

LA URGENCIA DE SITUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN EL CENTRO DE LA AGENDA POLÍTICA. Editorial, págs. 4-5

**HICIMOS
HACEMOS
HAREMOS
HISTORIA**



CAMPANA

Campaña Urge poner en marcha la Renta Mínima Garantizada, por *Eva Antón*. pág. 3

EDITORIAL

La urgencia de situar la igualdad de género en el centro de la agenda política, por *Ana Herranz*. págs. 4-5

POR AQUÍ

Envejecimiento activo para mujeres, por *Ana Martínez*.
Trabajadoras del Hogar, por *Luz García*
Empoderamiento de mujeres y sindicalismo, por *Rosa Eva Martínez*.
40 años de la Asamblea de Barcelona, por *Susana Brunel*. págs. 6-7

EMPLEO

La reducción de la segregación ocupacional como requisito imprescindible para la igualdad efectiva. Análisis y propuestas en el ámbito laboral y educativo, por *Isabel Rodero*, *Carmen Heredero* y *Amaia Otaegui*. págs. 8-9

ENTREVISTA

El incesante trabajo sindical por la igualdad de género. Entrevista a las Secretarías de la Mujer de CCOO (1), por *Eva Antón*.
Elisabeth García Fernández (Andalucía),
Alba García Sánchez (Cataluña), *Luz García Olaverrieta* (Cantabria), *María Esteban* (Servicios), *Ana Sánchez* (FSC CCOO). págs. 10-13

PUBLICACIONES Y LIBROS

Asesoramiento sindical en empleo del hogar, por *Rosa Eva Martínez*.
Feminismo, ecologismo y política social, por *Elisabeth García*.
Derechos de Conciliación, por *M^a Ángeles Alcalde*. pág. 14

INFORME

Repensando el sindicato, conquistando la igualdad por *Eva Antón*. págs. 15-21

SALUD

Precariedad y salud laboral de las trabajadoras: otra vuelta de tuerca a la desigualdad, por *Óscar Bayona*. pág. 22

CIBERFEMINISTAS

Líderas, la revista del deporte femenino, por *Isabel Rodero*. pág. 23

EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Los avances hacia la igualdad en el mercado de trabajo se estancan, por *Judith Carreras*. pág. 24
La OIT y la agenda 2030: las mujeres en el trabajo, por *Alejandra Ortega*. pág. 25

SOCIEDAD

El Tribunal Supremo en sentencia 443/2016 ratifica la 49/2015, dictada por la Audiencia Nacional, sobre la concreción de la reducción de jornada por cuidado de familiares mediante convenio colectivo, por *Eva Silván*. págs. 26-27
Vientres de alquiler: ¿Y si no fueran mujeres?, por *Laura Nuño*. págs. 28-29

GENERACIÓN XXI

El sindicato de la juventud, por *Javier Pueyo*. pág. 30

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO/LGTBQI

Orgullo de clase, orgullo LGTBI. Dos realidades, una misma lucha, por *Ana González*. pág. 31

GUÍA PARA NO PERDERSE

Novela gráfica. Sally Heathcote: Sufragista, por *Empar Pablo* | Historia. Boudica, por *Pilar Morales* | Documental. Madres invisibles, por *Helena Madico* | Cine. Mi vida a los sesenta, por *Enrique Arce*. págs. 32-33

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de género, objetivo pendiente, por *José Luis Gil*. pág. 34

EDITA

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, n° 12,
3ª planta 28010 Madrid
Tfno: 917 028 176 Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | *Ana Herranz Sainz-Ezquerria*

REALIZACIÓN | *Carmen Briz Hernández*

CONSEJO DE DIRECCIÓN Y REDACCIÓN

Eva Antón, *Carmen Briz*, *Susana Brunel*, *Goyi Cebrián*, *Ricardo García-Aranda*, *Ana Herranz Sáinz-Ezquerria*, *Amaia Otaegui*, *Palmira Maya*, *Pilar Morales*, *Empar Pablo*, *Tania Pérez* e *Isabel Rodero*.

COLABORAN EN ESTE NÚMERO: *Ana Herranz*, *Ana Martínez*, *Luz García*, *Rosa Eva Martínez*, *Susana Brunel*, *Isabel Rodero*, *Carmen Heredero*, *Amaia Otaegui*, *Eva Antón*, *Elisabeth García*, *Alba García*, *María Esteban*, *Ana Sánchez*, *Javier Pueyo*, *M^a Ángeles Alcalde*, *Judith Carreras*, *Alejandra Ortega*, *Eva Silván*, *Laura Nuño*, *Empar Pablo*, *Pilar Morales*, *Helena Madico*, *Enrique Arce*, *Ana González*, *Óscar Bayona*, *José Luis Gil*.

FOTOGRAFÍAS DE: *Julián Rebollo*, *José Luis Romero*, *Arturo Peinado*, *Laura Cabañas*, *Fran Lorente*, *Eva Sanabria*, *Carlos Guerrero*, *Alicia Domínguez*, *CCOO Catalunya*, *CCOO Castilla y León*, *CCOO Cantabria*, *CCOO Industria*, *CCOO Servicios Andalucía*.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: *Carmen de Hijes*

PORTADA: *Carmen de Hijes* | CONTRAPORTADA: *Jose Luis Romero*



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

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

www.ccoo.es/mujeres

[RevTrabajadora](https://twitter.com/RevTrabajadora)

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

URGE PONER EN MARCHA LA RENTA MÍNIMA GARANTIZADA

[Eva Antón]

LAS NECESIDADES vitales de las personas no se detienen; los poderes públicos deben responder a las emergencias. Hace meses que CCOO llevó al Congreso más de 700.000 firmas de la ciudadanía en apoyo de la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por una Renta Mínima Garantizada o Prestación de Ingresos Mínimos promovida por CCOO y UGT. Urge su aprobación, que extendería la protección social a más de 2 millones de personas (el 70% de ellas, mujeres) entre 18 y 65 años, que no reúnen las condiciones para otras prestaciones y que llevan inscritas en el desempleo al menos un año.

Es urgente este nuevo derecho subjetivo, vinculado a la Seguridad Social, que permitiría que estas personas puedan disponer de una cuantía equivalente al 80% del IPREM vigente en cada momento, que aumentaría en función del número de componentes de la unidad familiar y que sería permanente en tanto la persona continúe en esa situación.

Es urgente porque casi 13 millones de personas se encuentran en riesgo de pobreza en España, 3 millones en situación de pobreza severa. La pobreza infantil alcanza a 1 de cada 4 niños/niñas (el 26,7%). Menos de la mitad de las personas desempleadas reciben algún tipo de prestación, mientras hay 3 millones que las han agotado o no pueden acceder a las mismas. La mayoría, mujeres, ya que la situación de las mujeres desempleadas ha empeorado gravemente en los años de crisis y gobierno neoliberal del PP. El 45% de las personas en paro está en riesgo de pobreza. Las mujeres son mayoría y permanecen más tiempo en el desempleo. El 38% de los hogares formados por una persona adulta con hijas/hijos a cargo está en riesgo de pobreza; 8 de cada 10 están encabezados por mujeres (el 82% en 2015).


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



Foto Julián Rebollo

LA URGENCIA DE SITUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO DE LA AGENDA POLÍTICA

[Ana Herranz]



En el último editorial de la [Revista Trabajadora \(nº 57, junio 2016\)](#), la Confederación Sindical de CCOO (CSCCOO) reiteraba su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, exhortando a los partidos concurrentes a las Elecciones Generales del 26 de Junio (al igual que hiciera en las pasadas elecciones del 20 de Diciembre) sobre la urgencia de tomar decisiones y poner en marcha actuaciones imprescindibles en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que la crisis y la gestión de la misma del gobierno del PP se ha traducido en un retroceso de las políticas de igualdad que ha conducido a las mujeres en el Estado español a una situación de mayor desigualdad y vulnerabilidad.

UNA VEZ MÁS estamos asistiendo en estos meses a la imposibilidad de formar un gobierno debido a la falta de diálogo y de altura política que nuestros y nuestras representantes en el Parlamento demuestran día a día, un gobierno que adopte estas medidas en materia de igualdad, y otras también urgentes para atender la situación de las personas damnificadas por la crisis y que se encuentran al límite. Pero es que además en el debate de investidura se reflejó poco, o mejor dicho nada, esta realidad, un debate impregnado del argumento "Y tú más", en vez de preocuparse por llevar a la tribuna preguntas como "¿Cuáles son los problemas de las mujeres y los hombres en España?" y acordar las soluciones necesarias.

Señorías: las mujeres en España estamos hartas de ser ciudadanas de segunda clase. Hartas de ir incrementando mes a mes la lista del paro, hartas de ganar menos que los hombres por trabajos del mismo valor, hartas de que la sociedad no avance en corresponsabilidad, de ver como permanentemente postergan la ampliación del permiso de paternidad, hartas de que consideren nuestros cuerpos vasijas contenedoras de personas sometidas a las leyes de mercado bajo la apariencia de la dulce maternidad para quienes no pueden acceder a la misma, hartas de ver morir día a día la ley de Dependencia por falta de dotación económica y que nos obliga a someternos en exclusiva a la tarea de cuidar a nuestras personas dependientes, hartas de contabilizar las mujeres asesinadas por la violencia machista, hartas de ver como violentan nuestros cuerpos...



Las prioridades de CCOO son combatir las barreras en el acceso al empleo, la precariedad laboral y la brecha salarial y combatir la violencia contra las mujeres en cualquier ámbito, incluyendo el laboral. CCOO ha sido determinante en el avance en igualdad de género de las últimas décadas y vamos a seguir siéndolo, en lo que nos corresponde. La CSCCOO mantiene sus compromisos con las mujeres, Señorías. Ustedes, y a la vista está, no pueden decir lo mismo.

Señorías: las mujeres en España estamos hartas de ser ciudadanas de segunda clase. Hartas de ir incrementando mes a mes la lista del paro, hartas de ganar menos que los hombres por trabajos del mismo valor, hartas de que las sociedad no avance en corresponsabilidad, de ver como permanentemente postergan la ampliación del permiso de paternidad, hartas de que consideren nuestros cuerpos vasijas contenedoras de personas sometidas a las leyes de mercado bajo la apariencia de la dulce maternidad para quienes no pueden acceder a la misma, hartas de ver morir día a día la ley de Dependencia por falta de dotación económica y que nos obliga a someternos en exclusiva a la tarea de cuidar a nuestras personas dependientes, hartas de contabilizar las mujeres asesinadas por la violencia machista, hartas de ver como violentan nuestros cuerpos...

Y, aún así, acudiremos a votar de nuevo, aunque su incompetencia para llegar a acuerdos y su desinterés hacia nuestros problemas sea lo habitual en sus actuaciones.

Un plan de empleo para las mujeres desempleadas, combatir las discriminaciones que existen en el ámbito laboral que tienen como consecuencia la brecha salarial, dotar de recursos a la Dependencia, implementar el permiso de paternidad tal y como lo exige la Ley de Igualdad, sin olvidar la exigencia de un Pacto de Estado para combatir la violencia contra las mujeres, son algunas de nuestras demandas, que ya no admiten más demora y exigen, Señorías, que no antepongan sus intereses personales o partidistas al interés de las personas, a las necesidades de las mujeres y al imperativo del derecho a la igualdad efectiva que garantiza la Constitución española.


La CSCCOO exigimos, asimismo, al arco parlamentario actual (y en su caso, al resultante si hubiera nuevas elecciones) que asuman un compromiso real prioritario con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando la dimensión de género en todas sus políticas y situando la igualdad de género, con todas las políticas, medidas y actuaciones que ello conlleva, en el centro de su agenda política. Es de justicia y es de Ley. La mitad de la población española lo demanda, lo merece y lo necesita.


La sociedad española ha demandado el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo ha expresado así en el mandato constitucional y lo requiere como indicador de calidad democrática y de justicia y cohesión social.

Este mandato implica políticas, medidas y estrategias dirigidas a acabar de una vez con la situación de desigualdad estructural de las mujeres, a erradicar la violencia de género, a actuar de manera eficaz y definitiva contra los obstáculos que repetidamente hemos detectado y señalado y que merman las oportunidades sociolaborales de las mujeres, que limitan su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos.

Las políticas de igualdad de género, cuando son efectivas, son también un horizonte de transformación de la sociedad, se dirigen a construir una nueva cultura de igualdad que haga posible cimentar entre todas y todos una sociedad de personas libres e iguales en dignidad y derechos.

Las [prioridades de CCOO son combatir las barreras en el acceso al empleo, la precariedad laboral y la brecha salarial](#) y combatir la violencia contra las mujeres en cualquier ámbito, incluyendo el laboral. CCOO ha sido determinante en el avance en igualdad de género de las últimas décadas y vamos a seguir siéndolo, en lo que nos corresponde.

La CSCCOO mantiene sus compromisos con las mujeres, Señorías. Ustedes, y a la vista está, no pueden decir lo mismo 

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

Envejecimiento activo para mujeres

[Ana Martínez]



Foto Arturo Peinado


LOS DÍAS 10 y 11 de mayo se celebró en Madrid el Curso para mujeres *Envejecimiento activo, hábitos saludables y prevención de la dependencia a través de las nuevas tecnologías*, organizado por la Federación de Pensionistas de CCOO y subvencionado por el IMSERSO.

Con una importante asistencia, en el curso participaron los secretarios y secretarías generales, así como responsables de las Secretarías de la Mujer y de Política Social, de todas las federaciones territoriales de Pensionistas de CCOO.

La apertura del Curso corrió cargo de la Subdirectora de Planificación del IMSERSO, Encarnación de Haro, con las intervenciones de Carla Cantone, Secretaria General de la FERPA (Federación Europea de Jubilados y Personas Mayores); y por la Federación de Pensionistas de CCOO, del Secretario General, Julián Gutiérrez, y de la Secretaria de la Mujer, Ana Martínez.

Durante las dos jornadas en las que se desarrolló el Curso, diferentes especialistas en dependencia y envejecimiento activo de España y Europa, de los hábitos saludables para la salud de las mujeres, de las políticas de prevención de la violencia de género y de la importancia de la participación de las mujeres en el movimiento asociativo tuvieron ocasión de dirigirse, exponer sus posiciones y propuestas y debatir con el público asistente. Interesantes aportaciones y conclusiones del curso fruto del intercambio de conocimientos y valoraciones tanto de especialistas profesionales como de responsables de la Confederación de CCOO, así como de las secretarías de la Mujer de distintas Federaciones de sector y de Uniones de comunidad autónoma de CCOO.

En la clausura intervinieron Ana Herranz, Secretaria confederal de Mujer e Igualdad, y Fernando Lezcano, Secretario confederal de Organización y Comunicación de CCOO

Ana Martínez López  (amartinez@fpj.ccoo.es)
es Secretaria de Políticas de Igualdad, Intervención Social y Mujer de la Federación de CCOO

TRABAJADORAS DEL HOGAR



Imagen del desarrollo del curso en Cantabria

[Luz García]

EL PASADO 6 de mayo la Secretaría de la Mujer de CCOO Cantabria realizó una Jornada dedicada a las trabajadoras del hogar. Subvencionada por la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria, buscaba proporcionar información sobre derechos laborales a las mujeres que trabajan en el hogar, visibilizar las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas de hogar y apoyar que este colectivo defienda sus derechos laborales.

Con el título de *Trabajadoras del hogar con derechos*, se dieron cita en la sede de CCOO Cantabria más de 60 trabajadoras, la mayoría afiliadas, que destacaron la necesidad de contar con jornadas de este tipo que ponen de manifiesto los avances hechos en esta materia y la importancia de la labor del sindicato en su tarea constante de lucha y reconocimiento en defensa de los derechos de las trabajadoras de este sector.

En Cantabria hay aproximadamente 5588 empleadas del hogar afiliadas a la Seguridad Social pero desde CCOO estamos en condiciones de asegurar que un número muy similar presta sus servicios dentro del ámbito de la economía sumergida. La mayoría son trabajadoras españolas y realizan tareas por horas, mientras que son las trabajadoras inmigrantes (más del 60% del colectivo) las que más ocupan los trabajos con alta en Seguridad Social, presionadas fundamentalmente en la necesidad de poner en regla su situación



administrativa en nuestro país. Muchas de estas trabajadoras sufren una doble discriminación, por género y por su lugar de origen, a pesar de que se ocupan "de lo que más importa", el hogar y el cuidado de mayores y menores.

Con la entrada en vigor del Decreto de 2012 y la obligatoriedad de dar de alta en la Seguridad Social a todas las personas que trabajan en el hogar, se sacaron a la luz muchas relaciones laborales que habían permanecido en la economía sumergida. Actualmente podemos decir que se trata de un sector con un 3,3% de cotizantes a la seguridad social (432.300 personas) cifra que asciende a 3,7% en Cantabria. CCOO estima que la cifra total de personas empleadas de hogar se aproxima a 700.000. El objetivo que perseguimos es que se equiparen sus derechos con el resto de trabajadores y trabajadoras y así puedan tener derecho a prestaciones por desempleo, subsidios para mayores de 50 años y jubilación anticipada, entre otros derechos. Por eso CCOO exige al Gobierno la ratificación del convenio 189 de la OIT

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

Empoderamiento de mujeres y sindicalismo

[Rosa Eva Martínez]



Imagen del desarrollo del curso en Burgos

Más de cien delegadas han participado en estos cursos que se han realizado durante el mes de junio organizados por la Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León.

Foto CCOO Castilla y León

SIGUIENDO LA ESTELA de nuestro lema de este 8 de Marzo, *Por la Igualdad y el Empoderamiento*, el objetivo principal de los cursos era promover el empoderamiento femenino en el ejercicio de la representación sindical, introduciendo la perspectiva de género como estrategia de autoanálisis, analizando los estereotipos y roles de género, reafirmando sus capacidades como delegadas y poniendo de manifiesto las distintas herramientas de trabajo que favorezcan la colaboración y la puesta en común de sus propias experiencias, a través de casos prácticos y dinámicas de grupo.

El curso "Empoderamiento de mujeres y sindicalismo" constó de tres módulos. El primero, analiza la participación de las mujeres en la vida pública, destacando el ámbito laboral, pero incidiendo también en la representación femenina en las instituciones, la educación, la formación, y el cuidado de mayores y menores. El segundo, refiere la perspectiva de género en el ámbito sindical, la evolución de las Secretarías de Mujer y la representación de las mujeres en las empresas y en los órganos de dirección del sindicato. Y el tercer módulo se dedica al empoderamiento, examinando las barreras, dificultades y herramientas para llegar al mismo. El curso se cierra con unas conclusiones sobre los retos de futuro para conseguir el empoderamiento femenino.

Para la realización de estos cursos, la Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León quiso que en todo momento y en todas las provincias, colaboraran algunas de las mujeres que pertenecen a la ejecutiva regional o a las ejecutivas provinciales, además de algunas delegadas de Secciones sindicales importantes en la Región. La dinamización corrió a cargo de las Agentes de Igualdad de cada una de las provincias, que dirigieron los grupos de trabajo exponiendo varias temáticas de debate para ayudar a la reflexión y la puesta en común de los contenidos.

A raíz de la impartición de estos cursos, se han creado grupos con las participantes para trabajar presencialmente o en red el intercambio de actuaciones y de preguntas que surjan, con el fin de seguir con la línea de trabajo planteada y consolidar lo aprendido para la consecución, tanto del empoderamiento individual como del empoderamiento colectivo.

Hasta el momento, estos cursos se han realizado en Segovia, Soria, Burgos, Valladolid, Zamora Ávila y Salamanca 🇪🇸

Rosa Eva Martínez 🇪🇸 (remartinez@cleon.ccoo.es) es Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León

40 años de la Asamblea de Barcelona

[Susana Brunel]

CCOO conmemora el 40 aniversario de la asamblea clandestina de Barcelona y convoca el 11º Congreso Confederado

EL 11 DE JULIO de 2016 se cumplió el 40 aniversario de la Asamblea clandestina que CCOO celebró en Barcelona en 1976, a la que asistieron 650 delegadas y delegados y que supuso un paso decisivo para su transformación en sindicato.

Como reconocimiento a este aniversario, CCOO celebró su Consejo Confederado en la misma iglesia de Sant Medir donde tuvo lugar la asamblea de 1976, y allí convocó su XI Congreso, que se celebrará a finales de junio de 2017. Un Congreso al que CCOO llegará con una profunda crítica a la legislatura del Partido Popular y un intenso debate y reflexión, en el marco de la campaña iniciada por CCOO [Hicimos, hacemos, haremos historia](#), donde reconocer el papel histórico, actual y futuro del sindicato; sus luchas, sus logros y sus retos, fundamentales en el avance democrático del país. Al mismo tiempo, CCOO quiere impulsar un amplio debate en la organización destinado a [Re-pensar el sindicato](#).

Estas son las claves lanzadas en un intenso día de homenajes y reconocimiento a hombres y mujeres que sentaron las bases para construir un sindicato que sería decisivo para el logro de derechos y libertades. Se sucedieron distintos actos institucionales y sindicales que contaron con la presencia de personajes destacados como Ada Colau, alcaldesa de Barcelona, o Antonio Gutierrez, exsecretario general de CCOO.

Especial atención nos merece la participación de compañeras delegadas que mostraron sus luchas históricas y actuales para combatir las discriminaciones persistentes en sectores muy feminizados,

como el de empleadas de hogar y el de camareras de pisos. También se reflejó la intensa lucha que actualmente llevan a cabo las trabajadoras y trabajadores de la empresa Valeo, mostrando el empuje y fuerza para mantener su empleo.

Toxo reconoció el destacado papel de las mujeres sindicalistas en la etapa fundacional de CCOO

El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, cerró el acto, abogando por la constitución de un nuevo Parlamento que abra una nueva etapa para la economía y la sociedad con un nuevo modelo social que combata la pobreza y la desigualdad, recomponga las relaciones laborales, revierta los efectos de las reformas laborales y recupere empleo y servicios públicos y sociales. De igual modo, manifestó que la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, debe impregnar todas las políticas, tanto económicas, laborales, sociales como sindicales, avanzando hacia una sociedad más justa e igualitaria 🇪🇸

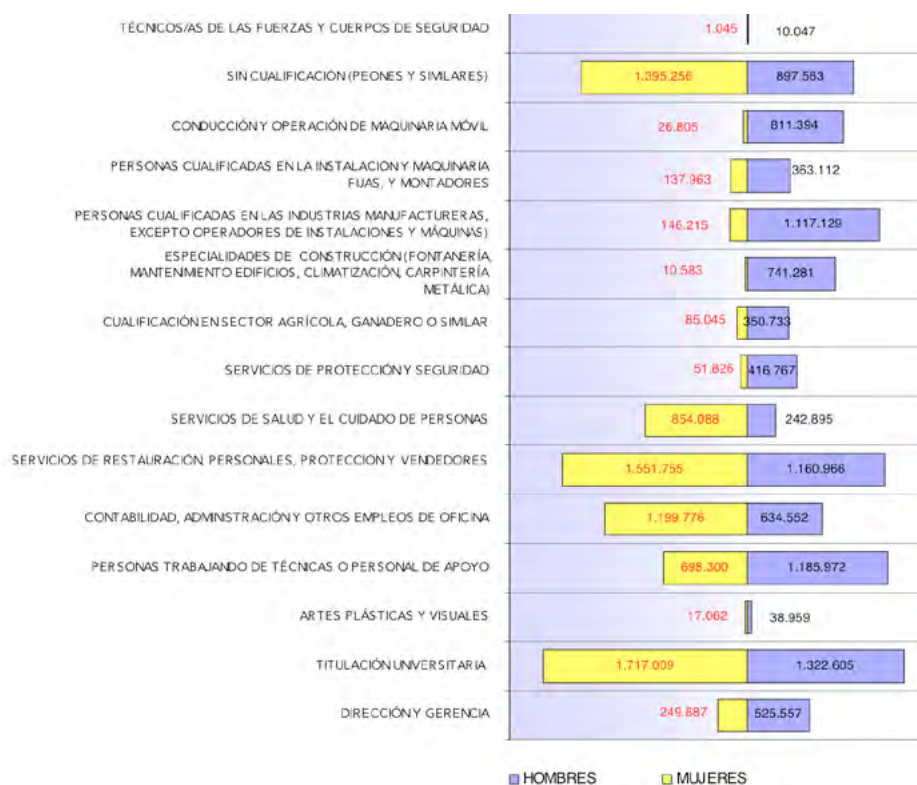
Susana Brunel 🇪🇸 (sbrunel@cco.es) es socióloga y forma parte del Equipo de la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad CCOO



LA REDUCCIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL COMO REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA LA IGUALDAD EFECTIVA

Análisis y propuestas en el ámbito laboral y educativo

[Isabel Rodero, Carmen Heredero y Amaia Otaegui]



Fuente: Informe *La situación sociolaboral de las mujeres de los sectores de Industria*, CCOO Industria, 2015

El sistema educativo adolece de un compromiso real con el objetivo de igualdad entre los sexos: la consideración de la existencia de la discriminación social de las mujeres y, sobre todo, la importancia de que el sistema educativo la combata, es una cuestión formal que no va acompañada de la suficiente reflexión y de la implicación personal, colectiva e institucional, reflexión e implicación sin las cuales no se pueden acometer las necesarias tareas para la superación de una realidad discriminatoria.

HAN PASADO casi diez años desde que se publicó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sin que la situación sociolaboral de las mujeres españolas haya variado sustancialmente. De hecho, las mujeres españolas continúan con menor tasa de actividad, con mayor dificultad para salir del desempleo, cobran menos que sus compañeros en puestos de igual valor, se les requiere una mayor formación pero tienen más dificultades para formarse en sus empresas, sufren mayor temporalidad y copan el contrato a tiempo parcial.

Todo ello se acentúa al concentrarse en determinados sectores y puestos de trabajo, por lo general, menos valorados, y así se confirma en el último [informe de CCOO Industria](#). A pesar de los avances en los últimos años, las trabajadoras españolas se concentran en cinco grupos ocupacionales: peones y similares; titulación universitaria; servicios de restauración, personales, protección y venta; contabilidad y administración, y servicios de salud y cuidado de personas. Además, casi el 90% de las trabajadoras se encuentran en el sector Servicios, siendo la tasa de feminización del mismo del 53%, mientras que la de la Industria es del 24,8%.

En 2015, el ritmo de crecimiento de la ocupación en el ámbito de los sectores que engloba CCOO Industria superaba en más de un punto al conjunto de la economía española, sin embargo, de las más casi cien mil personas que se incorporaron a este ámbito, sólo el 19,6% fueron mujeres. Mientras en gerencia y dirección sólo 1 de cada 4 personas eran mujeres, en oficinas, representaban el 64%. Por su parte, los hombres se ubicaban en el grupo de personas cualificadas en las industrias manufactureras, entre los que se encuentran mecánicos, electricistas y electrotécnicos, soldadores, etc., donde sólo encontramos un 5,3% de mujeres.

Hasta el momento, la negociación colectiva en general y los planes de igualdad en particular se han erigido como el instrumento más eficaz para la eliminación de los estereotipos de género en las prácticas empresariales que perpetúan la segregación laboral e impactan

en la calidad y oportunidades de empleo de las mujeres. Destacamos aquí aquellas acciones encaminadas a lograr la objetividad de los procesos internos y a favorecer la incorporación de trabajadoras a puestos donde se encuentran subrepresentadas, como las que garantizan que los requisitos solicitados sean los exclusivamente necesarios para desempeñar el trabajo, regulan las entrevistas de trabajo y garantizan un lenguaje inclusivo, garantizan que la ordenación de tiempos de vida y trabajo no penalizan el acceso y desarrollo profesional de las trabajadoras, priorizan en la contratación, promoción o formación adicional de mujeres cuando se encuentren subrepresentadas en grupo profesional correspondiente o la formación en igualdad de género de las personas encargadas de aplicar los procesos internos.

A pesar de ello, durante el seguimiento y evaluación de estos planes se observa una ausencia de resultados, justificados de forma recurrente por las empresas, por la ausencia de solicitudes de mujeres para determinados puestos o por la escasez de mujeres con una formación profesional adecuada.

Conscientes de la necesidad de desarrollar un papel activo para transformar esta situación, las Federaciones de Industria y Enseñanza de CCOO, junto al Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo, han constituido un grupo de trabajo y reflexión en el que también participan otras personas de CCOO y del mundo académico. El objetivo es analizar con detalle las razones del mantenimiento de la segregación laboral por sexo en el sector industrial, y abordar medidas que ayuden a superar las barreras que tienen las mujeres en su incorporación y su desarrollo profesional en igualdad en el trabajo. También queremos presentar alternativas al argumento de que la infrarrepresentación de las mujeres en los lugares de trabajo y en concreto, en el sector industrial, atribuible a procesos que tienen su origen en el área de estudios y educación, es decir, en el propio sistema escolar.

La escuela se ha revelado como un lugar de menor discriminación para las mujeres, si tenemos en cuenta las estadísticas que, en todos los aspectos, nos anuncian que el éxito escolar tiene rostro femenino. Ahora bien, otros factores dificultan que las mujeres jóvenes disfruten de los beneficios de ese éxito en términos de obtención de empleo, condiciones de trabajo y salario y calidad de vida. Muchos de esos factores tienen que ver con el mantenimiento de los estereotipos sociales en relación con el reparto



Foto CCOO Industria

del trabajo y con el papel de las mujeres en el cuidado de hijos/hijas y mayores.

Pero también encontramos causas en el propio sistema educativo: fruto de unos mejores resultados académicos y de una menor oferta de ciclos formativos para ellas, entre otras variables, las chicas son mayoría en el bachillerato, mientras que los chicos lo son en la formación profesional, por razones inversas¹. Las mujeres siguen siendo mayoría en los ciclos formativos de Imagen personal, Servicios culturales y a la comunidad, Textil, Confección y piel, Administración y gestión, Comercio y marketing... ocupaciones que reproducen roles atribuidos de manera tradicional a la mujer y que ofrecen empleos de baja calidad y remuneración. Son mayoría en todas las modalidades de bachillerato, excepto en la de Ciencias y Tecnología (45,97 por 100), una modalidad que proporciona más salidas al mercado laboral y mejor colocación en él. Situación que se repite en el caso de los estudios universitarios, siendo el porcentaje de alumnado femenino menor solo en el caso de Ingeniería y Arquitectura (27,9 por 100).

Y es que el sistema educativo adolece de un compromiso real con el objetivo de igualdad entre los sexos: la consideración de la existencia de la discriminación social de las mujeres y, sobre todo, la importancia de que el sistema educativo la combata, es una cuestión formal que

no va acompañada de la suficiente reflexión y de la implicación personal, colectiva e institucional, reflexión e implicación sin las cuales no se pueden acometer las necesarias tareas para la superación de una realidad discriminatoria. Así, nos encontramos con currículos androcéntricos, que siguen invisibilizando a las mujeres y sus aportaciones en todos los campos del saber humano; se mantienen los estereotipos de género en la interpretación del reparto de trabajo, considerando "natural" determinados aspectos de una socialización diferenciada de roles en función del sexo. En definitiva, la visión utilitarista y mercantilista de la educación impone unos contenidos motivados por intereses pragmáticos, dejando como mero adorno y sin la obligada planificación las cuestiones relativas a un desarrollo integral y, más concretamente, las relativas a la educación en valores y el cuestionamiento del sexismo y del fomento de la igualdad entre los sexos.

Desde este análisis, este proyecto se concreta en un enfoque transversal que incluye al mismo tiempo el área educativa y el área laboral. En el área educativa, consideramos los datos que muestran inequívocamente que chicos y chicas tienden a elegir estudios diferentes en todos los ámbitos del sistema educativo. Precisamente nos vamos a detener en los procesos de elecciones profesionales, pues a menudo son una traducción inconsciente de los estereotipos y valores de la 'norma social de género', y constituyen el origen de una inserción sociolaboral que se realiza en áreas, ocupaciones o profesiones donde no tienen las mismas posibilidades y oportunidades que los varones. En el área laboral, nos aproximamos a las distintas vías por las que la igualdad se incorpora a los procedimientos de convocatoria y selección, promoción, evaluación y formación, y los medios que garantizan el seguimiento y evaluación, en la idea de enlazar tanto con aquellas empresas cuyas actividades se orientan a ampliar y fortalecer su compromiso en la retención y promoción de las mujeres, como de reforzar las actividades de las y los sindicalistas en la promoción y defensa de la igualdad en las relaciones laborales ■■

Isabel Rodero Fernández (irodero@industria.ccoo.es) es Secretaria de Mujer e Igualdad y Formación para el empleo de CCOO Industria.

Carmen Heredero de Pedro (cheredero@fe.ccoo.es) es Secretaria de Mujer, Igualdad y Política Social CCOO Enseñanza.

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

¹ Si bien los porcentajes habían tendido a igualarse, las estadísticas del curso 2014-15 vuelven a darnos mayor distancia entre los sexos: los porcentajes femeninos en la participación en FP eran de un 45,7 por 100 en 2004-05, un 47,4 por 100 en 2008-09 y un 42,21 en 2014-15. Muy probablemente la crisis tiene mucho que ver en esto.

El incesante trabajo sindical por la igualdad de género [1]

[Eva Antón]

Trabajadora dedica la sección de *Entrevista* de este número y los próximos hasta el XI congreso confederal de CCOO a celebrar en junio de 2017 a dar la voz a las responsables de las Secretarías de la Mujer (SM) para que puedan ofrecer una valoración de los principales problemas en materia de igualdad de género que deben afrontar cada día desde su trabajo sindical, para que realicen un somero balance del trabajo realizado en este mandato que está ya en su recta final, y, finalmente, para que expongan demandas y prioridades para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en el ámbito interno como en la negociación colectiva, en el ámbito laboral y, en general, en la sociedad.

En este número toman la palabra: Elisabeth García (CCOO Andalucía), Alba García (CCOO Catalunya), Luz García (CCOO Cantabria), María Estebaranz (Servicios CCOO) y Ana Sánchez (FSC CCOO), que responden a las siguientes cuestiones:

1

Principales problemas de las trabajadoras y persistencia de las desigualdades

2

El trabajo desarrollado por la SM, los logros y lo que queda por hacer

3

Propuestas para lograr la igualdad y el empoderamiento sindical de las mujeres

4

Demandas y prioridades para hacer efectiva la igualdad en la negociación colectiva, en el trabajo y en la sociedad





ELISABETH García Fernández
es secretaria de Mujer y Juventud de CCOO Andalucía
egarcia@and.ccoo.es

1 EN ANDALUCÍA hay 7 mujeres trabajando por cada 10 hombres, el 40'1% de la contratación a mujeres en 2015 ha sido temporal y a tiempo parcial. 1 de cada 3 trabajadoras cobra menos de la mitad del SMI y 3 de cada 4 paradas no tienen prestación. Es evidente que [el empleo es uno de los principales problemas de las andaluzas](#), lo tengan o no lo tengan. A ello se suma que los recortes y la escasa inversión pública (dependencia, servicios sociales, educación, entre otros) están provocando una pérdida de cohesión social y territorial, y aumentan las diferencias y la brecha social no sólo con respecto a los hombres sino también con respecto a las mujeres del resto del país y de Europa.

2 Los mayores logros son haber impulsado que el conjunto del sindicato haga visible en sus denuncias y reivindicaciones los problemas que las mujeres encontramos en el mundo laboral, haber promovido la participación activa de las mujeres en los órganos de dirección y en su día a día y, aun siendo difícil, sumar en esta tarea cada vez a más compañeros y compañeras. Además, dado el retroceso en las políticas de igualdad y el repunte de la violencia de género, hemos reforzado nuestra acción en este sentido, implementando todo tipo de acciones en torno al 22 de febrero, 8 de marzo o 25 de noviembre, acompañándolos de estudios que son un referente en nuestra comunidad. Por tanto, que el 43% de nuestra afiliación seamos mujeres debe significar que estamos haciendo muchas cosas bien.

Lamentablemente, el tópico "queda mucho por hacer" es una realidad dentro y fuera de nuestra organización, mucho más tras 8 años de crisis que han demostrado que cuando toda la sociedad pierde, las que perdemos aun más somos las mujeres. Por eso debe ser prioridad permanente de las SM no retroceder sino avanzar en derechos. Ello requiere que esta organización lleve la igualdad de género por bandera en todo lo que haga, lo haga quien lo haga. Ahora bien, si me tengo que decantar por un reto urgente, para mí sería el de la conciliación y la corresponsabilidad.

3 Reivindicar más y mejor empleo. Formarnos en igualdad quienes estamos en esta organización, todos y todas. Ser una organización permeable y proactiva a la hora de generar espacios para que las mujeres nos empoderemos. Incentivar la participación de las mujeres en los órganos de dirección. Combatir la huella del machismo que culturalmente arrastramos trabajando la sensibilización en las empresas y en la sociedad.

4 La lucha por la igualdad debe ser protagonista de la negociación colectiva, y para ello debe haber más mujeres dirigiendo la negociación colectiva y en la conformación de nuestras plataformas reivindicativas. Todas las personas que conformamos esta organización debemos llevar puestas permanentemente unas "gafas moradas" que nos permitan ver la realidad con perspectiva de género, lo que se consigue a través de la formación en igualdad, debiendo ser obligatoria para aquellas personas que se sientan en las mesas de negociación.



ALBA García Sánchez
es Secretària de Dones i de Cohesió Social de CCOO Catalunya
albagarcia@cco.cat

1 UNA MIRADA rápida a la [realidad sociolaboral de las mujeres en Catalunya](#) muestra que para ellas siempre es más difícil: su tasa de inactividad sube situándose 11 puntos por encima de la masculina, y sigue siendo para asumir el trabajo de cuidados de niñas y niños, personas dependientes y/o enfermas, ante la escasez de recursos de atención social y recortes del Estado de Bienestar. La tasa de actividad es del 56,8% para las mujeres y del 67,6% para los hombres. La ocupación aumenta, pero no para las mujeres. El tipo de ocupación que se crea es de jornadas irregulares y salarios bajos. La brecha salarial de género alcanza el 26% en algunos sectores y sigue aumentando en los feminizados. El índice de paro baja para los hombres, pero no para las mujeres.

Nuestro vínculo con el movimiento feminista y nuestro conocimiento de la realidad sindical y sociopolítica de Catalunya requieren priorizar la lucha por la igualdad efectiva, contra la discriminación, y garantizar una vida libre de violencia, la lucha por la salud de las mujeres y el acceso sin discriminación a la sanidad pública. Temas de primer orden que lamentamos no se encuentren en los primeros puestos de las acciones tanto del gobierno del Estado como del de la Generalitat.

2 Nuestro plan de acción ha versado sobre cuatro grandes ejes estratégicos: empoderamiento de las mujeres, transversalidad e impacto de género, acciones positivas y, por último, cómo feminizar el sindicato para feminizar la sociedad, en beneficio de todas y todos. Las Secretarías de la Dona históricamente hemos podido poner en la agenda sindical y sociopolítica temas como la transversalidad, la paridad o la acción positiva. Pero es momento de pasar a los hechos, del reconocimiento del derecho de igualdad a feminizar el sindicato. En este mandato lo hemos intentado. Una organización de la secretaría muy horizontal y nuestro trabajo nos han permitido abonar la transversalidad. El Comité de Dones se ha erigido como el espacio de empoderamiento colectivo que ha facilitado la participación de todas las mujeres de estructuras, propuestas fruto de debates, suma de sinergias, recomendaciones y participación activa en el proceso de Asamblea Sindical Abierta o en la organización, de la Conferencia de Mujeres y Hombres, con el lema "*Feminitzant el sindicat per a feminitzar la societat*".

3 Es imprescindible desarrollar, asumir y aplicar todas las propuestas que las mujeres y hombres del Sindicato en Catalunya que hemos acordado en la ASO y en la **Conferencia de Dones i Homes**. La implicación y acción con el movimiento feminista. La transversalidad efectiva, en una organización que esté dispuesta a cambiar la manera de hacer sindicato, de organizarlo, en completa sintonía con lo que le está pasando a la gente, con la nueva manera de relacionarse con el trabajo asalariado o con el reconocimiento de la sostenibilidad de la vida como clave para reivindicar una nueva relación entre hombres y mujeres que no se base en la feminización de la precariedad. Una acción sindical y una negociación colectiva que tengan muy presentes los trabajos en plural, el asalariado y el de cuidados, y que sean coherentes con la lucha por los derechos de las mujeres en su compromiso sociopolítico.

4 Hemos planteado algunos retos y exigencias tanto para los poderes públicos como para los económicos: eliminar la Reforma Laboral; que se desplieguen las Leyes de igualdad, especialmente la catalana, ya que el Tribunal Constitucional ha declarado nulos los artículos del ámbito laboral; políticas activas de ocupación con impacto de género; que la lucha para eliminar la brecha salarial junto a la inclusión de medidas y planes de igualdad en las empresas sea prioritaria en los acuerdos de NC; implementar la figura de delegada de igualdad en las empresas; dotar a la Inspección de Trabajo de recursos para cumplir su cometido en temas de igualdad y violencia machista; Plan Nacional contra la violencia machista; garantía pública ante las necesidades del ciclo de vida o sostenibilidad: atención a las personas dependientes, permiso de paternidad, incorporar la coeducación de manera estructural en las políticas educativas...



LUZ García Olavarrieta
es secretaria de Política Social, Mujer y Migraciones de CCOO Cantabria
lgarcia@cantabria.ccoo.es

1 EN CANTABRIA, uno de los principales problemas de las trabajadoras es hacer frente a la difícil situación que están atravesando las relaciones laborales. La precariedad laboral afecta principalmente a las mujeres, con una elevada parcialidad en la contratación y muy poca estabilidad en el empleo. Las malas condiciones laborales del trabajo existente, la falta de trabajo y los elevados índices de desempleo de las mujeres, hacen que se hayan quedado en el camino muchas de las reivindicaciones que nos han costado muchos años de lucha conseguir. Así, por ejemplo, constatamos que cada día menos mujeres acceden a los permisos por maternidad y observamos la trampa en la que se ha convertido la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2 Hemos defendido desde el primer momento medidas que consideramos fundamentales para las trabajadoras, y por eso hemos hecho año tras año campañas formativas y divulgativas de planes de igualdad, acercando esta necesidad a nuestros delegados y delegadas. Así, hemos conseguido para este año firmar un convenio de colaboración con el Gobierno de Cantabria para la formación, asesoramiento e implantación de planes de igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores. También hemos apostado fuerte por hacer visibles a las trabajadoras del hogar que cargan con una doble discriminación, la de género y la de lugar de origen. A través de jornadas formativas y de materiales editados hemos dado difusión a la carencia que tienen en sus derechos como trabajadoras. Hemos recuperado el espacio que en la última legislatura, con el Gobierno del PP, nos había sido retirado, recuperando el lugar que nos corresponde como agentes sociales y en la lucha por reivindicar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género. Hemos apostado fuerte por hacer frente al acoso laboral. Actualmente, con la precariedad del mercado laboral y las condiciones de trabajo, observamos cómo la casuística de acoso laboral va en aumento. Para ello estamos trabajando con delegadas y delegados y también con la edición de diversos materiales sobre este tema.

3 Mi principal propuesta se puede centrar más en el terreno de la utopía. Mientras no exista conciencia clara de querer vivir en igualdad, mientras las personas no se crean lo que es igualdad, todo lo que hagamos será en vano y necesitaremos estar constantemente haciendo leyes en las que la paridad sea obligatoria, los planes de igualdad sean considerados negociación colectiva y acción sindical, y un colectivo que representa más del 40% de afiliación al sindicato esté en condiciones de ocupar cualquiera de las secretarías propias de los órganos de dirección del sindicato, más allá de las secretarías de mujer, política social, juventud y comunicación.

4 Una demanda que venimos defendiendo hace tiempo es que se negocien planes de igualdad en las empresas, independientemente del número de personas que componen la plantilla. Que los planes de igualdad tengan la misma relevancia dentro de la negociación colectiva que tienen los convenios colectivos. A través de los planes de igualdad podemos regular ciertas medidas que habitualmente no se recogen en los convenios colectivos. Para esto necesitamos que responsables de la acción sindical y la negociación colectiva tengan claro como la clase trabajadora se puede beneficiar de las medidas que se firmen en un buen plan de igualdad. Que los planes de igualdad no son sólo para las mujeres...

Es fundamental incidir en la educación con perspectiva de género. Nuestros y nuestras menores deben tener enseñanzas en igualdad de género tanto en los colegios como en los hogares.



MARÍA Estebanz Prieto
es secretaria de Mujer, Diversidad y Juventud de la Federación de Servicios de CCOO
mestebanz@servicios.ccoo.es

1 LA IGUALDAD REAL es el reto a conseguir. Los roles de género preestablecidos, la creciente feminización de la pobreza, la perpetuación de la segregación ocupacional, la creciente brecha salarial, la discriminación, deben seguir estando en nuestra agenda diaria como sindicato. Es inquietante ver cierto estancamiento hacia la igualdad real, pese a los avances formales y legislativos, pero la realidad es que la crisis ha aumentado la desigualdad.

El talento femenino está sobradamente demostrado. Las capacidades, las habilidades técnicas y la formación, están sobradamente demostradas, entonces ¿qué es lo que nos frena en nuestro camino hacia la igualdad real?. Una sociedad más igualitaria es la que cuenta con un modelo productivo que facilita la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, mediante unas relaciones laborales y un empleo de calidad. Es una sociedad con una red de servicios fuerte que asegura el cuidado a menores y dependientes. Debemos garantizar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, en la medida de lo posible, a través de la Negociación Colectiva. Asumir el trabajo doméstico y el cuidado como tareas de mujeres hace que partamos con una clara desigualdad que solo podemos cambiar cuando la corresponsabilidad esté en el ámbito de la vida cotidiana.

2 Hemos apostado por desarrollar la negociación de Planes de Igualdad, por promover en las negociaciones de convenios colectivos la igualdad de trato, por introducir protocolos de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y por mejorar los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Es decir, promover todas aquellas medidas que nos permitan conseguir la igualdad de trato y de oportunidades.

3 Es obvio, que la negociación colectiva es una herramienta más para promover cambios en la sociedad. Cambios como, por ejemplo, en materia de políticas públicas de conciliación. La promulgación de permisos intransferibles, de igual duración y obligatoria para ambos progenitores/as, induciría a romper la división sexual del trabajo. Hay que seguir trabajando en el empoderamiento al mismo tiempo que implementamos políticas de género inclusivas, es decir, que impliquen a los varones. Sólo así podremos romper determinadas formas de hegemonía masculina.

4 Evidentemente, todas nuestras reivindicaciones en materia de igualdad debemos trasladarlas al interno de nuestra organización. Es imprescindible trabajar por la paridad, hay que ser exigentes con los compromisos que ha adquirido esta organización. Desde las Secretarías de la Mujer no podemos instalarnos en la queja o denuncia reiterada, a veces necesaria. Debemos continuar trabajando de una forma transversal con toda la organización, desarrollando informes, plataformas, criterios, proyectos de formación, entre otras acciones, y, sobre todo, trabajar para que las miles de mujeres que formamos parte de CCOO nos empoderemos, así la presencia sindical de las mujeres seguirá aumentando.



ANA Sánchez Navarro
es secretaria de Mujer y Estudios
de la Federación de Servicios a
la Ciudadanía (FSC) de CCOO
ana.sanchez@fsc.ccoo.es

1 DENTRO DEL ÁMBITO de la FSC destacaremos la dificultad de acceso a empleos en los sectores del transporte que históricamente se consideran masculinos y el aumento del desempleo en las Administraciones y servicios públicos, mucho más feminizados. Circunstancia esta última agudizada durante la crisis. Además, la reducción de servicios públicos devuelve al hogar trabajos y servicios de atención y cuidados que nuevamente recaen sobre las mujeres y, por tanto, las mujeres han sido doblemente afectadas.

A esto se suma la pérdida de derechos. Con la excusa de la crisis el gobierno del PP ha reducido los servicios de atención a mujeres y menores víctimas de violencia y ha impuesto una Reforma laboral que ha perjudicado aún más a las mujeres, recortando derechos adquiridos o retrasando la implantación de otros que deberían haberse aplicado, como la ampliación del permiso de paternidad, y han modificado leyes que atentan contra derechos fundamentales de las mujeres.

2 La FSC trabaja prioritariamente por luchar contra la discriminación y para ello está utilizando entre otros métodos la negociación de planes de igualdad. La Secretaría de la Mujer, en colaboración con la Secretaría de Acción Sindical, está reactivando y poniendo en valor los planes de igualdad como elemento útil de mejora de las condiciones de trabajo, y con las Secretarías de la Mujer territoriales y sectoriales se está intentando cerrar un mapa de los planes de igualdad que nos permita conocer nuestra realidad.

La violencia de género es otra de nuestras prioridades y por ello constituimos un grupo de trabajo con personas de nuestro ámbito (Justicia, Intervención Social, Administración Local y Autonómica, policía municipal, etc.) y los cuerpos de seguridad del Estado con responsabilidad en esta materia. El objetivo era analizar los procedimientos de actuación y sus carencias para hacer propuestas de mejora en atención y prevención. El fruto del trabajo quedó recogido en el texto "Propuestas contra la Violencia de Género"

3 El fomento de la participación de las mujeres en el sindicato es fundamental para hacer efectiva la igualdad socio-laboral. Por ello desde la Secretaría de la Mujer proponemos continuar incrementando la afiliación y el número de delegadas sindicales, con propuestas sindicales ajustadas a situaciones específicas de las mujeres. Y optimizar los recursos de modo que las grandes secciones sindicales tengan en cuenta la existencia de Pymes en su sector, donde hay muchas mujeres, que tendrían la oportunidad de conocer el sindicato, estar informadas de sus derechos y poder negociar mejores condiciones laborales.

4 Pero este trabajo no es sólo una cosa de las mujeres sindicalistas, sino de toda la organización y para ello se debe incrementar la formación sindical e incluir la perspectiva de género en todas las actividades formativas, con cuotas de participación masculina donde se crea necesario.

Finalmente, el sindicato tiene que aplicar con firmeza lo que aprueban sus órganos (elaboración de listas, composición Comisiones ejecutivas, Delegaciones...). No se puede exigir lo que no cumplimos. Si está por escrito... hagamos que se cumpla **II**



Asesoramiento sindical en empleo del hogar

[Rosa Eva Martínez]

LA UNIÓN SINDICAL DE CCOO de Castilla y León, a través de su Gabinete de Estudios, ha elaborado un nuevo cuaderno de asesoramiento sindical sobre la relación laboral de carácter especial de las personas, la mayoría mujeres, que trabajan en el servicio doméstico. Hasta ahora disponíamos de diferentes folletos o dípticos que explicaban de forma resumida diferentes aspectos laborales de las empleadas del hogar (contratación, seguridad social, salud laboral, permisos y vacaciones...). Con esta edición reunimos en un solo documento toda la información necesaria, redactada



Cuadernos de asesoramiento y formación sindical: los/as empleados/as en el servicio doméstico. CCOO Castilla y León, 2016

de forma muy didáctica, mediante preguntas y dudas con sus correspondientes respuestas. La versión digital dispone de enlaces para dinamizar la búsqueda de las cuestiones que más puedan interesar. Este cuaderno pretende ser un instrumento para asegurar el conocimiento de los derechos laborales de las mujeres que trabajan como empleadas del hogar (son mujeres el 90% de las personas que figuran como ocupadas en esta actividad, según la EPA 2016 1º Trimestre). Además, también busca concienciar

a toda la ciudadanía, empezando por los afiliados y afiliadas de nuestra organización, de las obligaciones que contraemos cuando solicitamos los servicios de otra persona para el cuidado de nuestros hijos o hijas, la limpieza del hogar, o cualquier otra actividad doméstica

Rosa Eva Martínez Gómez es Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León

publicaciones y libros

Feminismo, ecologismo y política social

[Elisabeth García]

EL CONTEXTO de las elecciones generales del 26-J ha sido el elegido por el Fórum de Política Feminista para presentar públicamente su nuevo libro **Feminismo, Ecologismo y Política Social**, que recopila las ponencias del XXV Taller de Política Feminista celebrado entre 2015 y 2016. En un año con cuatro convocatorias electorales, ha resultado un acicate para los partidos políticos, a quienes se exige tengan muy presente la agenda feminista, máxime cuando el panorama político se encuentra ale-

jado de mayorías y va a forzar que se negocie y se acuerde dentro y fuera del arco parlamentario. Para este trabajo, el Fórum ha contado –como ellas dicen– con “la sabiduría colectiva del feminismo”, a través de las experiencias de otras organizaciones, plataformas, expertas y activistas que desarrollan temas de gran trascendencia para avanzar en igualdad de género: la necesidad de unos Presupuestos Generales con perspectiva de género, el refuerzo del Ecofeminismo, el impacto de los Acuerdos de Libre Comercio (TTIP), las amenazas a los

servicios sociales, la necesidad de una Renta Mínima Garantizada, el análisis de los diez años de vigencia de la Ley de Dependencia y, cómo no, la lucha contra la violencia de género, tras la gran movilización feminista del 7N. Sin duda, un gran punto y seguido para continuar la lucha

Elisabeth García Fernández es Secretaria de Mujer y Juventud de CCOO Andalucía



Derechos de conciliación

[M^a Ángeles Alcalde]

ESTA GUÍA PRÁCTICA y funcional, adaptada de la Guía de Conciliación de la Federación de CCOO de Industria, ha sido editada y distribuida en La Rioja entre afiliados y afiliadas de CCOO con el objetivo de avanzar en el camino hacia la igualdad, dando a conocer los derechos que progresivamente hemos conseguido para la conciliación personal, laboral y familiar, recordando que no son derechos exclusivos para las mujeres. Hombres y mujeres tenemos el deber

y la obligación de disfrutarlos. No son privilegios para mujeres, son derechos conseguidos para todas las personas trabajadoras. Es hora que empresas y personas trabajadoras vayamos acostumbrándonos a ver en centros de trabajo a padres que disfrutan de una excedencia para el cuidado de sus hijos/hijas o que cogen una reducción de jornada para conciliar con su familia. Tampoco podemos olvidar a las familias monoparentales o parejas homosexuales con hijas/hijos, o personas mayores o con dependencia, a quienes estos de-



rechos permiten también conciliar, sean hombres, o mujeres. Además, debemos conocer cuáles son nuestros derechos para mejorar a través de la negociación colectiva. La Guía recoge todo el marco legal que ampara la conciliación, excedencias, permisos, prestaciones... Ley de Dependencia, Ley integral contra la violencia de género, Ley de Igualdad de 2007, reducida en su aplicación por los recortes, y la Ley de Impacto de Género

M^a Ángeles Alcalde Ibáñez es responsable del Área de Acción y Comunicación de CCOO La Rioja

Guía Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. CCOO La Rioja, 2016

REPENSANDO EL SINDICATO, CONQUISTANDO LA IGUALDAD

[Eva Antón]

CCOO es un sindicato reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural.

La historia de CCOO es la historia colectiva del papel fundamental librado por miles de mujeres y hombres sindicalistas de CCOO en la conquista de derechos y libertades democráticas y en la mejora de las condiciones laborales y sociales.

Ahora, de cara al 11º Congreso Confederal, CCOO ha abierto un proceso participativo bajo el lema [Repensar el sindicato](#). ¿Y tú qué opinas?, para interpelar sin mediaciones al conjunto de la afiliación con el fin de ajustar la respuesta sindical a las necesidades emergentes de una sociedad golpeada y cada vez más empobrecida por la crisis y la deriva neoliberal, que ha visto crecer las desigualdades sociales y de género.

Y en este proceso, las mujeres de CCOO estamos, aportando nuestra mirada, nuestras reivindicaciones, nuestras propuestas

y nuestro esfuerzo solidario. Las mujeres de CCOO estamos y estaremos, como estábamos antes, como hemos estado siempre, en todas las luchas sindicales, participando, movilizándonos, construyendo sindicato, conquistando igualdad.

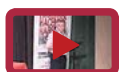
Ahora es el momento también de contribuir a este *Repensar*, reflexionando, revitalizando, reforzando, luchando por la justicia social, por la justicia de género. Con nuestros compañeros. En pie de igualdad.

REPENSAR EL SINDICATO
CCOO

CON EL LEMA [Repensar el sindicato](#), CCOO ha iniciado el pasado mes de julio un debate abierto a toda la afiliación, un proceso participativo que interpela a todas las mujeres y hombres que integran todas las estructuras sindicales, desde las secciones sindicales de empresa y centros de trabajo a federaciones y organizaciones territoriales. Un proceso que culminará en el 11º Congreso Confederado de CCOO que tendrá lugar en Madrid del 29 de junio al 1 de julio de 2017.

Respondiendo a su principio de sindicato participativo y democrático, se abre un proceso ilusionante y revitalizante que significará la puesta al día de CCOO para adaptarse a las realidades emergentes en el mundo del trabajo, manteniendo nuestros valores y principios. Y, en desarrollo del principio de sindicato de mujeres y hombres, es también una oportunidad para repensar y fortalecer la lucha sindical para la igualdad de género. Porque CCOO es, ha sido y será, determinante en la lucha sindical y social por la igualdad de género.

Como señaló Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO, en su intervención en el Acto de celebración del 40 aniversario de la Asamblea de Barcelona, el pasado día 11 de julio, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres ha sido, es y debe ser, una prioridad sindical, que debe intensificarse. [Ignacio Fernández Toxo](#) en su intervención reconoció el destacado papel de las mujeres sindicalistas en la etapa fundacional de CCOO, y añadió: *“CCOO debe ser un factor determinante en la lucha por la igualdad entre géneros, porque ya no cabe en el siglo XXI una sociedad que sitúa como ciudadanas de segunda categoría a la mitad de la población, las mujeres”*.



Respondiendo a su principio de sindicato participativo y democrático, se abre un proceso ilusionante y revitalizante que significará la puesta al día de CCOO para adaptarse a las realidades emergentes en el mundo del trabajo, manteniendo nuestros valores y principios. Y, en desarrollo del principio de sindicato de mujeres y hombres, es también una oportunidad para repensar y fortalecer la lucha sindical para la igualdad de género. Porque CCOO es, ha sido y será, determinante en la lucha sindical y social por la igualdad de género.



Foto CCOO Catalunya



Conferencia de dones i homes, CCOO Catalunya

Los problemas, las necesidades y las desigualdades de la clase trabajadora son nuestros problemas, los de CCOO. También lo son las desigualdades que afectan a la mitad de la población, las mujeres. CCOO, en sus principios, se define como “un sindicato de hombres y mujeres”: “La CS de CCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato”.

Las CCOO son sus gentes, mujeres y hombres, cuyo compromiso y trabajo colectivo ha sido un factor determinante en la construcción de las libertades democráticas desde décadas antes de su configuración como confederación sindical, allá por el año 1978. Debemos hacer colectivamente este ejercicio de recuperación de memoria histórica sindical porque es preciso visibilizar y reconocer, con humildad pero con orgullo, nuestra aportación fundamental en la construcción de un Estado social y de Derecho y en la concienciación progresiva de la interlocución sindical como parte fundamental que asegura la conquista (o la defensa) de los derechos de la clase trabajadora, con el fin de asegurar la solidaridad y la cohesión social.

Y las mujeres de CCOO, junto con el movimiento feminista, han impulsado también de manera determinante los avances legislativos, sociales, culturales y laborales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Por la igualdad de derechos, por la igualdad laboral, por la igualdad real y haciendo frente a la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Porque CCOO, en desarrollo a su carácter sociopolítico, fue el primer sindicato en especializar una estructura sindical dedicada a combatir la doble discriminación de las mujeres (como trabajadoras y como mujeres), es decir, supo conectar las reivindicaciones de clase y de género. Lo hizo desde su Congreso Confederal

Las conquistas de CCOO en igualdad de género revierten en conquistas para toda la sociedad. Hemos sido avanzadilla y vamos a seguir siéndolo. Al participar en el debate iniciado para Repensar el sindicato, tenemos una oportunidad de poner a punto nuestra organización en la integración de todas las potencialidades de las estrategias igualitarias: la acción positiva, la transversalidad de género, el empoderamiento de las mujeres.

CCOO somos el primer sindicato de España.

Hemos ganado las elecciones sindicales por sexta vez consecutiva, aumentando hasta más de 9 mil delegados y delegadas la distancia con el segundo sindicato. Y son mujeres el 38% de las personas que integran nuestras delegaciones sindicales. Y las mujeres somos el 41% de la afiliación. Por eso decimos, con orgullo, que CCOO lidera también el proceso de empoderamiento sindical. Reforzando la presencia y el poder sindical de las mujeres reforzamos también el poder de las trabajadoras.

fundacional en 1978, porque entonces estaban allí destacadas mujeres que eran a la vez militantes feministas y sindicalistas, que supieron defender el derecho a la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, haciendo de puente entre dos movimientos sociales imprescindibles para transformar la sociedad hacia mayores cuotas de autonomía personal y justicia social en base a los principios de libertad, igualdad y solidaridad: el movimiento feminista y el movimiento sindical.

Desde entonces, día a día, las CCOO han aunado esta doble lucha. Por el derecho al divorcio, por el derecho al aborto, por igual acceso a todos los empleos, por la igualdad en las condiciones laborales, por la mejora de las condiciones de aquellas trabajadoras en peor situación o con merma de derechos (como las trabajadoras del hogar, las del campo...), por la igualdad salarial, por la corresponsabilidad familiar, por la erradicación de todas las manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres, sea el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o la violencia machista. Por el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Por los planes de igualdad; no olvidemos que hemos sido la organización sindical pionera en ponerlos en marcha para el interno de la organización y también en exigirlos para las empresas, en los centros de trabajo, planes de igualdad negociados con la representación sindical, como estrategia de erradicación de las discriminaciones laborales de manera realista y ajustada al diagnóstico de desigualdad que se detecte en cada centro de trabajo.

Las conquistas de CCOO en igualdad de género revierten en conquistas para toda la sociedad. Hemos sido avanzadilla y vamos a seguir siéndolo. Al participar en el debate iniciado para [Repensar el sindicato](#), tenemos una oportunidad de poner a punto nuestra organización en la integración de todas las potencialidades de las estrategias igualitarias (la acción positiva, la transversalidad de género, el empoderamiento de las mujeres).



Conferencia de dones i homes, CCOO Catalunya

Foto: CCOO Catalunya



Delegadas Sección Sindical CC OO Faurencia Tarazona

Foto Carlos Guerrero

Necesitamos priorizar la lucha sindical por la igualdad de género. Porque continuamos con una sociedad que evidencia la persistencia de discriminaciones hacia la mitad de la población. A la permanencia de las barreras estructurales para las mujeres, fruto de la adscripción al rol de género y de la ideología patriarcal culturalmente imperante, nunca derribadas del todo, hay que tener en cuenta que no solo no se han reducido las desigualdades sociales y de género estructurales sino que con los años de crisis y gestión neoliberal de la crisis que hemos vivido se ha agrandado, como evidencian las brechas de género, la estadística y cualquier informe especializado, acreditado y solvente al que queramos recurrir. Debemos a los años de gobierno del PP importantes retrocesos históricos, por acción u omisión, en materia de derechos laborales, sindicales, de ciudadanía, y también en igualdad entre mujeres y hombres, que han supuesto una activación de la reacción patriarcal inasumible para la sociedad del siglo XXII y para una cultura sindical tan comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres como es la de CC OO, la nuestra.

Por ejemplo, podemos fijar la atención en el desigual comportamiento de salida del desempleo de mujeres y hombres. Si bien es más que discutible una salida de la crisis que no ha llegado al conjunto de la población que conoce tasas de pobreza nunca vistas, y una creación espúrea de empleo basada en la extensión de la precariedad, no debemos ignorar que, además de este panorama, las mujeres tardan más en salir del desempleo y que el mercado laboral inserta las mujeres a un tercio de velocidad que a los hombres. Cada vez más va creciendo la feminización del desempleo, especialmente del desempleo de larga duración y del que aún espera su primer empleo. Y no debemos olvidar la peor inserción laboral, muy segregada, de las mujeres, la feminización del tiempo parcial y la persistencia de una injusta brecha salarial, que se visibiliza en una brecha salarial del 30%, es decir, las mujeres necesitan, de media, aumentar un 30% de salario para equipararse al de los hombres, por trabajo igual o equi-

Las mujeres estamos y queremos estar, en todas las líneas de la acción sindical. En las empresas, en las secciones sindicales, en las comisiones, en los puestos de responsabilidad, en las mesas negociadoras, en los puestos de decisión, en las secretarías decisivas. De manera paritaria, corresponsable. Con visibilidad, con protagonismo, siempre compartido. Fortaleciendo el sindicato. En pie de igualdad. Porque más mujeres sindicalistas significan más fuerza sindical, más representatividad de la población trabajadora, más igualdad.



Foto CCOO Catalunya

valente. Todo ello, repercute en que a día de hoy, en la segunda década del siglo XXI, la pobreza laboral, nueva forma de pobreza generada para las personas trabajadoras que disponen de un empleo de mala calidad, tenga el perfil de una mujer. Un condicionante de género que desenmascara las insuficientes medidas de los poderes públicos, quienes deben garantizar que las oportunidades y derechos de mujeres y hombres sean iguales y efectivos.

CCOO trabaja todos los días, en todos los escenarios donde estamos, por crear empleo de calidad, por una sociedad socialmente más justa y solidaria, por combatir esta desigualdad de género. *Repensar el sindicato* para afrontar los cambios en el mundo del trabajo requiere incorporar también estrategias y objetivos de igualdad, con más mujeres y más objetivos de igualdad y paridad, en todas las estructuras sindicales. Requiere tener a punto para toda la organización una formación en igualdad de género que resulta imprescindible para realizar diagnósticos y proponer medidas conociendo la legislación en materia de igualdad y prevención de violencia de género, así como las potencialidades de la negociación colectiva y el diálogo social como herramientas sindicales igualitarias.

CCOO somos el primer sindicato de España. Hemos ganado las elecciones sindicales por sexta vez consecutiva, aumentando hasta más de 9 mil delegados y delegadas la distancia con el segundo sindicato. Y son mujeres el 38% del conjunto de delegados y delegadas sindicales que integran nuestras delegaciones sindicales. Y las mujeres somos el 41% de la afiliación. Por eso decimos, con orgullo, que CCOO lidera también el proceso de empoderamiento sindical. Reforzando la presencia y el poder sindical de las mujeres reforzamos también el poder de las trabajadoras.

Con nuestros compañeros, llevamos a la negociación colectiva y, en general, a todas nuestras actuaciones sindicales nuestros objetivos de empleo de calidad, mejoras salariales, derechos y mejoras en corresponsabilidad y conciliación, lucha contra las violencias machistas y aumento de la protección social.

Las mujeres estamos y queremos estar, en todas las líneas de la acción sindical. En las empresas, en las secciones sindicales, en las comisiones, en los puestos de responsabilidad, en las mesas negociadoras, en los puestos de decisión, en las secretarías decisivas. De manera paritaria, corresponsable. Con visibilidad, con protagonismo, siempre compartido. Fortaleciendo el sindicato. En pie de igualdad. Porque más mujeres sindicalistas significan **más fuerza sindical, más representatividad de la población trabajadora, más igualdad** 🇪🇸



Foto Alicia Domínguez (Servicios Andalucía CCOO)

¿Y tú qué opinas?

#RepensarCCOO



Encuesta



Documento



Guía resumen documento

REPENSAR EL SINDICATO
CCOO

PRECARIEDAD Y SALUD LABORAL DE LAS TRABAJADORAS: OTRA VUELTA DE TUERCA A LA DESIGUALDAD

[Oscar Bayona]

LA CRISIS ECONÓMICA, la apuesta por políticas de austeridad y las consecutivas reformas legislativas han acelerado en los últimos años la transformación de unas relaciones laborales cada vez más determinadas por la precariedad. La forma en la que se ingresa en el mercado de trabajo, la inseguridad en el empleo y la dificultad para el ejercicio efectivo de derechos están empeorando las condiciones de trabajo en las empresas y, en consecuencia, deteriorando la salud y la seguridad laboral. Este proceso se está generalizando cada vez a más capas de la población laboral, pero lo hace de manera desigual y algunos colectivos lo sufren con mayor intensidad, especialmente las mujeres trabajadoras.

2012 no sólo fue el año en el que se aprobó la reforma laboral del Partido Popular sino que fue el ejercicio que marcó los mínimos de siniestralidad laboral registrada en España desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Desde ese momento sufrimos un repunte en la siniestralidad, pero un repunte que afecta de manera más acelerada a las mujeres.

El índice de incidencia (nº de accidentes por 100.000 trabajadores/trabajadoras) es la variable que expresa la siniestralidad relativa y permite comparar su evolución a lo largo de los años. Según los datos consolidados ofrecidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, desde 2012 hasta 2015 este índice ha aumentado en un 8,3% para el caso de los hombres y en un 15% para el de las mujeres. Una diferencia de incremento notable pero que se queda pequeña si la comparamos con el crecimiento del índice de incidencia de accidentes mortales: un 10,5% para los hombres y un 45,1% para las mujeres. Y si ponemos el foco sobre las enfermedades profesionales el dato es aún peor: 2013 fue el primer año en el que el número de partes comunicados por enfermedad profesional con baja fue mayor en términos absolutos en mujeres que en hombres, a pesar de ocupar a un número menor de población. Este fenómeno se ha repetido en 2014, 2015 y en los primeros seis meses de 2016.

Las causas de este mayor ritmo de deterioro de la salud y la seguridad de las trabajadoras están en la especial incidencia en la población laboral femenina de todas las variables asociadas a la precariedad en el empleo. Las mujeres soportan mayores tasas que los hombres tanto de paro, como de temporalidad o de contratación a tiempo parcial y sus ingresos son más bajos que los de los hombres, cuestiones que actúan como factores de riesgo psicosocial de primer orden. Asimismo trabajan en mayor medida en empresas con centros de trabajo de menor tamaño, baja capitalización e intensivas en mano de obra, lo que da pie a una organización del trabajo más *taylorista* y menos propicia a prácticas participativas.

Y no quedan ahí las diferencias entre trabajadoras y trabajadores porque las desigualdades de género también se manifiestan en cómo se cumple



con el deber de protección empresarial y en cómo se organiza la prevención en empresas y sectores feminizados. En la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se constata que se había realizado estudio específico de riesgos en el 39,9% de los puestos ocupados por hombres y sólo en el 30,1% de los ocupados por mujeres; se habían adoptado medidas preventivas en el 53,6% de los puestos de hombres quedándose en el 46% en los de las trabajadoras, no se había formado e informado de los riesgos específicos al 47% de las mujeres por un 36,9% de los hombres y las empresas se habían limitado a ofrecer la realización de reconocimientos médicos al 59,1% de las trabajadoras elevándose la oferta al 70,8% de los varones. Y, lo que es más grave, también las trabajadoras tienen más dificultad para exigir el cumplimiento de sus derechos: mientras un 64,9% de los hombres refieren la existencia de delegado o delegada de prevención en su centro de trabajo, esta cifra se ve reducida al 56,7% entre las mujeres ■

Oscar Bayona Plaza  (obayona@ccoo.es)
es técnico de la Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO

LÍDERAS

LA REVISTA DEL DEPORTE FEMENINO

[Isabel Rodero]

¿DE QUÉ HABLAMOS cuando hablamos de deporte? ¿De fútbol y baloncesto? ¿Del "periscope" de un futbolista? ¿De la venta de la imagen de un tenista a una marca de ropa interior? La denuncia de la invisibilidad de determinadas disciplinas deportivas está obteniendo algún resultado, aunque insuficiente. Los medios de comunicación se hacen eco de esos llamamientos, pero ¿ocurre lo mismo con el deporte femenino?

A diferencia de la prensa deportiva, en las que cada día hay que llenar páginas del tema que sea, tenga o no relevancia, en la **Revista Líderas** se encuentra un contenido sobre el deporte femenino en su más pura esencia. Como se explica en su introducción, "la presencia de la mujer en los medios de comunicación deportivos es una de las asignaturas pendientes en el mundo del deporte, y en la sociedad en general. La revista Líderas nace de la necesidad de apoyar y dar visibilidad al deporte femenino español, para que pueda seguir creciendo y cosechando éxitos, y consolidarse en el plano nacional e internacional".


Si se visita este sitio Web, queda claro que con una imagen sencilla y fresca, aunque con una utilización demasiado recurrente del masculino genérico, cumple con los objetivos que se propone: informar, entretener, educar, divulgar todo sobre el deporte femenino en los ámbitos del deporte de élite, aficionado y base, aunque quizá estos últimos podrían estar más representados. El rugby, el golf, los deportes de combate, el squash o el motor, tienen espacio en esta revista junto a otros deportes más populares y conocidos, siempre desde una perspectiva de género. También el paralimpismo femenino tiene un apartado propio en la sección "Deportes".

Existe una versión impresa de la Revista, un proyecto de canal audiovisual temático, y perfiles en varias redes sociales. Está dirigida por un equipo paritario y multidisciplinar, y a través de sus secciones difunde reportajes, entrevistas, artículos, tribunas de opinión, informes, análisis, galerías fotográficas, vídeos, etc., donde por una vez, las mujeres deportistas son las protagonistas.

Son muchas las novedades que recoge respecto a otras páginas deportivas, incluida una sección de equipamientos y accesorios. Destacamos la sección "Igualdad", en la que se denuncian vulneraciones de derechos, no sólo de las deportistas, sino de las mujeres que se relacionan con el mundo del deporte. Y podemos encontrar otras áreas como, por ejemplo, salud, artículos de especialistas en deporte o la referencia a libros escritos por deportistas o relacionadas con el deporte femenino.

Como indica la propia revista, Líderas se convierte así no sólo en el referente informativo de más de 700.000 mujeres federadas en las distintas disciplinas deportivas y de su personal técnico, sino sobre todo de las miles de personas que disfrutamos con el deporte en general y el femenino en particular 🇪🇸



Isabel Rodero Fernández  (irodero@industria.ccoo.es) es Secretaria de Mujer e Igualdad y Formación para el Empleo de la Federación Estatal de Industria de CCOO

ANTE LAS SITUACIONES de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral nos decimos que queda todavía mucho por hacer pero que se han producido avances importantes en las últimas décadas a nivel mundial. Siendo cierta esta afirmación no está exenta de problemas, y los tres aspectos siguientes así lo señalan.

Los cambios se están dando de forma muy lenta, por ejemplo con las tendencias actuales se necesitarían más de 70 años para colmar las desigualdades salariales, la conocida brecha salarial entre hombres y mujeres. Se constata un nivel de estancamiento en los avances, incluso de cierto retroceso en algunas partes del mundo, por ejemplo en las tasas de participación. Se aprecia un riesgo de nivelación hacia abajo, algunos de los avances que se están dando son debidos a un proceso de un empeoramiento de las condiciones laborales de los hombres y no por una mejora de la situación laboral de las mujeres. Un ejemplo de ello, la brecha de género en los salarios bajos en la Unión Europea ha pasado de un 8,9% en 2006 a un 5,8% en 2015, no por mejoras de la situación de las mujeres sino por un aumento del trabajo precario y peor remunerado entre los hombres.

El salario es uno de los indicadores más utilizados para medir el grado de discriminación en el mercado laboral, pero esta no es solo salarial. Hay que analizar los demás ámbitos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales: la población activa, el desempleo, la distribución desigual de las horas de trabajo remunerado y no remunerado, la segregación laboral entre sectores más masculinos y femeninos y la calidad del empleo, entre otros aspectos. En todos ellos observamos la persistencia de importantes brechas de género que suponen una mayor pobreza, vulnerabilidad, y precariedad durante la vida laboral para las mujeres, pero también una desventaja acumulada considerable en la vejez con menores pensiones.

El acceso a la educación es un aspecto clave para asegurar la igualdad de oportunidades, y en este terreno se han producido importantes avances en todo el mundo, aunque los progresos alcanzados por las mujeres en la educación no se han traducido en mejoras comparables en su posición en el trabajo.

En los últimos veinte años la diferencia en la tasa de participación se han reducido en un 0,6 puntos porcentuales sobre una diferencia de más de 26 puntos, pero el abandono del mercado de trabajo ha aumentado tanto en hombres como en mujeres, siendo un punto superior en el caso de los hombres, en una lógica de nivelación hacia abajo.

Con respecto al desempleo las mujeres,

LOS AVANCES HACIA LA IGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO SE ESTANCAN

[Judith Carreras]



La brecha salarial relacionada con la maternidad


© Hervé Hughes / hemis.fr

ellas tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, aunque no en todos los casos, en varios países de Europa Occidental, Asia Oriental y América del Norte las mujeres jóvenes presentan tasas de desempleo inferiores a las de sus homólogos varones. No obstante, el desempleo juvenil sigue siendo un problema global con una tasa que duplica el desempleo entre población más adulta y con unas condiciones de precariedad mayores.

Como causas de la brecha de género en el mercado de laboral, *grosso modo*, cabe destacar, por un lado, la persistencia en la desigual distribución de los cuidados y las tareas domésticas no remuneradas. Si bien en varios países de las economías desarrolladas ha disminuido el tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas, que no tanto de cuidados, esto se explica más por una contratación externa de las tareas que por un reparto interno de las mis-

mas. Las mujeres siguen teniendo jornadas más largas aunque acumulen más trabajo a tiempo parcial. Por otro lado, la persistencia de la segregación laboral que supone que las mujeres se concentren en determinados sectores –servicios, cuidados– peor remunerados, acentuada por una segregación adicional en los últimos años. No se ha accedido por igual a las nuevas profesiones y ocupaciones relacionadas con los cambios tecnológicos.

En definitiva, el reparto de tareas domésticas y la lucha contra estereotipos y prejuicios de género siguen siendo claves para cerrar la brecha de género, tan claves como lo es también que este proceso se acompañe de una mejora general de los derechos laborales y sociales **II**

Judith Carreras  (carreras@ilo.org)
es Consejera de la Oficina de la OIT para España **II**

LA OIT Y LA AGENDA 2030: LAS MUJERES EN EL TRABAJO



Imágenes OIT

[Alejandra Ortega]

LA RECIÉN CELEBRADA Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 105ª convocatoria (Ginebra, 30 de mayo – 10 de junio de 2016), que contó con la participación de una **delegación** de la Confederación Sindical de CCOO, dedicó varias comisiones e informes a abordar temas de estratégica importancia para el movimiento sindical internacional.

A efectos de este artículo y por su relevancia, conviene destacar el Informe I (B) de la Memoria que el director general de la OIT, Guy Rider, presentaba a esta 105ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con el título **La Iniciativa para poner fin a la pobreza: La OIT y la Agenda 2030**. En su 325ª reunión (29 de octubre – 12 de noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió dedicar íntegramente su **sexto punto del Orden del Día** a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de ahí la importancia que la Memoria del director general concede a esta iniciativa.

Como se recoge en los documentos de referencia mencionados, la adopción, el 25 de septiembre de 2015, del docu-

mento final de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible titulado «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible» ofrece a todo el sistema de las Naciones Unidas y a la OIT en particular una excelente oportunidad de apoyar a los Estados Miembros en su empeño por alcanzar unos ambiciosos **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** que reflejan un consenso amplio en torno a una amplia gama de prioridades urgentes e interrelacionadas.

Estos Objetivos incluyen además importantes componentes del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo. La fuerte implicación de la OIT en la puesta en marcha de los ODS implica necesariamente que los mandantes tripartitos en cada país (sindicatos, gobiernos y patronales) hagan lo posible por implicar a sus afiliadas y afiliados en el proceso de puesta en marcha este amplio conjunto de 17 objetivos y metas universales que, en valoración del propio Consejo de Administración de la OIT, constituyen una declaración política de gran calado histórico de los líderes mundiales.



Aunque uno de los ODS, el 5, está íntegramente dedicado a la igualdad de género para fundamentar el desarrollo sostenible y poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas, la OIT nos que hay que poner el centro de atención en esta dimensión que no ha de estar únicamente presente en el ODS 5, sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, sino en cada uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 y muy especialmente en el ODS 8, dedicado a la promoción del trabajo decente.

Así, la lucha por la igualdad está inserta en los documentos que la OIT ha elaborado en relación a la Agenda 2013 para sensibilizar a los mandantes tripartitos sobre la necesidad de “contrarrestar las diversas fuentes de desigualdad que existen todavía, desde las prácticas francamente discriminatorias hasta las causas estructurales más profundamente arraigadas, en toda su complejidad”.

Las organizaciones sindicales, como mandantes tripartitos de la OIT, estamos llamadas por tanto a trabajar con esta perspectiva y por el cumplimiento de los ODS para conseguir revertir las desigualdades más urgentes que afectan de manera especial a millones de trabajadoras en todo el mundo **II**

Alejandra Ortega Fuentes 
(aortega@ccoo.es)

@AlejandraORF, aortega@ccoo.es) es Responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederada de Internacional y Cooperación de CCOO

en un mundo globalizado

SOBRE LA CONCRECIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES MEDIANTE CONVENIO COLECTIVO

[Eva Silván]

EL ARTÍCULO 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su redacción anterior a la modificación llevada a cabo, primero por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y posteriormente, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de igual nombre, disponía en su primer párrafo que "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla".

En el apartado 6 del mismo precepto se señalaba en su primer párrafo que "la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria".

La dimensión constitucional del ejercicio del derecho de reducción de jornada fue reconocido por una importantísima sentencia del Tribunal Constitucional, que tuvo como ponente a su presidenta María Emilia Casas Baamonde. Dicha sentencia, la núm. 3/2007, fue dictada en recurso de amparo interpuesto contra la del Juzgado de lo Social 1 de Madrid de fecha 23 de septiembre de 2003, que había denegado a una trabajadora el horario reducido solicitado de tarde, de 16:00 a 21:15 horas, de lunes a miércoles. La mencionada trabajadora prestaba servicios

profesionales de carácter fijo para la empresa Alcampo, SA, con categoría profesional de cajera-dependienta, y desarrollaba su jornada de trabajo en turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a sábado, de 10 a 16 horas y de 16 a 22:15 horas.

La sentencia de instancia anulada por el Tribunal Constitucional señalaba que la solicitud de reducción de jornada "debe estar comprendida dentro de los límites de la jornada ordinaria realizada, mientras que en la solicitud presentada se excluyen, por una parte, varios de los días laborables de trabajo (desde el jueves al sábado) y de otra se suprime por completo el turno de mañana, de manera que lo que se plantea no es meramente una reducción de la jornada sino una modificación de la misma".

El Tribunal Constitucional, sin entrar a valorar, por no ser esa su función, si el art. 37.5 del ET antes de su reforma por el RDL 3/12, exigía que la reducción fuera o no dentro de la jornada ordinaria, anula la sentencia de instancia por no haber tenido en cuenta la dimensión constitucional de los derechos de conciliación: "La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su

determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego".



Por otra parte, el Tribunal Supremo en sentencia dictada en el recurso de casación 54/2010 había señalado que el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la concreción horaria, tal como se disponía en los apartados 5 y 6 del art. 37 del ET, era un derecho absoluto que no podía ser limitado por la negociación colectiva.

La doctrina del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo estaba produciendo una importante oposición empresarial en los sectores en los que se trabaja los fines de semana, ya que, por ofrecer mayor dificultades la prestación de trabajo en fines de semana con la conciliación de la vida laboral y familiar, las trabajadoras, y en algún caso, algún trabajador, venían ejerciendo el derecho a la



reducción de jornada concentrando el trabajo de lunes a viernes.

El gobierno popular, en su reforma del año 2012, haciendo suya la posición patronal, modificó la regulación legal del derecho de reducción de jornada para impedir su concentración en determinados días laborables y obligar a que la reducción fuera diaria. Para ello modificó el art. 37.5 del ET, para disponer que se "tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria". A su vez, se modificó el apartado 6 del mismo artículo añadiendo a la original redacción: "No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas".

Con la doble modificación de los apartados 5 y 6 del art. 37 del ET, el gobierno, y posteriormente el legislador, han pretendido que la reducción de jornada no pueda concentrarse en días determinados, y que el convenio colectivo concrete la forma de ejercitar diariamente la reducción de jornada, exigiéndole que tenga en cuenta para ello el derecho constitucional a la igualdad y no discriminación de las trabajadoras y el derecho de la libertad de empresa, pese a no tener igual dimensión y protección constitucional.

Pese al objetivo buscado por el gobierno y el legislador, lo cierto es que tanto la Audiencia Nacional (AN) como el Tribunal Supremo han entendido que el papel del convenio colectivo es otro, que puede mejorar la previsión legal que exige la concreción diaria y por tanto, puede establecer que corresponde a la trabajadora y al trabajador disponer de la reducción dentro de su jornada ordinaria. Señala la AN: "Finalmente, se ha de significar que toda la aplicación de la normativa afectada debe partir de los postulados interpretativos del Tribunal Constitucional, y en concreto de la sentencia de 15-1-07, 3/2007 y del auto posterior de 12-1-09, 1/2009 y TS 21-3-11, recurso 54/10. En estas resoluciones se define el derecho contemplado en el art. 37.5, como una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo, y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión, evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma, o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo. Este punto inicial, al que alude la demanda, es básico para comprender los perfiles y parámetros en los que se desenvuelve un elemento de la realidad sociológica dentro del derecho, como es tanto el derecho de incorporación de la mujer al trabajo, como el tratamiento de igualdad y mantenimiento que ello supone, dentro de la tendencia actual al equilibrio, y al reparto de los costes de reproducción en los distintos ámbitos privados, tanto empresariales como domésticos".

Aclarándolos por la doctrina judicial los términos en los que puede actuar la negociación colectiva, es importante que los convenios colectivos eliminen la exigencia de la concreción diaria de la reducción de jornada 🇪🇺

Eva Silván Delgado 
(esilvan@ccoo.es)

es abogada del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

VIENTRES DE ALQUILER: ¿Y SI NO FUERAN MUJERES?

[Laura Nuño]

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO estamos asistiendo a un acalorado debate sobre la legalización de los vientres de alquiler y todo tiene visos de dividir al movimiento feminista, como ocurre con la prostitución, a éste con el movimiento LGTBI o incluso a la izquierda. En la actualidad, la Ley 14/2006 de 26 de mayo sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida prohíbe expresamente esta práctica y establece que la filiación de las hijas o hijos será determinada por el parto (lo que se conoce como derecho de sangre o iussanguini). Pese a ello se estima que anualmente solo en nuestro país, cerca de mil criaturas son adquiridas mediante esta práctica en países donde es legal, como India, Nepal, Camboya, Ucrania, Rusia, Kazajistán, Georgia, algunos estados norteamericanos como Florida o California y, desde el año 2014, Grecia. Así, aunque la ciudadanía griega evitó la pretensión del merkellismo de vender sus islas y monumentos, no fue así respecto a sus criaturas y a la capacidad reproductiva las mujeres.

Un ejercicio que practico, cuando de los derechos y libertades de las mujeres se trata, es aplicar lo que se reserva solo para ellas a cualquier otro colectivo (si es que las mujeres, siendo el 52% de la población pueden considerarse tal). Por ejemplo, ¿hubiéramos aceptado sin más que el gobierno griego hubiera legalizado la venta de órganos entre donantes vivos? Probablemente no y por sobrados motivos.

Pero sigamos con la evolución del tema y el porqué del apresurado debate. Pese a que era una práctica habitual, su prohibición en algunos países provocaba inseguridad jurídica y conflictos a la hora de inscribir al recién nacido/a en los respectivos registros civiles nacionales. Por ello algunos países donde la práctica es legal, han empezado a exigir que la gestación subrogada cuente con el beneplácito de las disposiciones normativas del país de destino de la criatura gestada. Y de ahí la urgencia de su legalización, ya sea en la modalidad altruista o la comercial.



IMÁGENES Plataforma no somos vasijas <http://nosomosvasijas.eu/>

El debate precisa tener muy presente que los vientres de alquiler se alimentan de una feminización de la pobreza y unas contrageografías de la globalización que han diversificado las formas de explotación y apropiación del cuerpo de las mujeres como un lucrativo nicho de negocio.

Ana de Miguel y yo planteábamos, en un artículo publicado hace unos meses, la necesidad de pensar antes de actuar. Analizar las implicaciones éticas que supone legalizar la venta de seres humanos para que las personas con suficiente

capacidad económica puedan comprarlos, las consecuencias que pudieran derivarse para las mujeres con menos recursos económicos y los límites del mercado, si es que se pretende que éstos tengan límite alguno. Cuestiones que están siendo pospuestas en un debate que se centra, fundamentalmente, en el supuesto derecho a la maternidad o paternidad de mujeres infértiles o que no quieren sufrir las secuelas de un embarazo, de hombres que no pretenden una relación con la madre y en la legitimidad de limitar tal expectativa.

Ser padre o madre no es un derecho, es un deseo que puede ser muy intenso. Todas y todos conocemos personas a nuestro alrededor frustradas o desesperadas ante la imposibilidad de cumplirlo. Pero ése no es el debate. En primer lugar, porque también lo puede ser un trasplante de riñón y no por ello ponemos en el mercado venta de riñones. Aunque sabemos que la trata de seres humanos con fines de extracción de órganos es por desgracia



Legalizar los vientres de alquiler supone poner la capacidad reproductiva y la salud de las mujeres a disposición del mercado y garantizar la prerrogativa histórica patriarcal de acceder, controlar y explotar la reproducción femenina.

una práctica que existe, nadie osaría postular el derecho a la salud para regularla ni menos aún para garantizar unas condiciones dignas a las víctimas de tal modalidad de trata.

En segundo lugar, si bien es cierto que un riñón, por seguir con el ejemplo, puede ser la única alternativa de supervivencia, los vientres de alquiler no son la única forma de ser padre o madre. Hay miles de criaturas pendientes de ser adoptadas o acogidas. Eso sí, es la única vía posible para seleccionar una, dos o ilimitadas criaturas a estrenar y a la carta. A saber, eligiendo sexo, carga genética (en la mayoría de los casos caucásica) y con garantías de que no padecerá propensión a ciertas enfermedades, gracias al Diagnóstico Genético Preimplantatorio (DGP). Un proceso que se ajusta a las pretensiones del cliente en lo que se niega a los y las menores la tutela institucional de la que gozarían si fuera una adopción internacional. Es cierto que estas últimas son lentas, burocráticas y costosas. Por ello, antes de abanderar la venta de criaturas, quizás debiéramos abrir el debate sobre el sistema, las limitaciones y el procedimiento de las adopciones internacionales.

No nos engañemos, los vientres de alquiler remiten a una nueva noción de ciudadanía censitaria, según la cual sólo las personas con

capacidad económica podrán tener garantizada descendencia a demanda. Las que tengan menos recursos verán su anhelo sin cumplir y las familias en situación de necesidad podrán poner la capacidad reproductiva de sus mujeres al servicio del libre mercado. El debate precisa tener muy presente que los vientres de alquiler se alimentan de una feminización de la pobreza y unas contrageografías de la globalización que han diversificado las formas de explotación y apropiación del cuerpo de las mujeres como un lucrativo nicho de negocio. *¿Qué mujeres y en qué circunstancias gestarían, parirían y entregarían la criatura engendrada a otros/as? ¿Quiénes van sufrir los riesgos para la salud y las secuelas físicas que conlleva un embarazo y un parto? ¿Las mujeres con recursos van a engendrar para las personas que no los tienen? ¿Es ése el pronóstico? ¿O es aquí, precisamente, donde vamos a olvidarnos del impacto del neoliberalismo y del patriarcado? ¿O quizás de que las clases sociales existen?*

Otro mantra en el debate es el libre consentimiento de las mujeres que ceden libremente sus vientres o a sus hijos/as según demanda. En un contexto globalizado de feminización de la pobreza y rearme del neoliberalismo patriarcal no se dan los requisitos éticos que garanticen la autonomía exigible al libre consentimiento. En un sindicato de clase donde tenemos claro el valor del consentimiento cuando median relaciones de poder, que defendemos un marco laboral que no quede al albur de la desigual relación entre el empleador o la patronal y las personas trabajadoras ¿debemos defender las bondades del libre consentimiento solo si se trata de las mujeres? *¿Vamos a ignorar quién tiene libertad real y capacidad de negociación?*

No quisiera terminar sin abordar un falso debate: la gestación altruista entre personas desconocidas y volver a preguntarnos si esto se

aceptaría en el caso, por ejemplo, del mercado laboral o la donación de órganos entre donantes vivos. ¿Se aceptaría un empleo sin remuneración libremente pactado por el trabajador o la trabajadora? ¿Una página web que ofreciera al mejor postor órganos de personas vivas? Rápidamente interpretaríamos abuso de poder o de estado de necesidad en el primer caso y mafias, extorsión o engaño en el supuesto de las donaciones. Máxime si el altruismo lo definden lucrativas empresas de carácter transnacional, como es el caso de las comercializadoras de gestación subrogada.

Legalizar los vientres de alquiler supone poner la capacidad reproductiva y la salud de las mujeres a disposición del mercado y garantizar la prerrogativa histórica patriarcal de acceder, controlar y explotar la reproducción femenina. Impedir esta explotación no equivale a limitar su libertad de elección o a un ejercicio de paternalismo, como se pretende hacer creer. Como no lo es respecto a la libertad de las trabajadoras y trabajadores-prohibir jornadas laborales de 15 horas diarias, que se renuncie a las vacaciones o a la seguridad social. Quizás convendría pararse a pensar si, en un contexto de neoliberalismo patriarcal y de feminización de la pobreza, vamos a defender la libertad de las mujeres -precisamente- para venderse en el libre mercado y por qué tal libertad no la predicaríamos para otros contextos y colectivos ■

Laura Nuño Gómez
(laura.nuno@urjc.es)

@lauranunog es Directora del Observatorio de Igualdad de Género de la URJC

observatorio.igualdad@urjc.es,

@IgualdadURJC y miembro de la **Plataforma "No somos vasijas"**

EL SINDICATO DE LA JUVENTUD

[Javier Pueyo]

EL PROCESO ABIERTO para *Repensar el sindicato* es ya bien conocido en CCOO, pero ¿qué es lo que hay que repensar en torno a la juventud y a su relación con el movimiento sindical? ¿Es que hay algo que no funciona?

Merece la pena repasar algunos datos antes siquiera de intentar dar una respuesta a estas cuestiones. El 34% de quienes aún no han cumplido los 30 años y están buscando activamente un empleo –nada menos que 1.249.600 personas- se encuentran en el paro, de acuerdo con los datos de la última EPA. El sindicato no puede renunciar a organizarlas.

Muchas de las personas que trabajan lo hacen en una situación de precariedad tal que ni siquiera se hallan en condiciones de organizarse para mejorar sus condiciones laborales. Es obvio, quienes tienen un contrato de tres meses, de tres semanas, de tres días o de tres horas –y la tasa de temporalidad de la juventud alcanza el 64%- ¿en qué están pensando? ¿En la negociación del próximo convenio? Parece razonable dudarlo. Seguramente tengan en la cabeza si van a renovar, si pueden conseguir que les amplíen la jornada parcial no deseada que se vieron en la necesidad de aceptar o qué van a hacer cuando se vayan a la calle. CCOO también debe aspirar a organizar a quienes mantienen un vínculo más débil con su empresa y con el conjunto del mercado laboral. El desarraigo de quien hoy se dedica a una cosa, mañana a otra completamente distinta y al día siguiente vuelve a las listas de los Servicios Públicos de Empleo probablemente exija que el sindicato refuerce, además de los cauces de atención, participación y organización localizados en el propio centro de trabajo y –por extensión- en el sector, otros adicionales que sean más flexibles al tiempo que estables.

Porque a la precariedad se suma la presencia abrumadora de pequeñas o muy pequeñas empresas a las que nuestra organización no es capaz de llegar. Según datos del DIRCE actualizados a 1 de enero de 2014, de las 1.444.032 empresas con al menos una persona asalariada que hay en España, 1.314.398 tienen entre una y nueve. Sólo 3.839 son grandes. Un obstáculo más al movimiento sindical para llegar a los trabajadores y a las trabajadoras en las empresas.

El análisis sería incompleto si se obviase a los colectivos prelaborales, incluidas las personas que desarrollan prácticas no laborales; a quienes ven agudizado su aislamiento por realida-

des crecientes como el teletrabajo o el trabajo autónomo; y a esas decenas –si no cientos- de miles de personas, muchas de ellas jóvenes, que han tenido que emigrar para escapar del desempleo o de condiciones de semiesclavitud que no permiten, siquiera, evitar la pobreza.


Pero también sería incompleto si no se hiciese al menos una alusión a los cambios productivos, sociales, económicos y culturales experimentados en España en las últimas décadas y proyectados en el imaginario colectivo con más intensidad en los últimos años; cambios que tal vez hayan contribuido –junto con otros factores- a condicionar la percepción que del movimiento sindical tiene hoy gran parte de la juventud.

CCOO no sólo es útil, aquí y ahora, sino que sigue resultando imprescindible e insustituible. Pero es un hecho que hay amplias capas de la población más joven de nuestro país a las que el sindicato no está siendo capaz de organizar y que incluso se perciben –objetiva y subjetivamente- alejadas del movimiento sindical. Si hoy esta organización tiene un reto es acercarse aún más a las personas paradas, precarias, ‘nómadas’ en el mercado laboral, ajenas a la realidad de la gran empresa y extrañas, incluso, al mismo concepto de trabajo que durante décadas operó de un modo determinante en nuestra sociedad a la hora de construir identidades.

Por eso miles de jóvenes de CCOO, de la mano de militantes con una larga trayectoria a sus espaldas, han decidido en los últimos meses reflexionar en voz alta sobre qué cambios debe afrontar esta organización. El sindicato que van a heredar. Su sindicato. **ii**



XXVI Escuela confederal de Juventud de CCOO, Bilbao mayo 2012

Javier Pueyo Martínez  (jpueyo@cco.es) es adjunto a la Secretaría Confederal de Juventud de CCOO

generación XXI

DATOS DE PERSONAS DESEMPLEADAS SIN EMPLEO ANTERIOR:

319.501 personas, de las cuales el **67%** son mujeres.

En el tramo de edad 20-25 las mujeres son el **51,2%** y en el tramo 25-29 años, el **62%**.

DATOS DE PARO REGISTRADO DE AGOSTO 2016:

3.697.496 personas acababan el mes registradas como desempleadas, de las que el **56,1%** son mujeres. La población menor de 25 años registrada como parada en agosto ha sido de **284.985** personas, de las que **140.121** son mujeres (el 49,2%).

Orgullo de clase, orgullo LGTBI. Dos realidades, una misma lucha

[Ana González]

El pasado 2 de julio se celebró en Madrid una nueva manifestación estatal del Orgullo LGTBI. Calificada como una de las principales expresiones de libertad, exigencia de igualdad y justicia, la manifestación del Orgullo volvió, un año más, a romper con todas las previsiones reuniendo a más de un millón de personas bajo la consigna "*Leyes por la Igualdad Real. Año de la Visibilidad Bisexual en la Diversidad*". CCOO, fiel a su cita con el Orgullo, dejó patente nuevamente su compromiso de lucha contra la discriminación de las personas LGTBI, reivindicando la igualdad efectiva tanto en el empleo como en la sociedad.



Fran Lorente

EL PRÓXIMO AÑO, y coincidiendo con la celebración del WorldPride en el que Madrid se convertirá en la capital mundial de Orgullo, celebraremos el 15º aniversario de la presencia organizada de nuestro sindicato en este gran espacio de reivindicación arcoiris.

Fue tras la Huelga General del 20 de junio de 2002 que convocamos contra el Decretazo de Aznar por el recorte de las prestaciones por desempleo y que provocó la dimisión del entonces Ministro de Trabajo, Juan Carlos Aparicio. La convocatoria de Huelga General contó con el apoyo unánime del activismo LGTBI y de sus organizaciones representativas, apoyo que vino a visibilizar públicamente una alianza de cooperación, una alianza cómplice, trazada tras décadas de sufrimiento, persecución y lucha compartida.

Existen vínculos y afectos fraguados en tiempos oscuros, en plena dictadura, en los que la lucha por la libertad, los derechos y la democracia suponían una forma de vida, un motivo de existir. Tiempos en los que el miedo, el acoso, la amenaza, el maltrato se convertían en la mordaza que pretendía acallar las voces de aquellos y aquellas que ansiábamos vivir con coherencia, trabajar dignamente, amar en libertad.

Espacios comunes que nos llevan a seguir persistiendo en el mismo objetivo; alcanzar una sociedad más democrática, justa e igualitaria. Las CCOO somos activismo LGTBI cuando nos comprometemos en la defensa del matrimonio igualitario y el activismo LGTBI se impregna de movimiento obrero ante la batalla emprendida contra las restricciones al ejercicio de derechos fundamentales, como el derecho de huelga.

Queda mucho por hacer, por exigir, por construir igualdad real y efectiva. El cambio de modelo, con trasfondo lgtbfóbico, justificado en la crisis ha abierto espacios de discriminación que suponen un claro retroceso en derechos y libertades, provocando un escenario de evidente involución democrática. Nuestro compromiso en la defensa de los derechos sociales

y laborales de las personas LGTBI es claro y avalado ya por una dilatada experiencia, considerándose una cuestión integrada en nuestra dinámica y agenda sindical. Sin embargo, no podemos caer en la autocomplacencia.

En el contexto laboral, los centros de trabajo son instrumentos imprescindibles para construir igualdad pero no son ajenos, aunque sea de forma más sutil, más velada, a situaciones de discriminación, de violencia, de acoso, explicitados en ambientes laborales hostiles, insultos, humillaciones, burlas...La discriminación, y en su expresión más extrema la violencia, es la materialización del odio pero también de la ignorancia, de la ceguera de una sociedad instalada en una ideología patriarcal, machista, heteronormativa, cargada de prejuicios y estereotipos.

La contribución de las CCOO es vital para desterrar la injusticia y las desigualdades, y nuestra presencia imprescindible para avanzar en el reconocimiento de la diversidad como un elemento esencial de libertad y cohesión. La generación de aulas libres de lgtbfobia, la garantía de acceso integral y democrático al sistema público sanitario, el reconocimiento de la diversidad afectivo sexual e identidad de género en las relaciones laborales, erradicar la discriminación, el odio, potenciar la formación, la sensibilización, el conocimiento, etc., son algunos de los grandes desafíos que tenemos por delante y que refuerzan nuestro compromiso, para defenderlos en colectivo, en la propuesta y en la movilización. Por tanto, para CCOO el Orgullo seguirá siendo una cita ineludible, seguirá siendo Orgullo de clase 🏳️‍🌈



2 de julio
Acude con CCOO
Punto de quedada 17:30
C/ Lope de Vega 38

**LGBTI,
IGUALDAD,
EMPLEO,
DERECHOS**

Para CCOO es imprescindible reforzar nuestro compromiso con la defensa de la igualdad y en la lucha contra todo tipo de discriminación, y en concreto por razón de orientación sexual e identidad de género, y por ello participaremos, un año más, en la manifestación del Orgullo LGTBI con la presencia de una representación de CCOO en la pancarta de cabecera y un cortejo propio que debe ser muy numeroso con el fin de visibilizar claramente nuestro compromiso con la igualdad.



Ana González Blanco
(anagonalez@usmr.ccoo.es)
es Secretaria de Política Social e Igualdad de CCOO de Madrid

novela gráfica

Sally Heathcote: Sufragista

[Empar Pablo]

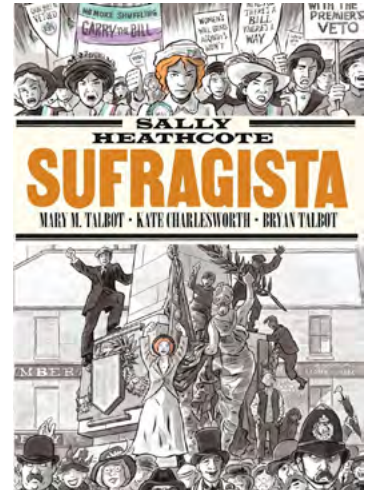
ESTE AÑO se ha cumplido el centenario de la ley que permitió votar a las mujeres británicas. Una ley que se consiguió después de 50 años de movimiento sufragista. Mary M. Talbot es la guionista de *Sally Heathcote: Sufragista*, novela gráfica que narra la historia de las mujeres que lucharon por el derecho al voto en Gran Bretaña. Colaboran con ella Bryan Talbot y la ilustradora Kate Charlesworth.

"Púrpura, blanco y verde. Tres colores representan a la National Women's Social and Political Union, una liga de mujeres extraordinarias que lucharon por conquistar derechos humanos que en el contexto rígido y clasista de la Inglaterra eduardiana brillaban por su ausencia. Sally Heathcote es una trabajadora doméstica al servicio


de Emmeline Pankhurst, una de las fundadoras del movimiento. La proximidad de ese entorno comprometido y militante irá concienciando a la joven en la causa sufragista, que reclama el derecho al voto para las mujeres. La desobediencia civil, la estrategia política, el aprendizaje de la acción directa y la reivindicación a pie de calle van a dictar la trayectoria feminista de Sally, que no dudará en enfocar su vida como una carrera de obstáculos pero también de grandes logros para las generaciones futuras." [Extraído de la contraportada] Esta es una de esas obras impecables. Las ilustraciones son hermosas, evocan en cada viñeta la sociedad coercitiva de principios del siglo XX. El minimalista uso del color distingue hábilmente elementos concretos. De entre los tonos de grises destaca el pelo zanahoria

de Sally y ocasionalmente algún símbolo (una bandera, una chapa, un vestido) adornados con el verde o el púrpura. La exactitud de los gestos, la narración de miradas, lenguaje corporal y acciones rozan la excelencia. Los demás personajes y acontecimientos que rodean a esta empleada del hogar son históricos y están muy bien documentados. Una historia apasionante sobre el coraje de unas mujeres que nos dieron una lección de valentía, lealtad y dignidad.

Os recomiendo la [entrevista que Píkara Magazine realizó a Mary M. Talbot](#) sobre su novela gráfica; a la pregunta "¿Por qué este tema ahora?" responde: "Porque la gente olvida. Es necesario volver a contar las historias. Necesitamos recordar lo frágiles que son los logros del pasado" ■



Sally Heathcote: Sufragista, Mary M. Talbot, Ed. La Cúpula, 2015

Empar Pablo Martínez 
(emparpm@ccoo.es / @emparpm) es Secretaria Confederada de Movimientos y Redes Sociales de CCOO

guía para no perderse

historia

Boudica

[Pilar Morales]

BOUDICA fue una de las mujeres que desafiaron a Roma en el año 60 d.c.

No soy partidaria de las guerras, ni de las conquistas ni de los imperios, pero según está escrita la Historia, por hombres principalmente, pareciera que las mujeres permanecían en sus casas, indiferentes a las luchas que libraban los pueblos frente a las invasiones. Pues no fue así y algunos hitos tenemos, como en el caso de Boudica, reina de los Icenos, en Britania, que supo desafiar a Roma en defensa de su libertad y territorios.

Antes del enfrentamiento bélico, a Boudica se la azotó en público como símbolo de humillación a la reina y a la mujer. Además, la

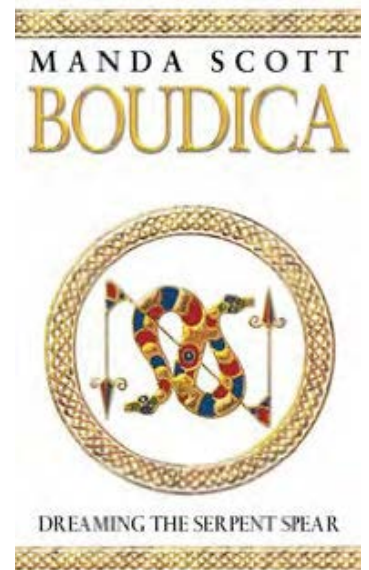
obligaron a contemplar la salvaje violación de sus hijas. No las castigaban con honor, las castigaban como mujeres, las sometían como a mujeres que osaban levantarse contra los varones romanos, contra el ejército de Roma.

Roma solía mantener con los territorios conquistados una relación de dominación, pero establecía acuerdos y pactos en los que convivían en paz siempre y cuando abonaran puntualmente tributos, soldados o esclavos/esclavas. No siempre quienes sufrían la ocupación se sometían pacíficamente. Es el caso de Boudica, que se levantó contra Roma, armando un ejército de 120.000 hombres y mujeres que se lanzaron a la guerra contra el ejército más poderoso del mundo, que llegaron a aniquilar a la Novena Legión, y a destruir una población romana, *Camulodunum* y marchar después hacia *Londinium* (Londres actual). Boudica fue finalmente derrotada por Suetonio, a quien no le fue fácil vencerla, porque tenía el liderazgo y reconocimiento del pueblo Icenos y de los Trinovantes y otras tribus.

Aún hoy se conserva en Londres, en la calle, una estatua de Boudica en su carro, marchando contra Roma, cerca del puente de Westminster. Una mujer que se encomendaba antes de las batallas a la diosa celta de la guerra Andraste.

El ejército romano, el más poderoso del mundo en el año 60 d.c., fue vencido por una mujer. Parece que la Historia nos debe un lugar a las mujeres, a las guerreras también ■

La escritora inglesa Manda Scott ha novelado la historia de Boudica en cuatro entregas: *El sueño del Águila: Boudica, la reina guerrera de los celtas I* (2003), *El sueño del toro rojo: Boudica, la reina guerrera de los celtas II* (2004), *El sueño del sabueso: Boudica, la reina guerrera de los celtas III* (2005), *El sueño de la serpiente: Boudica, la reina guerrera de los celtas IV* (2006)



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

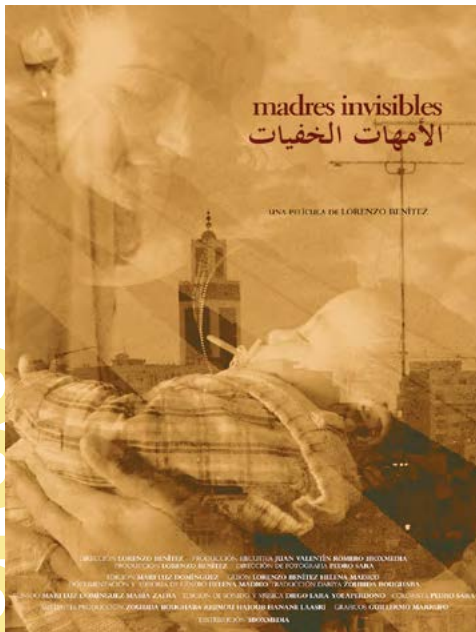
documental

Madres invisibles

[Helena Madico]

Amar no es un delito. Esta es la tesis de **Madres Invisibles**, el cordón umbilical de un documental dirigido por Lorenzo Benítez que narra la compleja telaraña social, económica y legal que atrapa a las 30.000 mujeres que cada año afrontan en Marruecos la maternidad en soledad.

AMAR EN LIBERTAD -ejercer tu sexualidad en libertad siendo mujer y adulta- sí es un delito en el país vecino. El artículo 490 del Código Penal -a la espera de una abolición que nunca llega- castiga con penas de hasta un año de cárcel las relaciones sexuales extramatrimoniales. Aunque las condenas judiciales raramente se formalizan, la ley señala a estas mujeres como delincuentes: las convierte en víctimas directas de la violencia institucional. Para el Estado marroquí, el embarazo es la prueba de su delito. Criminalizadas, estigmatizadas como malas hijas y malas musulmanas y expulsadas del entorno familiar para salvaguardar la honra del linaje, se enfrentan en paralelo a las trabas para re-



conocer legalmente la paternidad de sus hijos e hijas, a las dificultades para conseguir un trabajo digno, a la pobreza extrema... Una espiral que termina por derrotar a la mayoría de ellas, pero de la que otras tantas renacen fortalecidas como una suerte de supervivientes. Mujeres como dos de nuestras protagonistas, Hafida Merzak y Najia Es-shymy. Sus propias historias -inconclusas, con claroscurros- han terminado por arrancarles un compromiso con los derechos sexuales y reproductivos, en la paleta de los derechos humanos violados sistemáticamente de Norte a Sur y que este septiembre

volverán a estar de efímera actualidad en un día internacional cualquiera. Un de esos días en los que la voluntad política para hacer converger la ley y la cambiante realidad social difícilmente pasará de los titulares de rigor.

La igualdad real no es prioridad. He ahí la oportunidad perdida en la reciente legislación -lagunas y omisiones- en materia de aborto y violencia de género adoptada en Marruecos, donde nuestra película (estrenada ya en Tánger) se suma al debate por una sociedad libre e igualitaria avivado por los colectivos feministas y el Movimiento 20 de Febrero. He ahí el vergonzoso artículo 490

Link de la Web de la película: <http://www.madresinvisibles.com/es/>



Madres Invisibles, Documental, España 2016. Director y productor: Lorenzo Benítez. Guión: Lorenzo Benítez y Helena Madico. Documentación y asesora de género: Helena Madico

Helena Madico (hmadico@gmail.com) es documentalista, coguionista y asesora de género de *Madres Invisibles* (documentalmadresinvisibles@gmail.com, @madreinvisible)

cine

Mi vida a los sesenta

[Enrique Arce]

OBLIGADA A JUBILARSE a los 60, Louise, reconocida bióloga, se ve enfrentada bruscamente con el vacío y la soledad de una vida marcada por la elección de su carrera profesional como único fundamento. Para darse sentido, decide acudir a un banco de esperma y llevar a cabo el proyecto siempre demorado de ser madre. En el camino encontrará -chocará- con un galerista de arte, de su misma edad, empeñado en resistirse a la vejez.

Más allá de la anécdota que dispara el argumento, *Miss Sixty* (título en inglés de esta película alemana) es una comedia romántica con mucho humor, ironía y acidez, que bajo una impresión de superficialidad y parodia, sirviéndose de los clichés y las caricaturas, va lanzando preguntas y debates con una buena carga de profundidad y de mala leche. Valga como ejemplo esta frase de

Louise: "puedo hacer cualquier cosa que haga un hombre, excepto tener un cáncer de próstata".

La obsesión (masculina, en este caso) por prolongar la apariencia de juventud, lleva inevitablemente al absurdo y al ridículo, a la insatisfacción y la infelicidad, a los dolores de espalda. La tenaz desigualdad de sexos, encallada en una sociedad donde se tacha de locura la maternidad de una mujer a los sesenta años, pero se acepta, con admiración, la paternidad de un hombre de esa misma edad.

La necesidad de construirse de nuevo a los sesenta, afrontando el miedo a envejecer y redimirse mirando de frente a las cosas que ya no serán, o si lo son serán ya de otra manera. En definitiva, una historia de soledad, una historia de una segunda (o tercera) madurez, una historia de aceptación, pero sobre todo, como todas las historias, una historia de amor.



(1) *Mi vida a los sesenta (Miss Sixty)*, (Alemania, 2014). Dirigida por Sigrid Hoerner, con guión de Jane Ainscough, interpretada por Iris Berben, Edgar Selge, Carmen-Maja Antoni, Björn von der Wellen, Jördis Richter, Götz Schubert, Kirsten Block.

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

La igualdad de género, objetivo pendiente

[José Luis Gil González]

Secretario General de CCOO Castilla-La Mancha



HABLAR DE IGUALDAD REAL entre mujeres y hombres significa hablar de derechos, autonomía y condiciones de vida de las personas, mujeres y hombres, observando si la pertenencia de sexo-género conlleva situaciones de desigualdad para algún género, como sabemos que sucede históricamente con las mujeres, y trabajando para erradicarlas. Confrontar con esa necesidad, ignorarla o invisibilizarla, es, en todo caso, atacar la propia esencia del derecho a la igualdad, a la libertad y a una vida digna de todas personas, también de las mujeres, en una sociedad plenamente democrática.

Para CCOO es una prioridad en todos los espacios y estructuras. La igualdad real entre géneros debiera ser una realidad indiscutible desde hace ya mucho tiempo, pero, con un sentido autocrítico debemos asumir que esto aún no es así, que aún falta un camino por recorrer. Es cierto que se hacen grandes esfuerzos para conseguir ese fin, pero no parecen suficientes. A veces tardamos mucho tiempo en cambiar situaciones que a todas y a todos nos parecen injustas, en las empresas, en la sociedad, también en nuestra casa.

Desde CCOO combatimos día a día esta desigualdad, en las empresas, en los sectores, en los ámbitos sociales y políticos de los territorios. Y para ello hemos de limar urgentemente las vidriosas aristas que no nos permiten terminar de conseguir ese objetivo dentro de nuestra propia organización, a pesar de los avances innegables.

Ahora es el tiempo de debatir los caminos, los medios, los instrumentos necesarios para conseguir la igualdad. Nuestra militancia, que defiende claramente este derecho en la fábrica, en el centro de trabajo y en la sociedad, no puede entrar en zonas de penumbra e indefinición cuando se plantea en el ámbito interno. Por eso creo que debemos afrontarlo con autocrítica y debate.

Debemos reconocer que en CCOO hemos dado importantes avances en la igualdad de género, esencialmente porque muchas mujeres llevan muchos

años luchando para que así sea. Las mujeres y los hombres de CCOO hemos estado siempre ahí, en primera línea de fuego, reivindicando esta igualdad desde todas las caras del prisma. Pero en ocasiones la realidad nos sitúa en un escenario que todavía dista de los avances legales conseguidos.

La violencia machista, inseparablemente unida a la permisibilidad con la que se comporta gran parte de la sociedad con respecto a los síntomas que terminan en tal violencia, es decir, las discriminaciones de género, es el extremo final de esa desigualdad. Es básico entender que cualquier violencia machista tiene en su base un desprecio evidente del hombre al respeto por el derecho a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

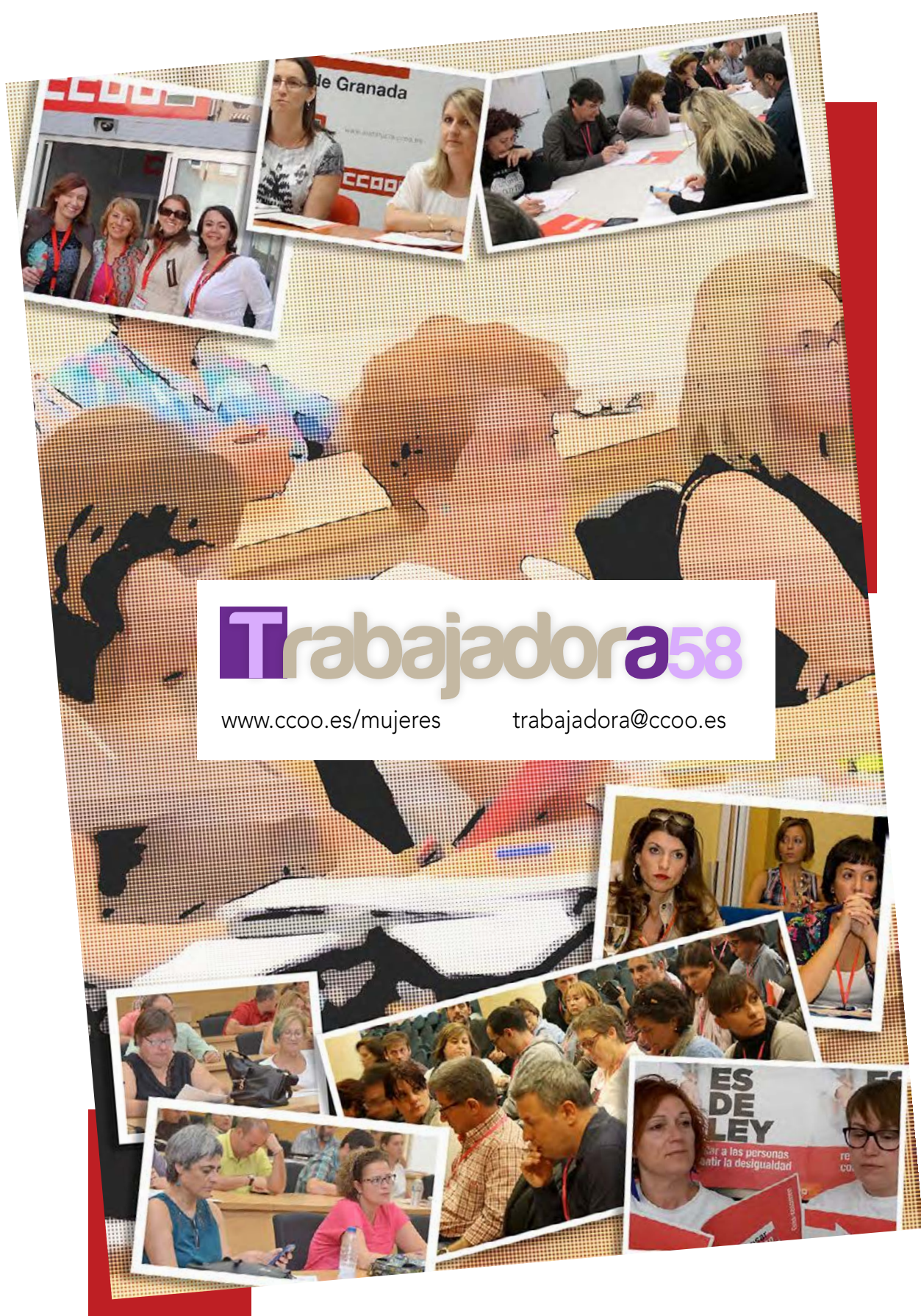
Derecho muy frustrado en el terreno de lo laboral. Desde CCOO hemos denunciado que la crisis económica tiene cara de mujer. La última EPA (2ªT2016) nos da un porcentaje de paro registrado de las mujeres en Castilla-La Mancha (CLM) del 30,2%, mientras que el de hombres en la misma situación está en el 20,7%. Y no entremos hoy en la calidad del empleo de unos y otras ni en el mayor escándalo aún de la brecha que hay entre los salarios de unos y otras, un 30% en CLM, dato estremecedor. El sistema ha marginado aún más a las mujeres en el terreno laboral y desde CCOO, buscando la complicidad de distintas organizaciones sociales y políticas, tenemos que intensificar nuestra presión para que gobiernos y patronales asuman de manera seria las medidas necesarias para que esto se corrija.

En esta situación, CCOO ha de dar pasos, pero no sólo hacia afuera, es esencial darlos también hacia dentro. Hemos de ofrecer el mejor ejemplo, y para ello el empoderamiento de las mujeres sindicalistas es fundamental. Entramos ahora en periodo congresual, en el que se eligen nuestros y nuestras dirigentes para el futuro inmediato. Seamos valientes con nuestros principios y convencimientos y actuemos en consecuencia con nuestro principio de un sindicato de mujeres y hombres, en igualdad **II**

REPENSAR EL SINDICATO



SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD



Trabajadora**58**

www.ccoo.es/mujeres

trabajadora@ccoo.es

