

[María Jesús Vilches]

**TERMINAMOS** el año 2015 con el estreno de la película *Sufragistas* (1). Con un reparto de magníficas actrices, nos cuenta la directora británica Sarah Gavron la lucha de aquellas mujeres que pelearon duramente por el derecho al voto. Pero la película va más allá y rompe ese estereotipo que podíamos tener de relacionar a las sufragistas como mujeres burguesas, urbanas y acomodadas.

La cinta tiene como lugar de referencia una lavandería de mediados del siglo XIX, en plena revolución industrial, en la que las mujeres trabajan en condiciones pésimas de salubridad, con ataques permanentes a su dignidad por parte de encargados y jefecillos, con



unos salarios de miseria, muy por debajo de los equivalentes de los hombres...

Cierra el círculo de las injusticias, de aquellos momentos, el dominio que ejercían los maridos sobre las esposas a través de las leyes y las costumbres, hasta el punto de

poder disponer de la tutela del hijo o hija de ambos. Es muy duro ver como los mayores enemigos de las mujeres activistas eran los propios maridos, ante la presión social que les exigía mano dura y actuaciones ejemplarizantes para no ser tachados de débiles y calzonazos.

Por fin disponemos de una buena película sobre un episodio de la historia poco conocido y bastante ridiculizado. Estas mujeres fueron la antesala del movimiento feminista como hoy lo conocemos. El movimiento sufragista tiene sus orígenes en EEUU, cuando muchas mujeres organizadas en movimientos por el derecho al voto de la población negra se dan cuenta de que ellas tampoco tenían derecho a votar, por ser mujeres. Seguidamente, las mujeres inglesas tomaron el testigo de esta lucha. Dentro del movimiento de las sufragistas hubo diferentes formas de actuación, una era la de manifestarse

pacíficamente, la otra la de tensar un poco más la situación y pasar a la acción directa del sabotaje. Incluso cuando estas luchadoras eran encarceladas, iniciaban huelgas de hambre, como forma de llamar la atención sobre la falta de derechos de las mujeres.

"No queremos quebrantar las leyes, queremos redactar las leyes". Una frase de la sufragista Emmeline Pankhurst que resume su lucha

(1) *Suffragette* (Reino Unido, 2015). Dirigida por Sarah Gavron, con Guión de Abi Morgan. Protagonizada por Carey Mulligan, Helena Bonham Carter, Meryl Streep, Anne-Marie Duff, Brendan Gleeson, Ben Whishaw, Romola Garai...

María Jesús Vilches   
([mjvilches@escuela.ccoo.es](mailto:mjvilches@escuela.ccoo.es))  
es formadora de la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico

## La chica danesa

[Enrique Arce]

**BASADA EN LA NOVELA** homónima de David Ebershoff, inspirada a su vez en los diarios de la protagonista publicados en 1933, tras su muerte, por un amigo; *La chica danesa* (1) cuenta el proceso de desorientación, de toma de conciencia, de resistencia incluso y, finalmente, de materialización de la transformación en mujer del pintor danés Einar Wegener en la década de los años veinte del siglo pasado.

Calificada de correcta y poco arriesgada, de bien intencionada pero poco profunda, de esteticista y complaciente, quienes la critican olvidan que en una película (como en una novela) siempre hay otras películas en potencia, y olvidan también que no siempre




un tema duro y difícil (la transexualidad, en este caso) debe ser traducido en un alegato o denuncia. De hecho, no parece que ésta sea la intención del director Tom Hooper. Ni siquiera se trata de un *biopic*, sino de una *historia de amor*.


El proceso de reconocerse en el propio cuerpo, buscando la imagen que represente su interior y le ayude a construir su identidad verdadera. "Creo que soy una mujer por dentro", dice el pintor Einar. Y esa búsqueda tendrá lugar fundamentalmente en el terreno de la representación. Primero en el arte, en la mirada que le devuelven los retratos que Gerda, su esposa, hace de él ligeramente travestido. Después en la mirada de esos *autorretratos que son, de alguna manera, nuestra imagen reflejada en el espejo*: el protagonista, desnudo, esconde sus genitales entre sus piernas y encuentra una imagen más acorde con su identidad interior. Y, más tarde, en una cabina de *peep show*, seguramente la mejor escena de la película, en un diálogo sólo visual imitando las posturas de la modelo desnuda e identificándose con ella.

Pero además, y sobre todo, es la historia de quien está a su lado y le ama. Y de cómo ese amor, "im-

posible", también debe transformarse para seguir siendo posible. "¿Por qué he merecido un amor así?" se pregunta Einar, siendo ya Lily Elbe (su nombre de mujer), al final de la película.

Lo dicho, una historia de amor... 

(1) *The Danish Girl* (Reino Unido, 2015). Dirigida por Tom Hooper, con Guión de Lucinda Coxon sobre la novela de David Ebershoff. Protagonizada por Eddie Redmayne, Alicia Vikander, Matthias Schoenaerts, Amber Heard, Ben Whishaw, Sebastian Koch y Victoria Emslie.

Enrique Arce Castilla   
([earce@cco.es](mailto:earce@cco.es)) es documentalista del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de CCOO.

# El bosque interior

[Susana Blas]

«Esto no es visión intelectual, sino imaginaria, que se ve con los ojos del alma». Teresa de Ávila

**LA EXPOSICIÓN** «El Bosque Interior (las formas del alma)» se plantea como una conversación colectiva y atemporal con Teresa de Ávila. Trece artistas con interés en la espiritualidad abordan el concepto de alma, permitiendo que las emociones desborden el entendimiento; dejando que quien contempla las obras se abandone a las evocaciones, visiones y simbolismos que las piezas le sugieran.

Son creadores que parten de la intuición y del cuerpo, y que construyen durante el proceso. En la sala se ha planteado un recorrido que permite indagar en diferentes formas de espiritualidad: en piezas de escultura,

pintura, dibujo, vídeo, instalación y fotografía. Para complementar la visita se ha elaborado un *Cuaderno de viaje*. En este cuaderno, cada artista ha elegido una obra; y a esas imágenes hemos asociado fragmentos de nuestra conversación abierta con la escritora.

Teresa de Ávila utilizó símbolos relacionados con la naturaleza para expresar sus visiones. El agua, los árboles, el huerto y las aves se convertían en sus escritos en metáforas de la experiencia mística. Estos elementos funcionaban como *intermediarios*, como ficciones de *verdades eternas* difíciles de describir, casi inefables. Del mismo modo, las y los artistas elegidos huyen del discurso único

ofreciendo obras abiertas a la ambigüedad creativa.

Según avanzaba el proyecto sentí que el lugar donde íbamos a alojar estos espíritus no podía ser el castillo que Teresa proponía en *Castillo interior* (1588), esa mansión que en su última morada permitía la fusión con el *todo*, con Dios. En nuestra ensoñación, la escenografía se trasladaría a un misterioso bosque abierto a potencialidades desconocidas. Decidí bautizar al proyecto *El bosque interior*, pues este escenario permitía añadir a nuestra búsqueda de espiritualidad las incertidumbres y paradojas que las y los artistas sentían; un bosque poblado de almas y suspiros nocturnos durante la noche, y



Chechu-Alava. Soledad. 2013. 41x33 cm. Oilcanvas

de agradables paseos meditativos durante el día 📖

## Catálogo de la Exposición "El bosque interior"

**Susana Blas Brunel** 📧  
([susanabrasbrunel@gmail.com](mailto:susanabrasbrunel@gmail.com)) es la comisaria de la exposición.  
Autora de las fotos de sala:  
**Marta Sanchez Marco**

# Trabajo, cuidados, tiempo libre y género

[Amaia Otaegui]

**EL LIBRO** *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española* (1), es el resultado del trabajo de nueve investigadores sociales de diversas universidades, coordinados por Carlos Prieto, catedrático emérito de Sociología, que ha dedicado su vida académica a impulsar espacios interdisciplinares de reflexión, discusión y elaboración colectiva de propuestas para la acción y la construcción de un proyecto de sociedad.

El libro es el producto de una larga investigación en torno la vida cotidiana, con una mirada al ordenamiento de nuestras actividades desde el enfoque de las relaciones género, y con un tratamiento del tiempo como dimensión esencial del poder. En nuestro ordenamiento social, el tiempo tiene una dimensión ins-

titucional, pero la investigación ha preferido detenerse en la concepción privada de hombres y mujeres de la sociedad española sobre los continuos conflictos en torno a las condiciones y posibilidades de organizar y decidir sobre nuestros tiempos.

A esta trama añaden la dimensión del tiempo libre/tiempo personal sin la cual no es posible hablar de bienestar social, considerando que el binomio trabajo/cuidados debe convertirse en el trinomio trabajo/cuidados/tiempo libre, y reiterando que las relaciones de género de las mujeres y hombres españoles difieren sustancialmente en cada una de estas tres dimensiones.

Las transformaciones experimentadas en dos ámbitos claves del orden social han agudizado estas tensiones. En primer lugar, la des-

regulación en el ámbito laboral incrementa el poder empresarial frente a la clase asalariada, con una profunda desregulación del tiempo de trabajo. Y en segundo lugar, las relaciones de género se alteran, pues las mujeres abandonan cada vez menos el trabajo asalariado al tener hijos, y en general, el trabajo reproductivo es poco asumido por los varones. Así se generan los problemas de la "doble jornada" femenina y de la conciliación entre la vida familiar y la laboral, que acentúa la tensión entre las temporalidades laborales y las de las otras actividades sociales, multiplicando los conflictos en los ámbitos laboral y familiar en torno al tiempo 📖

(1) Carlos Prieto (Coord.), *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género*. Cinca, 2015.



**Amaia Otaegui** 📧  
([aotaegui@ccoo.es](mailto:aotaegui@ccoo.es)) es coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo.



## Somos como somos: 12 INCLUSIONES, 12 TRANSFORMACIONES

[Belén de la Rosa]

**NOMBRES** como el de Alan salen a la luz por un motivo extraordinariamente trágico, la muerte a consecuencia de acoso escolar por motivo de transfobia. Ahora, una vez que el hecho ocurre y ya no tiene remedio, nos echamos las manos a la cabeza y nos urge actuar.

Entre la muerte de un menor por motivo de acoso LGTBQI, hasta el sufrimiento por tener que enfrentarse cada día a asistir al colegio, hay toda una gama de violencia en diferentes grados que es necesario atajar, no desde el castigo exclusivamente, sino desde lo preventivo. Todo sería más sencillo si fuésemos capaces de entender dónde, cómo y cuándo opera esta violencia. Una de las maneras de atajarlo de raíz es a través de una educación integral en la diversidad y la sexualidad.

*El material “Somos como somos”, está pensado para abordar la diversidad, la diferencia en sentido amplio en positivo, desde el empoderamiento de las niñas y los niños. La diversidad está totalmente relacionada con la sexualidad, el género, el cuerpo, la ideología y la libertad individual.*

roles, aceptación de la diferencia, cuerpos diversos funcionalmente, capacidades no normativas, prevención de la violencia y el abuso de menores. Dar posibilidad a los niños y niñas a conocer otras realidades supone dar la posibilidad de ser más felices, más libres, más plenos.


Acompañamos este material con un curso de formación permanente de profesorado que dote de herramientas a quienes tienen que enfrentarse cada día con la ardua tarea de educar a muchos niños y niñas a vivirse en mejores condiciones, porque el poder transformador de la educación es lo que contribuye a un mundo mejor. Ningún alumno o alumna debe ser invisible.

Se trata de favorecer el desarrollo integral del alumnado, desde la confianza y la va-

loración de las diversidades como factor de enriquecimiento. Se trata de prevenir situaciones de acoso entre iguales, el sexismo en las primeras edades, los prejuicios por cuestiones vinculadas con las diferencias (sexuales, funcionales, afectivas, genéricas, culturales, materiales, corporales, étnicas...), en definitiva, educar en la sexualidad y en la afectividad, atender a todas las diversidades dentro del aula.

Identidades, sexualidad no normativa, situar el cuerpo como el centro de un modelo binario, masculino-femenino, vivir-se desde un proceso amplio, diverso, con multiplicidad de sentires que pueden generar entre el alumnado situaciones de acoso, discriminación o sufrimiento cuando el mundo se entiende exclusivamente en parámetros de “normalidad” dentro de un patrón occidentalizado, heterosexista y neoliberal.

No trabajar estas realidades supone favorecer entornos inseguros para el alumnado que no cumple las expectativas en función de atributos construidos culturalmente. Abordamos todos estos temas desde una visión muy vivencial y personal que promueva una transformación en los y las docentes, desde la propia experiencia. Primero en la transformación personal para favorecer la transformación colectiva.


Este curso está convalidado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 



CCOO hace una propuesta de intervención educativa para abordar la diversidad en la escuela en etapas de infantil y primaria. El material *Somos como somos* está pensado para abordar la diversidad, la diferencia en sentido amplio, en positivo, desde el empoderamiento de las niñas y los niños. La diversidad está totalmente relacionada con la sexualidad, el género, el cuerpo, la ideología y la libertad individual.

La sexualidad es un aspecto central de las personas, a lo largo de toda su vida. Incluye el sexo, las ideas, identidades, fantasías, el deseo, creencias, actitudes, valores, conductas, roles... En fin, un amplio espectro que da una visión muy holística del ser humano, de la persona, de la propia vivencia y que queda excluida del entorno educativo.

Hemos intentado abordar cuestiones de género, identidades,

**Belén de la Rosa**  ([bdelarosa@fe.ccoo.es](mailto:bdelarosa@fe.ccoo.es)) es responsable de Formación y formación sindical de la Federación estatal de Enseñanza de CCOO

[Descarga de material](#)

Más información del curso en: [formacion@fe.ccoo.es](mailto:formacion@fe.ccoo.es)



## Un sindicato de hombres y mujeres

# ¡Asaltemos nuestro techo de cristal!

[José María Rosado]

**CCOO ES UN SINDICATO** de hombres y mujeres. Así aparece en la definición de principios de nuestros Estatutos convirtiéndolo en un aspecto esencial. Pero no sólo se trata de literatura estatutaria, CCOO en su acción sindical viene promoviendo iniciativas orientadas a la igualdad de género y contribuyendo de manera decisiva a los avances tanto en el terreno laboral como en el social.

Pero estos logros incuestionables no pueden ser alimento en nuestro interno para la opacidad de género de manera que diera la sensación de objetivo logrado. Es preciso ser autocríticos porque no hemos arreglado la cúspide: las secretarías generales y los ámbitos que se derivan de ellas son un aspecto no resuelto.

A lo largo de nuestro recorrido, se han producido avances sustanciales en lo organizativo: el desarrollo de las Secretarías de la Mujer, la incorporación progresiva de mujeres en la representación electoral, en la representación institucional o en los órganos de dirección. Podemos afirmar que en el espectro sindical (y de otro tipo de organizaciones) somos avanzadilla en cuanto al modelo de organización y también en la puesta en práctica.

Esa transformación ha sido el resultado en gran medida de habernos dotado de una estrategia de cuotas cada vez más exigente para garantizar que los resultados se correspondan con las intenciones de partida. Los primeros pasos dieron lugar a la incorporación de mujeres en los órganos de dirección (al principio en las secretarías consideradas "menos relevantes"). La incorporación en un segundo momento ha avanzado en la paridad numérica y también en el reparto de responsabilidades.

Por citar el caso de Extremadura, hemos incrementado el porcentaje de delegadas y superamos claramente al resto de sindicatos, también en la composición de los órganos de dirección y en las propuestas sindicales en materia de género


Pero hay que seguir avanzado, y con el ánimo de contribuir me atrevo a proponer dos direcciones. En lo que se refiere a la perspectiva de género, creo que ha llegado el momento en el que no deberíamos

"ponernos las gafas lilas" sino "llevarlas puestas". Es decir, la perspectiva de género no debe ser algo que se añade sino que forma parte de todo el proceso de propuesta sindical: génesis, desarrollo y seguimiento. Se trata de sistematizar y naturalizar la transversalidad. En este sentido también quiero apuntar además la necesidad de separar en el tratamiento de la igualdad de género de las otras igualdades para evitar que se conviertan en un todo a repartir o realidades en competencia y diluir con ello la igualdad de género.

Con relación a la cuestión orgánica creo que ya toca abordar el techo de cristal de las Secretarías Generales. Aquí vuelvo a incidir en la eficacia de las cuotas, porque constatamos que donde no se ha utilizado este mecanismo el resultado no ha sido satisfactorio. Éste es el caso de los órganos unipersonales en los que es más difícil establecer una propuesta de paridad y garantías en el resultado.

Sin embargo el compromiso con la igualdad efectiva debe ser un imperativo para la búsqueda de soluciones. Si la declaración de voluntades no se traduce en los resultados algo está fallando. Debemos autoexigirnos resultados igualitarios para ser coherentes con los principios que proclamamos.

Las Secretarías Generales se sitúan en la cumbre del organigrama por lo que juegan un papel de primer orden en la estructura de poder. Estoy convencido de que el acceso igualitario sería un avance importante para nuestro sindicato.

Además la Secretaría General es un órgano de representación. Si atendemos a la realidad poblacional, laboral y afiliativa nuestro sindicato estará mejor representado y representará mejor con una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Es una obligación y una oportunidad que no debemos dejar pasar en los próximos procesos congresuales: ¡asaltémonos! 

**José María Rosado Montero**   
([jmrosado@extremadura.ccoo.es](mailto:jmrosado@extremadura.ccoo.es)) es  
Secretario de Política Institucional y  
Social de CCOO Extremadura

Foto Álvaro Pulido

*La perspectiva de género no debe ser algo que se añade sino que forma parte de todo el proceso de propuesta sindical: génesis, desarrollo y seguimiento. Se trata de sistematizar y naturalizar la transversalidad.*





**ROMPER  
LAS PAREDES  
DE CRISTAL**

**BREAK  
THE GLASS  
WALLS**

**Trabajadora56**



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD

[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

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