

8 de Marzo de 2020: #VivasLibresUnidas #EnClaveVioleta

Entrevista a la defensora de derechos humanos Helena Maleno, de la organización Caminando Fronteras

Informe/ Mayores LGBTI: historia, lucha y memoria



CAMPANA

3/ 8 de Marzo 2020: #VivasLibresUnidas, de Elena Blasco Martín

EDITORIAL

4/ Feminización de una organización

POR AQUÍ

6/ Empleo de hogar y cuidados: unidad y acción para transformar, de Susana Albarrán

Una mirada LGTBi en tu trabajo, en tu salud, en tu vida, de Pedro Jesús López
Acuerdo con Plataforma Khetane: Contra el antigitanismo y la discriminación, de Paula Guisande

Riesgos laborales en sector hostelero, de Ángeles Balués

EMPLEO

8/ *Guía para la aplicación de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en Catalunya*, de Lidia Sandalinas y Ana M. Rojas

ENTREVISTA

10/ Entrevista con Helena Maleno Garzón, defensora de derechos humanos y de la organización Caminando Fronteras, de Carmen Briz

GENERACIÓN XXI

14/ *II Conferencia Confederal de Juventud*, de Paula Guisande y Juan Martínez

INFORME

15/ *Mayores LGTBI: historia, lucha y memoria*, de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB)

CIBERFEMINISTAS

21/ Mapeo planes de igualdad en Extremadura, de Lourdes Núñez

POR EL MUNDO

22/ COP25 y Plan de Acción de Género (GAP). Feminismo y ecologismo, de Azahara Merino
22 de Febrero: Día de la (des)Igualdad Salarial. Cuidado con la brecha, de Anna María Mellado

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ *La Maleta de Portbou: Feminismo en la encrucijada*, de Elena Blasco
Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, de Yolanda Martín
Guía sindical ante el VIH, de Agustín Reoyo

SOCIEDAD

25/ *Madres y punto. Una realidad invisible de la monoparentalidad en España desde las prácticas sociales a la voz de las madres*, de Paloma de Uribe y Violeta Assiego

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/ *Cuentos/ Melville con voz de mujer: Hormiga blanca*, de Isabel Sánchez

Ensayo/ Diversas mujeres diversas. Historias de resiliencia, empoderamiento y olvido, de Paula Guisande

Arte/ Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana. Historia de dos pintoras, de Raquel Acinas.

Cine documental/ Por mí y por todas mis compañeras, de Pilar Morales

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ *Mujeres trans*, de Belén de la Rosa y María José Marín

Esperanza de vida o la vida de esperanza en personas trans, de Francisco González y Carmen Briz

SALUD

31/ *¿Qué es la violencia obstétrica?*, de María del Mar Bueno

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/ *El feminismo es imparable*, de Javier Pacheco

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE | Elena Blasco Martín

REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández

DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Elena Blasco, Carmen Briz, Alba García, Ramón Górriz, Paula Guisande, Silvia Espinosa, Pilar Expósito, Pedro José Linares, Carmen López, Anna María Mellado, Empar Pablo, Oscar Sánchez y Mariano Sanz.

Colaboran en este número: Susana Albarrán, Pedro Jesús López, Ángeles Balués, Lidia Sandalinas, Ana M. Rojas, Juan Martínez, FELGTB, Lourdes Núñez, Azahara Merino, Yolanda Martín, Agustín Reoyo, Paloma de Uribe, Violeta Assiego, Isabel Sánchez, Raquel Acinas, Pilar Morales, Belén de la Rosa, María José Marín, Francisco González, María del Mar Bueno y Javier Pacheco.

Fotografías e ilustraciones de: Txefe Betancort, Grupo Turín, Vanessa Ortiz, Fran Lorente y Francisco Ruano.

Diseño de cartelería de portada: Grow.

Imagen de contraportada: Sheila R. Melhem y Javi de Castro.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



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

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

 www.ccoo.es/mujeres

 @RevTrabajadora

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

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

#VivasLibresUnidas

Elena Blasco Martín

RECIÉN inaugurados en este siglo XXI unos nuevos años 20, nos volvemos a plantar ante el próximo 8 de Marzo (8M). Una fecha clave para el movimiento sindical y feminista, sin duda, aunque como en otras ocasiones hemos apuntado, para CCOO es #8MSiempre porque no dejamos de hacer y trabajar a lo largo de cada uno de los 365 días que contiene el año.

Es cierto que este 8M es especial. Los acontecimientos sociales (violencia extrema contra las mujeres, negacionismo de la extrema derecha) y políticos (Gobierno de coalición progresista) hacen que este próximo 8M se plantee de manera diferente.

La singularidad de este 8M lo apunta el hecho de que cae en domingo, y posiblemente resurja la vieja disputa de convertir en fiesta nacional los 8 de Marzo, a modo de 1 de Mayo. El debate se sitúa en si se consigue con ello mayor visibilidad o por el contrario se diluye la reivindicación que caracteriza la fecha en el entramado de todo un calendario de festivos institucionales.

Fuera como fuese, desde Comisiones Obreras tenemos muy claro que este año, como los anteriores desde hace ya cuatro décadas de vida no clandestina de esta organización, seguiremos reivindicando y celebrando cada 8M con la misma intensidad e implicación que todos los años.

Este 8 de marzo, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras mantiene el foco en las metas que sintetiza el lema #VivasLibresUnidas. Tres palabras que resumen las necesidades más apremiantes de la lucha de las mujeres por la igualdad real y efectiva en estos momentos.

VIVAS: 1044 mujeres asesinadas, además de 43 menores, dentro de la estadística oficial desde 2003. 11 mujeres y una niña, en lo que llevamos de año (al cierre de la edición de este número de la revista *Trabajadora*, 18 de febrero de 2020, según datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género). Cifras más que escalofrantes, insostenibles para un Estado de Derecho.

LIBRES: como decía Virginia Woolf: "La libertad depende de las cosas materiales". El

empleo tiene el poder de garantizar la autonomía personal, económica y la libertad de las mujeres; y sabemos bien que las mujeres son mayoría entre quienes reciben salarios, pensiones y prestaciones más bajas. Erradicar esa pobreza laboral con rostro de mujer sigue siendo una prioridad.

UNIDAS: las mujeres hemos conquistado nuestros derechos cuando nuestra movilización ha sido unitaria. La historia lo confirma y no podemos hacer abismos de las diferencias, ni construir muros donde debería haber puentes.

Las mujeres de CCOO tenemos claro que debemos seguir sumando, uniéndonos a la jornada internacional reivindicativa del 8M para movilizar al máximo a la sociedad y seguir de este modo logrando mejor sustanciales para todas las mujeres, y cambios estructurales para lograr la igualdad real y efectiva.

Debemos seguir preguntándonos: ¿Cómo nos queremos?

Debemos seguir respondiéndonos: #VivasLibresUnidas. 🇺🇦

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

8 de Marzo de 2019, cortejo de CCOO en Las Palmas de Gran Canaria. Fotografía de Txefe Betancort.



Feminización de una organización



Detalle del óleo *Autorretrato tocando la espineta* (1577) de Lavinia Fontana que pudo verse recientemente en Madrid (ver reseña en la sección *Guía para no perderse* de este número de la revista) y que se conserva en la *Accademia Nazionale di San Luca* de Roma.

CUMPLIDOS ya los dos años del mandato confederal y en pleno estreno de 2020, se publica este nuevo número de *Trabajadora*, que pretende recoger en sus páginas multitud de artículos, investigaciones, colaboraciones, entrevistas, informes, publicaciones, etc., cuyos contenidos son el reflejo de la situación política, social, cultural y económica del momento.

La llegada del 2020 refuerza la esperanza de un avance en las estructuras democráticas, personificado en un Gobierno de coalición, el primero de la historia democrática de este país, bajo las siglas de dos partidos progresistas. Un hecho inaudito pero muy extendido en el resto de Europa, donde muchos países están dirigidos por un número variable de banderas, siglas, colores y posicionamientos, no siempre coincidentes.

La necesidad, la urgencia y, en algunas ocasiones, el oportunismo hace posible lo inesperado: desbloquear la acción política y el inmovilismo económico y social. Así ha llegado un Gobierno progresista, entre el morado y el rojo, uniendo en este caso activismo y frescura social con ejercicio y experiencia política e institucional.

Los primeros 30 días del Gobierno de coalición comienzan a dibujarse cuanto menos esperanzadores, la subida del SMI a esos 950 euros actúan directamente sobre 2 millones de trabajadoras y trabajadores con una clara y mayor repercusión en la situación laboral de las trabajadoras. Una medida económica que facilita claramente la autonomía personal y económica de las mujeres más necesitadas.

Aún queda mucho por hacer y mucho por cambiar; CCOO tiene claro como marcar las prioridades de la agenda

sindical y que esta coincida con la política, pero sobre todo con la urgencia social.

Los inicios han sido favorables y esperemos que fructíferos, pero quedan aún pendientes las reformas laborales, especialmente lo relacionado con la ultratractividad, la prevalencia de convenio de empresa sobre convenio sectorial, la regulación y control más exhaustivo de la subcontratación y, evidentemente, todo lo relacionado con las contrataciones, el despido y sus causas, los procedimientos e inaplicaciones de convenios colectivos y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de manera unilateral de las empresas. Todos ellos, aspectos claves que influyen en el día a día de las personas trabajadoras.

Éstos y otros puntos, parecen recogerse en el documento programático de Gobierno, esperemos al cómo se plasma

en la realidad, ya que de su estabilidad en el Parlamento dependen muchas cuestiones que afectan a las condiciones materiales y de vida de muchas personas.

En este acuerdo, dedican en exclusividad un apartado al que han denominado *Políticas feministas*, dividido en secciones con la intención de garantizar la igualdad en el empleo y la ocupación de mujeres y hombres, erradicar la violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones y atacar la desigualdad y la discriminación en la formación, la fiscalidad y la sanidad. Elementos que aplaudimos porque hemos trabajado, desde Comisiones Obreras, para su aplicación real.

Del mismo modo se introduce un apartado titulado *Un país orgulloso de su diversidad*, que incorpora un conjunto de medidas para garantizar la igualdad de trato, la no discriminación y la valoración positiva



[SUMARIO]



de la diversidad, atendiendo especialmente a la promulgación de la ley de igualdad LGTBI+, la erradicación de los discursos y los delitos de odio, el avance del pacto social por el sida, etc.

Pues bien, más allá de estas secciones concretas, y realizado un análisis minucioso del contenido global, el documento incorpora una buena parte de lo que ya han sido nuestras reivindicaciones. Pero lo más importante no es seguir pensando en "lo que pudo ser", sino más bien centrarse en, "lo que queremos que sea".

Y así, nos situamos al lado con talante participativo y colaborador ante los restos futuros que se deben abordar como el desarrollo reglamentario del [RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#); la aplicación, control y seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y el Convenio de Estambul; la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social y equiparación de derechos laborales de las trabajadoras del hogar; ratificación del convenio 190 de la OIT; la libertad y el derecho democrático y constitucional de una educación afectivo sexual e igualitaria y enseñanza libre; una sanidad universal, de calidad y garantizando derechos sexuales y reproductivos; la integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales; la eliminación de la brecha de género en salarios, pensiones, educación, representación, participación, decisión, etc.; y por supuesto el reconocimiento de la diversidad familiar y una ley integral de igualdad de trato y no discriminación.

Todos aspectos fundamentales para Comisiones Obreras, que debe seguir siendo portavoz y garantía de conquistas ante la necesidad y lucha social y que podréis encontrar a través de las quince secciones de este número 69 de la revista *Trabajadora*.

Entre tus manos

DESDE la sección *Campaña* dedicado al 8 de Marzo, atravesando las secciones de *Por aquí*, *Empleo*, *Ciberfeministas*, *Generación XXI*, *En un mundo globalizado*, *Diversidad sexual y de género* y *Salud* donde se puede encontrar información sobre jornadas, congresos, conferencias, informes, pronunciamientos, etc., hasta la participación de distintas secretarías y responsabilidades que participan en este número. Se puede atajar por la sección *Un sindicato de mujeres y hombres*, que protagoniza en esta ocasión Javier Pacheco, secretario general de Cataluña y llegar a las dedicadas a *Entrevista*, *Informe*, *Sociedad*, *Publicaciones y libros*, donde se encuentra una interesante entrevista a Helena Maleno sobre la situación de las migrantes en su camino a Europa; o un informe sobre los mayores LGTBI+ de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB); hasta las pequeñas reseñas de publicaciones y guías, o un análisis de la realidad más invisible en el apartado de *Sociedad* dedicado a la monoparentalidad en España.

Por último, las propuestas de ocio y entretenimiento (arte, literatura, cine, etc.) en la sección de *Guía para no perderse*. Recreación y diversión más que necesaria en medio del ambiente de crispación generado con la formación de esa coalición progresista, la inestabilidad interna del Gobierno, e incluso la inaplicación del sentido común. Frente a ello, CCOO mantendrá su posición independiente y colaborará para que las personas trabajadoras salgan beneficiadas de esta coalición. Esto solo puede conseguirse multiplicando la intervención en los distintos escenarios de participación sindical: dialogo social, negociación colectiva y concertación y reivindicación social.



#EnClaveVioleta

A PROPÓSITO de ello, y de cara a una de las primeras movilizaciones multitudinarias para este 2020, a saber el próximo 8 de Marzo; CCOO quiere visibilizar la presencia de mujeres dentro de la organización. Por eso celebraremos un gran acto de mujeres como elemento central, tras las distintas asambleas, concentraciones y movilizaciones que se desarrollarán en las distintas federaciones sectoriales y territorios.

Las mujeres son ya el 45% de la afiliación total, una trayectoria dinámica de afiliación al año que supera la afiliación masculina. A lo largo de éste último, las afiliadas han supuesto el 53'89% de las nuevas altas.

El peso de las mujeres dentro de la organización se debe visibilizar, reflejar y emplear para trabajar una mayor transversalidad de género en todas las materias y actuaciones sindicales.

Es un momento clave para no dejar morir de éxito la movilización masiva de las mujeres, del feminismo integrador y de

armonizarlo con la reivindicación sindical. Hacer de ambas realidades el verdadero motor y germen aglutinador de la demanda, la urgencia y la necesidad social.

Así nace #EnClaveVioleta que da lema al acto de mujeres que CCOO ha organizado para el próximo 27 de febrero; un juego de palabras que expresa compromiso, visibilidad y participación, donde se pretende cambiar lo establecido, tanto en el espacio público como privado, a través de una retrospectiva del pasado que permita reflexionar el presente y diseñar el futuro. Un espacio de unión, de identificación de diversos matices, de conexión. Un espacio de conciencia, movimiento, fuerza. Un enclave para la empatía, la seguridad y la sororidad.

Pero además, CCOO, como todos los años, se une a las movilizaciones ciudadanas -y apuesta porque sean masivas, inclusivas y respetuosas- que se convoquen desde los distintos movimientos feministas para este 8 de Marzo. ■



por aquí

Unidad y acción para transformar

Susana Albarrán Méndez



Fotografía cedida por Grupo Turín.

LOS PASADOS 14 y 15 de diciembre se llevó a cabo el II Congreso de Empleo de Hogar y Cuidados, en Madrid, en las Instalaciones del Centro de Empoderamiento de las Trabajadoras de Hogar y Cuidados (CETHYC), con la participación de más de 200 trabajadoras pertenecientes a 50 colectivos y provenientes de 11 comunidades autónomas del Estado español. El congreso se celebró bajo el lema *Juntas transformamos desde la acción, ¿y tú?*. Es una cita que viene de lejos. El I Congreso se celebró en 2016 bajo el lema *Visibilizar para transformar*, del que informamos ampliamente en [Trabajadora, n. 59](#).

El 16 de junio 2011 marcó la fecha de la adopción del Convenio 189 y su recomendación 201. Tras esta histórica adopción sindicatos y organizaciones de trabajadoras del hogar aprovecharon el impulso inicial para reclamar su ratificación por parte de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fue el 12 de diciembre 2011 cuando la [Confederación Sindical Internacional \(CSI\)](#) lanzaría la primera campaña [12 para 12](#) con un objetivo muy ambicioso: 12 ratificaciones para finales del 2012.

El año siguiente la lucha incansable de las mujeres trabajadoras del hogar y cuidados se intensificó al crear la plataforma [Grupo Turín](#) con unas líneas de trabajo muy marcadas que buscan impulsar la ratificación del Convenio 189 por parte del Gobierno español, oportunidad que serviría para avanzar en derechos y visibilizar las deficiencias existentes en el sector como lo es el subsidio por desempleo, la prevención de riesgos laborales, negociación colectiva, revisión sobre "desistimiento" y la situación de las mujeres en el régimen de internas. ■

Susana Albarrán forma parte del equipo de comunicadoras del Grupo Turín ([@Grupo_Turin](#)).



Fotografía de Vanessa Ortiz.

Una mirada LGTBI+

Pedro Jesús López Argudo

LA FEDERACIÓN de Sanidad y Sectores Sociosanitarios en su empeño por formar e informar, tanto a la estructura del sindicato como a delegados y delegadas, en materia LGTBI+ para así poder defender los derechos de trabajadores y trabajadoras organizó a principios del mes de diciembre –y coincidiendo con el Día Mundial de Lucha contra el sida- la jornada *Una mirada LGTBI en tu trabajo, en tu salud, en tu vida*. Se pretendía dar un enfoque global sobre la situación laboral, en materia de sanidad y social de las personas LGTBI+ y herramientas para continuar trabajando contra las desigualdades y la discriminación que sufren.

La jornada dio comienzo con las intervenciones de: Paco de la Rosa (secretario general de CCOO de Castilla La Mancha), Rosario Martínez (secretaria regional de Mujeres e Igualdad de CCOO CLM), Chelo Cuadra (secretaria general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO CLM) y María Victoria Gómez (secretaria de Negociación Colectiva de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO).

A continuación, Silvia Espinosa (secretaria de Mujeres e Igualdad de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO) abordó aspectos de la negociación colectiva teniendo en cuenta los derechos de las personas LGTBI+.

Manuel Torralbo (Fundación Triángulo) habló sobre la estigmatización del VIH en el entorno laboral recordando que muchas personas con VIH sufren doble discriminación por ser, además, LGTBI+ y recordó que es muy importante educar, sobre todo en los colegios, en torno a la tolerancia. E incidió en que es fundamental estar informados sobre la situación de las personas con VIH y conocer que no son "un peligro" en ningún sitio, tampoco en el entorno laboral.

Intervino también María Jesús Jiménez (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha), unas de las personas que se han implicado en la elaboración del protocolo de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género en Castilla la Mancha.

Por último, José Luis Arroyo (secretario general de CCOO de Toledo) clausuró la jornada recordando la importancia que tienen, dentro del sindicato, este tipo de actos formativos e informativos que ayuden a delegados y delegadas a aprender en la defensa de los derechos humanos, además de laborales. ■

Pedro Jesús López ([@FSSCCOOTOledo](#)) es secretario de Política y Movimientos Sociales de la Unión Provincial de Comisiones Obreras de Toledo.



[SUMARIO]



Contra el antigitanismo y la discriminación

Paula Guisande Boronat

LA [PLATAFORMA Khetane](#) (1) del Movimiento Asociativo Gitano del Estado español y CCOO firman un acuerdo de colaboración, el primero que suscribe una plataforma gitana con una organización sindical y que contiene elementos como la promoción de la afiliación y la participación en elecciones sindicales de trabajadores y trabajadoras de etnia gitana.

El acuerdo iniciará en breve su desarrollo sectorial y territorial con acciones que persigan el objetivo último de luchar contra el antigitanismo y la discriminación, y promover el reconocimiento y respeto de la diversidad cultural y la identidad gitana.

La igualdad entre mujeres y hombres adquiere especial relevancia en este acuerdo, que recoge, entre los compromisos, la organización de acciones conjuntas en torno al 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, donde estén presentes los feminismos racializados.

La discriminación machista y la discriminación racista guardan una rigurosa semejanza: son dos estructuras de discriminación que se sirven de las diferencias biológicas y/o culturales como justificación de los privilegios. Ambas tienen raíces históricas de desigual reparto de poder y oportunidades.

Patriarcado y antigitanismo se basan en prejuicios y estereotipos, en generalizaciones, en la naturalización de la desigualdad y en la descontextualización (no se considera,

por ejemplo, la falta de oportunidades -históricas y presentes- sufridas por las personas en situación de exclusión).

Existe también una correspondencia entre sus consecuencias: asignación desigual y subordinada de perspectivas, capacidades, roles y ocupación de espacios según el sexo y/o etnia de las personas. Lo que es tanto como decir discriminación y desigualdad de oportunidades en todos los ámbitos vitales.

Tal es así que adquiere especial relevancia la interseccionalidad, ese cruce de discriminaciones que agravan aún más la situación de opresión y violencia. Una realidad bastante frecuente entre las mujeres del colectivo gitano, discriminadas por ser mujeres, por su etnia, por su diversidad funcional y /o sexual, etc. Una discriminación que se materializa en confinamiento, segregación, *guetización* y en forma de violencia machista y racista.

La mejor garantía para terminar con la discriminación continúa siendo la educación, por lo que la primera actuación será desarrollar coordinadamente una unidad didáctica que aborde la cultura gitana en todas las etapas del sistema educativo. ■

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

(1) Khetane significa "juntos" en Rromanés.



por aquí

Riesgos laborales en sector hostelero

Ángeles Balué Martín

LA EXPOSICIÓN a riesgos laborales y los daños sufridos en ausencia de prevención afectan de manera desigual a mujeres y hombres, de ahí que sea necesaria la aplicación de la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo.

El pasado mes de octubre tuvieron lugar en el Palacio de Congresos Expomeloneras Las Palmas de Gran Canaria las *Jornadas de prevención de riesgos laborales. Perspectiva de género en el sector hotelero*, organizadas por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canaria y el [Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\)](#), en las que participó la [Federación de Servicios de Comisiones Obreras](#), que atiende a un sector tan feminizado como es el hostelero.

Desde un aspecto psicosocial, en el sector hostelero hay que tener en cuenta los siguientes factores: doble presencia, segregación vertical, violencia en el trabajo y diferencias biológicas.

La doble presencia de las mujeres condiciona su vida laboral y personal repercutiendo en su salud. Es indudable e indiscutible, según todas las estadísticas, que cuentan con una mayor carga de trabajo doméstico y cuidados que los hombres. Es la llamada división sexual del trabajo. Los hombres continúan circunscritos al ámbito productivo y del empleo y las mujeres constreñidas al ámbito reproductivo y de cuidados, trabajo sin remuneración económica.

Las mujeres, a nivel laboral, tienen una fuerte presencia en el sector servicios. La segregación vertical en el trabajo, que concentra la presencia de éstas en departamentos con más baja remuneración, favorece el aumento de la brecha salarial entre mujeres y hombres y hace aumentar la precariedad laboral femenina. Las mujeres en el sector hotelero constituyen el 55,7% de la fuerza laboral, y suponen el 72% de los contratos a tiempo parcial. Solo uno de cada tres cargos de alta cualificación está ocupado por mujeres (35%). Mientras, los puestos de menor cualificación, y con mayor exposición a los riesgos laborales, sean psicosociales o ergonómicos, están ocupados por mujeres en un 60%.

Es imprescindible contemplar igualmente la violencia en el trabajo en sus múltiples formas, sea acoso sexual, laboral, agresiones. Además hay que contar con las situaciones especiales por la que pasan aquellas mujeres que deciden ser madres: embarazo, lactancia, etc... ■

Ángeles Balué (@mabalue) es secretaria de Salud Laboral y Previsión Social de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (@serviciosccoo @ccoomujer).



[SUMARIO]



Aplicación de la igualdad retributiva en Cataluña

Lidia Sandalinas Félez y Ana M. Rojas Pazo

La publicación de la [Guía per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones del Consell de Relacions Laborals](#) editada por el Consell de Relacions Laborals de Catalunya significa un paso adelante en el acuerdo social.

PASADOS YA 12 años de la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#), a través del diálogo social, Comisiones Obreras de Cataluña ha dado un paso importante: la elaboración de la *Guía per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones del Consell de Relacions Laborals*.

Esta guía es fruto del acuerdo de CCOO, UGT, FOMENT, PIMEC y el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. En el transcurso de su elaboración, se consiguió que algunas de las ideas de Comisiones Obreras en las que se estaba trabajando se incorporaran a la negociación y firma del [Acuerdo Interprofesional de Catalunya \(AIC\)](#). A partir de ese momento esos acuerdos en la AIC ya pasaron a formar parte del desarrollo de la guía.

El RD 6/2019 confirmó nuestro trabajo y acuerdos para la guía, en relación al contenido de la información necesaria para calcular la brecha salarial de género en las empresas: salario base, complementos salariales, retribuciones extrasalariales, horas extras..., segregadas por sexo, y diferenciadas por puestos de trabajo, categorías profesionales y trabajos de igual valor. En el RD 6/2019 aparece como registro salarial. Y así también incluimos en la guía las modificaciones de este decreto. Por ejemplo, en materia de igualdad salarial.

La obligación de todas las empresas, a partir de marzo de 2019, es la de tener un registro salarial: "La empresa está obligada a tener un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual". (RD 6/2019, modificación del artículo 28.2 Igualdad de remuneración



por razón de sexo, del Estatuto de los Trabajadores, ET).

Sobre el derecho de información de la representación sindical: "Los trabajadores tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa". (RD 6/2019, modificación del artículo 28.2 Igualdad de remuneración por razón de sexo, del ET).

"También tiene derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que se incluirán el registro previsto en el artículo 28.2 (registro salarial) y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hayan adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, si se ha establecido un plan de igualdad, sobre su aplicación". (RD 6/2019, modificación del artículo 64.3 del ET).

"De vigilancia del respeto y aplicación

del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial" (RD 6/2019, modificación del artículo 64.7ª del ET).

Lo importante de estos acuerdos tripartitos es que permiten avanzar conjuntamente en su aplicación en el día a día de las empresas, en la negociación de planes de igualdad y de medidas para eliminar la brecha salarial de género y, en consecuencia, conseguir la igualdad real y eliminar las diferentes discriminaciones de las trabajadoras.

La guía pretende orientar la detección y corrección de posibles desigualdades retributivas, por lo que es necesario adaptar la guía a la organización y a las prácticas habituales de cada empresa, y sería un error su transcripción literal.

Hay un capítulo específico que define la brecha salarial de género, cuáles son sus causas y factores, qué efectos tiene a lo largo de la vida, cuál es el principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor, y la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

La [Guía introductoria igualdad salarial](#) de la OIT, del año 2013, define la brecha salarial como la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres: "La brecha salarial entre hombres y mujeres puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre hombres y mujeres. Normalmente, la brecha salarial entre hombres y mujeres por hora es inferior a la semanal, mensual y anual. Eso se debe a que las mujeres siguen realizando trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que las mujeres siguen dedicando más tiempo a las responsabilidades familiares y domésticas que los hombres".





Grupo técnico de brecha salarial de la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consell de Relacions Laborals de Catalunya en una de las reuniones de elaboración de la guía.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{retribución media anual de hombres} - \text{retribución media anual de mujeres}}{\text{retribución media anual de hombres}} \times 100$$

Las causas y factores determinantes de la brecha salarial son todas las discriminaciones y desigualdades que sufren las mujeres en el mercado laboral: estereotipos y roles de género, infravaloración de los trabajos, sus capacidades y habilidades, la conciliación y la corresponsabilidad, el trabajo a tiempo parcial, la segregación laboral por motivos de género, las dificultades en la promoción y la estructura salarial.

Existe brecha salarial en todas las categorías profesionales, aunque es mayor en las ocupaciones elementales, y en las del sector de servicios, como hostelería, restauración y comercio, que son, a su vez, las más feminizadas. La diferencia salarial en relación a la estructura salarial hace referencia a que el salario base tiene más peso en la composición del salario de las mujeres que en el de los hombres. Mientras que los complementos salariales tienen más peso en la composición del salario de los hombres que en el de las mujeres.

Otro de los capítulos recoge recomendaciones para las empresas, entidades y organizaciones para que puedan identificar y calcular la brecha salarial de género, implantar un plan de acción y hacer su seguimiento y evaluación. Y explica cómo calcular

la brecha y qué datos son necesarios para visualizar su impacto en las retribuciones y cómo proceder al análisis de cuáles son las causas de las diferencias salariales en la empresa. Se presenta un modelo de análisis de: requisitos de acceso y contratación, clasificación profesional, promoción profesional, valoración de puestos de trabajo, conciliación personal y laboral, tipo de jornada y de contrato, sistema y estructura retributiva, salario base, complementos salariales, horas extraordinarias, beneficios sociales, percepciones extrasalariales y antigüedad.

Además, se plantea la necesidad de planificar actuaciones para los ámbitos en los que se haya detectado brecha salarial y priorizarlas en función de criterios como, por ejemplo, el porcentaje más alto de brecha o el número de trabajadoras afectadas.

En relación a las actuaciones específicas, es necesario que en el diseño se detallan los siguientes elementos: el objetivo y la descripción detallada de cada actuación, qué metodología se debe utilizar y qué recursos son necesarios (tanto personales como materiales), un calendario y cronograma, y qué persona, órgano o departamento será el responsable.

Se recomienda que el plan de actuación se haga con la representación sindical, aunque se realice fuera de los planes de igualdad, por no estar obligados. Por este motivo, este capítulo también es referente para que la representación sindical participe plenamente en el proceso.

La guía también introduce recomendaciones para la negociación colectiva, ya sea en los planes de igualdad, en planes de acción específicos para abordar la brecha salarial o en medidas concretas para los convenios colectivos. Entre estas recomendaciones hay propuestas de cláusulas tipo sobre: el principio de no discriminación y de igualdad retributiva para trabajos de igual valor, lenguaje no sexista, planes de acción contra la brecha, sistema de clasificación profesional, valoración y descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género, sistema y estructura retributiva que no genere discriminaciones indirectas, promoción profesional, formación, medidas de conciliación y gestión del tiempo y contratación.

Finalmente se presentan orientaciones para las trabajadoras: vías de asesoramiento y consulta, y vías de resolución y reclamación. ■

Lidia Sandalinas y Ana M. Rojas representantes de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya @DonesCCOOCat) en el Grupo Técnico de Brecha Salarial del Consell de Relacions Laboral.

Migrantes subsaharianas: fuertes, poderosas y resilientes

Helena Maleno es la portavoz más visible de la organización de derechos humanos [Caminando Fronteras](#) presente en Tánger (Marruecos), además es la coordinadora de un interesantísimo estudio titulado *Alzando voces. Análisis de discursos y resistencias de las mujeres migrantes subsaharianas en Marruecos* y editado por [Alianza por la Solidaridad](#), a propósito del cuál la entrevistamos.

Carmen Briz Hernández

ESTA ENTREVISTA tiene lugar a través de videoconferencia y es interrumpida en varias ocasiones por llamadas telefónicas a nuestra entrevistada. Tiene que atenderlas. Las llamadas provienen de dos pateras que se encuentran en este momento en el agua. De una de ellas no se escucha el motor. Es bastante probable que se encuentren con dificultades. Le pregunto si es la que está perdida desde el 25 de enero, probablemente con rumbo a Canarias (ella misma lo contaba en un tuit la noche antes): "Tenemos la esperanza de que sean ellos. Vamos a ver". Precisamente por recibir este tipo de llamadas y alertar a Salvamento Marítimo se vio envuelta en una causa judicial en Marruecos acusada de un presunto delito de tráfico de seres humanos y favorecimiento de la inmigración ilegal, que inició la policía española, y que, hace justo un año, fue archivada. Muchas organizaciones, entre ellas CCOO, se sumaron a la campaña de apoyo hacia esta activista.

Helena Maleno Garzón nace hace 49 años en El Ejido (Almería) y estudia periodismo: "Trabajaba en temas de videoarte político relacionado con construcciones feministas y sobre todo la frontera sur española". Llega a Tánger en el año 2002 para realizar un trabajo en vídeo y una exposición donde comienza a trabajar en investigación de acción participativa relacionada con migraciones. Pasa el tiempo y finalmente de-



Helena Maleno, ilustración de Margalida Vinyes, de la campaña mujeres defensoras de derechos de la Universidad de Baleares. Cedida por Helena Maleno.

"Lo que estamos haciendo es estar ahí, acompañar, apoyar e intentar ser una parte de esa construcción de las políticas de vida".

cide quedarse a vivir, junto a su familia, en esta ciudad marroquí.

Helena Maleno, de pequeña, aprendió mucho de mujeres muy cercanas: "Mi madre y mi abuela eran jornaleras. Las mujeres de mi barrio eran mujeres empobrecidas pero trabajadoras, jornaleras, de base, con un discurso político muy fuerte y que luchaban por encontrar un resquicio en medio de una dictadura tan feroz. Mi abuela nunca quiso que perdiéramos esa memoria histórica. Siempre me recuerdo escuchando radios extranjeras. Empecé militando con 13 años en un colectivo de medio ambiente que había en El Ejido. Todo mi imaginario y mis recuerdos son de mujeres que han luchado por defender sus derechos desde diferentes trincheras".

¿Qué es Caminando Fronteras?

Las comunidades migrantes tienen una forma de autoorganización que va más allá del discurso que nos venden de las mafias, que el ser humano necesita los tránsitos migratorios de esos grupos que le facilitan el paso, muchos de ellos grupos criminales terribles, pero también necesita de redes de apoyo y de solidaridad. También se construye como ciudadanía.

Somos un colectivo de base que trabaja de manera horizontal con otras formas de autoorganización, de supervivencia y de defensa de derechos en frontera, trabajábamos creando redes.

Recibí la primera llamada de alerta en el año 2007 de un chaval al que habíamos llevado al hospital que, de repente, se encontró en medio del mar y dijo: "A ésta que me llevó al hospital, la voy a llamar, porque me estoy ahogando". Y a partir de ahí todo empezó a crecer de forma



[SUMARIO]



ALZANDO Voces

VALENTIA
BRAVERY
COURAGE

FUERZA
POWER
FORCE

PROYECTOS
PROJECTS
PROJETS

DERECHOS
RIGHTS
DROITS

ESPERANZA
HOPE
ESPOIR

Análisis de discursos y resistencias
de las mujeres migrantes subsaharianas en Marruecos

entrevista

“Lo que quieren estas mujeres es que sus cuerpos dejen de alimentar los intereses de la guerra de las empresas armamentísticas que invierten en control migratorio, que dejen de alimentar su sufrimiento; quieren convertirse en ‘sujetas de derecho’”.

Las organizaciones sociales, en España, necesitan de la UCRIF (Unidad Central de Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales) para intervenir, porque está muy “policializada” la intervención de la trata. Es terrible. En otros países existe otro tipo de policías con perfiles más judiciales que se encargan de defender a las víctimas de trata.

Las migrantes subsaharianas han pasado de ser “invisibles” a ser “víctimas” y sujetas de comiseración, ¿para cuándo “sujetas de derechos”?

Las políticas de la compasión han sido una de las bases de la socialdemocracia. Nos permiten tener la industria humanitaria de ayuda que no va por los servicios sociales oficiales, sino que va a través de las organizaciones sociales que se subcontratan. Y esa industria humanitaria nos ha permitido salvar la imagen del hombre blanco, colono, europeo, que es lo que nos permite decir que somos la “Europa de los derechos humanos”.

Sin embargo, tenemos muy poca cultura de lo que son los derechos humanos, de la reparación. Y una democracia se tiene que basar en esa cultura. El territorio de frontera no es solo Ceuta y Melilla y Andalucía. El territorio de frontera es cuando nosotros damos dinero a países terceros para externalizar el control. El neocolonialismo permite que Europa amplíe ese territorio de frontera.

Lo que quieren estas mujeres es que sus cuerpos dejen de alimentar los intereses de la

guerra de las empresas armamentísticas que invierten en control migratorio, que dejen de alimentar su sufrimiento; quieren convertirse en “sujetas de derecho”. Frente a todos los informes oficiales que se nos presentan está este estudio, *Alzando voces*, que viene del sufrimiento de los cuerpos que están dando dinero a ese entramado comercial.

También hay que acabar con el racismo: cuando no se hace lo imposible por rescatar a subsaharianos del mar, o cuando llegan al CETI (Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes) de Ceuta o Melilla o a los centros de acogida hay protocolos racistas. Hay que escuchar a los colectivos antirracistas. Determinado feminismo está trasnochado porque no está entendiendo esa interseccionalidad y esa realidad de otras mujeres que no tienen privilegios simplemente por su color de piel y por cómo el sistema se construye contra ellas.

Las violencias que reciben las mujeres vienen como: “algo inevitable, porque es también una forma de supervivencia”, se dice en el estudio. ¿Podría explicarlo?

Ellas afrontan violencia machista desde distintas partes, incluso los propios compañeros de las comunidades migrantes. La violencia sexual es una parte a pagar dentro del precio del proyecto migratorio.

Violar sistemáticamente a las mujeres forma parte también de ese imaginario del control migratorio de la guerra de fronteras. El sufrimiento, los cuerpos

natural. De esa forma orgánica que tiene la vida es como defendemos derechos. Empezamos a trabajar en lo que las propias comunidades migrantes ya trabajaban, denunciaban la construcción de un “territorio de frontera” con leyes propias, un espacio de no derecho. Frente a esas políticas de muerte esas personas estaban intentando construir políticas de vida. Y nosotras, lo que estamos haciendo es estar ahí, acompañar, apoyar e intentar ser una parte de esa construcción de las políticas de vida.

Es la coordinadora del estudio *Alzando voces. Análisis de discursos y resistencias de las mujeres migrantes subsaharianas en Marruecos* ¿Por qué surge la necesidad de elaborar este estudio cualitativo?

Trabajo haciendo investigación-acción participativa con metodologías de investigación comunitarias. Hice esta investigación en mitad de todo el procedimiento judicial contra mi persona por parte del Gobierno marroquí, fue durísimo hacerla

y escribirla. Para mí fue una enseñanza porque queríamos analizar los discursos de resistencia de las mujeres y contar los relatos de otra forma, esos relatos que nosotras construimos desde un privilegio y que ellas están construyendo desde otra situación, porque normalmente no tienen espacio en los debates.

Alianza por la Solidaridad me dio la confianza plena de dejarme contar las cosas de esta forma. El tema de la trata ha sido muy controvertido porque al final ha servido para maquillar lo que sucede en la frontera. El cuerpo de las mujeres es usado para maquillar todo el sistema: víctimas, pobrecitas, qué malas son las mafias. Cuando es la propia policía del control de fronteras quien debe proteger a las víctimas de trata. El discurso de la trata ha servido para limpiar la imagen de todas las brutalidades, de toda la “necropolítica” que se aplica en la frontera. Y las propias mujeres lo saben. O sea: “Nos usan las mafias, pero también nos usa el control de fronteras”.



[SUMARIO]



de las mujeres además dan dinero a las industrias criminales, es decir, la trata, la explotación de esos cuerpos da una serie de beneficios también a las industrias criminales.

Luego está que las mujeres además se quedan embarazadas y cómo se gestionan esos embarazos, cómo ellas no deciden sobre lo que está pasando dentro de sus cuerpos.

Las organizaciones sociales decían "Es horrible, las mujeres han normalizado la violencia sexual". Y las mujeres decían: "Normalizar la violencia sexual lo hemos transformado en un instrumento de resistencia, porque si no, morimos. Y por lo tanto, sabemos que nos va a pasar y gestionamos nuestros cuerpos en la medida de lo posible".

¿Cuál es la procedencia de las migrantes subsaharianas en Marruecos?

Son jóvenes y la mayoría vienen del África occidental. Hay muchas mujeres de Guinea Conakry, Costa de Marfil, Camerún, Nigeria (muchas han sido abandonadas por las redes de trata o se han asentado en Marruecos para rehacer sus vidas, ya no tienen capacidad para cruzar más fronteras) y de República Democrática del Congo, desde donde huyen porque se está viviendo un conflicto bélico muy duro.

Algunas decidieron la ruta terrestre, otras la ruta por avión, por Casablanca. Quienes llegaron por tierra ya han sido violentadas sexualmente durante el trayecto y saben de la dureza de la frontera. Quienes lo hicieron por avión viven el impacto violento de la frontera al llegar. La mayoría se tiene que dedicar a la mendicidad. Una de ellas me decía: "Sí, yo me levanto y voy y mendigo a tal o cuál ONG". O sea, veía también el pedir en las ONG como mendigar o a la prostitución o a entregarse a una red de trata para poder cruzar. Nunca habían visto un racismo tan brutal, que te escupan, que

te digan "negra"... Eso de que la piel te esté marcando todo el tiempo es algo que ellas destacaban mucho también en el estudio.

¿En qué consisten los denominados "desplazamientos forzados"?

Hay un acuerdo tácito. Lo que no quieren los Gobiernos es que los migrantes estén en el norte, intentando cruzar. Hay redadas e incluso se traslada y desplaza a personas que tenían documentación del país o un pequeño trabajo o a un menor ya escolarizado. Eso significa estar pendiente de salir corriendo si vives en el bosque o si estás mendigando. Eso significa que tu vida está marcada, que puede haber una redada y detenciones. Quienes viven más lejos de las fronteras tienen más derechos garantizados. Esta inequidad ha dolido mucho a las organizaciones pro derechos humanos marroquíes, porque Marruecos hizo un esfuerzo muy grande desde distintas administraciones públicas en la integración de personas migrantes (salud, educación, inscripciones de los niños en el Registro Civil), se dieron pasos importantes en los últimos cinco años. Llega 2018 y de repente empiezan unas redadas brutales, con acuerdos de Europa y con dinero de Europa, y todo el mundo que vivía en el norte es desplazado al sur.

Explican que sus entrevistadas se movieron de forma autónoma de sus países, por voluntad propia, ¿son ellas quienes decidieron iniciar el proceso migratorio?

Nos repiten como si fuera un mantra el efecto llamada. Pero es que no existe un efecto llamada, existe un efecto salida, un efecto expulsión. Uno de los negocios más importante del mundo ahora mismo es el negocio del control migratorio. Las mujeres deciden de forma autónoma, ante esa situación de expulsión, salir porque los riesgos son terribles. Y en esa



"Muchas mujeres lo que desean es depender de sí mismas, ser autónomas, ganar su propio dinero y tomar decisiones. Está en todos sus discursos. De hecho ya están tomando sus propias decisiones".

tesitura toman sus propias decisiones. En medio de todo ese sistema ellas están apostando por la vida. Y eso es lo que las mujeres estaban haciendo en los territorios y lo que las mujeres están haciendo cuando defienden el derecho a la movilidad, defendiendo la vida.

Muchas mujeres lo que desean es depender de sí mismas, ser autónomas, ganar su propio dinero y tomar decisiones. Está en todos sus discursos. De hecho ya están tomando sus propias decisiones. Son mujeres increíbles, mujeres lideresas que están defendiendo sus derechos en estos contextos tan difíciles.

¿Las mujeres están empezando a autoorganizarse a pesar de las dificultades para sobrevivir cada día? ¿Cómo es el acercamiento entre migrantes y autóctonas?

Las mujeres tienen sus redes de subsistencia, de supervivencia, sus redes comunitarias, y sus lideresas van marcando el camino de la defensa de sus derechos. Hay una mujer de República Democrática del Congo que es presidenta de una comunidad migrante. Y van marcando su propia agenda de ser visibles y de tener presencia dentro de la movilidad, dentro de ese tránsito migratorio. Al final todas estas lideresas están muy invisibilizadas, cuando son las primeras que están defen-



diendo el derecho a la libertad de circulación, un derecho reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Marruecos está copiando las prácticas europeas en relación a la cooperación para el desarrollo. Y sigue habiendo una brecha muy grande entre las autóctonas y las migrantes, porque éstas últimas suelen ir a organizaciones de migración y no a asociación de mujeres, pero muchas organizaciones que trabajan con migrantes no tienen un enfoque de género ni saben cómo trabajar con mujeres.

Es muy importante crear redes entre mujeres en tránsito, mujeres que se están moviendo, con autóctonas. Hay experiencias de contacto, foros en los que se han puesto en común los problemas que les atraviesan a unas y a otras. Hay que crear ese tipo de redes, esas alianzas y esa solidaridad, pero no es tan fácil, cuesta muchísimo por cómo está construido todo el tema de la solidaridad.

Muchas de las mujeres en tránsito acaban trabajando en el servicio doméstico para poder sobrevivir.

El servicio doméstico es brutal porque a muchas de las mujeres, primero, se les retiene el pasaporte. Si estás interna trabajas día noche por el salario mínimo. Y están muy expuestas a los abusos sexuales, que eso también se da dentro del servicio doméstico. La mayoría son senegalesas. Las condiciones son terribles, muy malas.

Se tomaron su tiempo cuando les preguntaron sobre el cuidado y autocuidado...

Sí, no entendían de lo que estábamos hablando, claro. Vi-

ves en un bosque, donde tienes que ir a buscar el agua y andar cinco kilómetros para poder lavarte. Pero se lavaban todos los días. O sea, mantener esa rutina que las unía a su condición de ciudadanía. Eso era cuidarse. Y claro, luego te decían: *"Pero, claro, si voy a mendigar o voy a alguna organización, cuando más sucia y menos limpia vaya mejor"*. Era impresionante. Pensé: *"¡Cuánta dignidad en esto que están contando!"*.

Se cumplen estos días los 6 años de la tragedia del Tarajal, ¿qué le pediría a este nuevo Gobierno de coalición?

Este Gobierno en coalición tiene la oportunidad de hacer mil

cosas. Con respecto al Tarajal, se tenía que haber comenzado un proceso de verdad y reparación, explicar bien a las familias lo que estaba sucediendo, que pudieran venir, ver el lugar donde murieron y ser recibidas por las administraciones públicas. También tiene que romper la base del racismo institucional, que permite ese control de fronteras, y aplicar políticas de muerte en los territorios de frontera. Podemos dejar que las supervivientes de la trata no estén tocadas por el control migratorio y encontrar otras políticas que puedan jugar ese rol junto con las organizaciones sociales. [Podemos empezar porque no sucedan esas devoluciones ni en caliente, ni en exprés](#). Con solo hacer un gesto hacia políticas de vida ya se recordará a este Gobierno de coalición.

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

"Con solo hacer un gesto hacia políticas de vida ya se recordará a este Gobierno de coalición".

CA-MINANDO FRONTERAS

II Conferencia Confederal de Juventud

Instrúyanse, agítense y organícense

Paula Guisande Boronat y Juan Martínez García

CCOO CELEBRARÁ su *II Conferencia Confederal de Juventud* los días 17 y 18 de abril de 2020. Un encuentro con el que culminará un amplio proceso de participación y debate de la afiliación joven del sindicato.

Mucho llovió desde esa primera conferencia que tuvo lugar en 1997 y que abordó temas tan ajenos a nuestros días como el Servicio Militar Obligatorio y la Prestación Social Sustitutoria, que CCOO rechazó de lleno. En su día eran las incipientes ETT, los nuevos contratos de aprendizaje y las dobles escalas salariales las principales preocupaciones de la gente joven.

Con algún que otro neologismo y un toque tecnológico, la precariedad actual no es más que una actualización de aquella que comenzó a ensayarse con la juventud en los años 90. Extendida y profundizada hasta tal punto que ya no afecta sólo a jóvenes, ni se circunscribe a lo estrictamente laboral. Entre sus muchas consecuencias se encuentra la limitación, cuando no privación, del derecho a la participación en las empresas lo que, unido a la alta rotación, hace muy difícil un vínculo estable de trabajadores y trabajadoras en situación precaria con el sindicato.

Consciente de esta compleja realidad, CCOO celebra ahora esta *II Conferencia Confederal de Juventud* con la intención de que toda la organización se vuelque en la elaboración del discurso político y las propuestas dirigidas a mejorar las condiciones de vida y trabajo de las personas jóvenes y en la búsqueda de soluciones organizativas que faciliten su implicación y participación

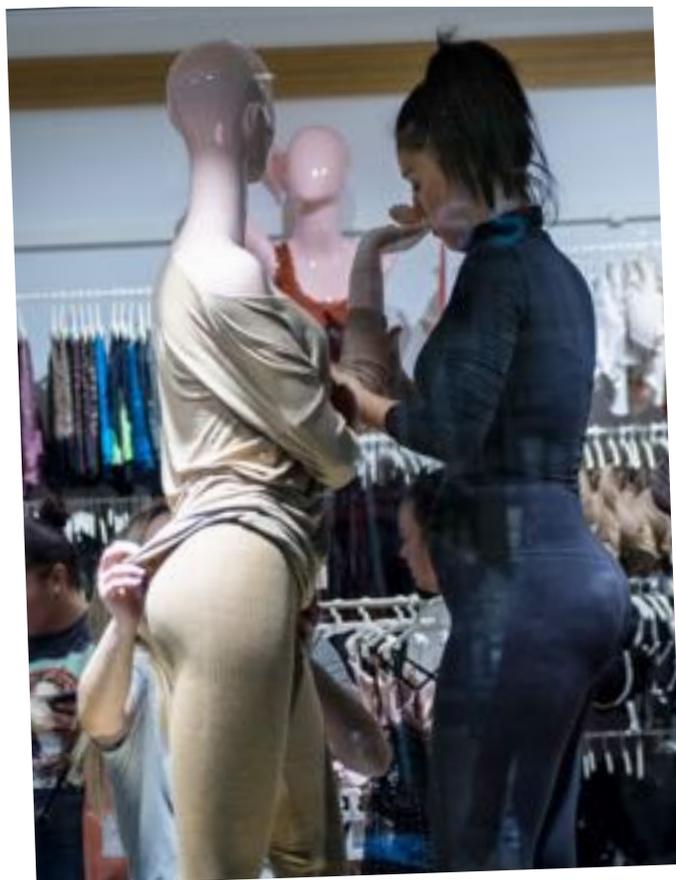
sindical, pero también la atención y organización de nuevas realidades laborales que no tienen fácil encaje en la estructura sindical clásica.

Pero no son sólo las conferencias las que articulan la participación juvenil en el sindicato, CCOO lleva treinta años celebrando las escuelas confederales de juventud como cita anual de cuadros sindicales jóvenes y, a día de hoy, prácticamente todas las organizaciones confederadas, ya sean territoriales o federales, cuentan con secretarías de Juventud.

Fue la conferencia de 1997 la que impulsó la extensión de estos espacios de participación a todas las organizaciones de CCOO, especialmente a las federaciones, que hasta entonces no contaban con espacios de Juventud. Esta vertebración de la participación permitió avanzar en coordinación de campañas confederales, ayudó al intercambio de buenas prácticas y dio lugar a escuelas de jóvenes sindicalistas en casi todas las organizaciones.

Aquella conferencia sirvió también para que se contase con las secretarías de Juventud a la hora de configurar direcciones y para articular los espacios de participación de colectivos pre laborales, como estudiantes y jóvenes en busca de su primer empleo, y también a quienes ya estaban trabajando, principalmente en grandes empresas, que se fueron incorporando a los órganos de dirección de las federaciones.

Ya entonces las relaciones con organizaciones y plataformas juveniles acapararon parte del debate. Un tema que vuelve a estar presente en



Fotografía de Txefe Betancort.

los documentos de esta segunda conferencia, puesto que las alianzas resultan claves para reforzar la posición de las personas jóvenes en un mundo que recién ahora parece pensar en el futuro, cuando la amenaza del cambio climático nos hace conscientes de que el pacto entre generaciones es obligado, pero no sólo en términos medioambientales, también en lo económico y social.

Se necesita gente joven formada y empoderada capaz de asumir responsabilidades en el presente y en el futuro, liderar sindicalmente los nichos laborales asociados a la economía de plataformas -y lo que pueda surgir más adelante- y contribuir con su frescura a la necesidad permanente de actualización del sindicato.

En una de sus célebres citas, Antonio Gramsci define muy bien las tres bases sobre las que se ha de construir la participación joven en el sindicato: *"Instrúyanse, porque tendremos necesidad de toda nuestra inteligencia. Agítense, porque tendremos necesidad de todo nuestro entusiasmo. Organícense, porque tendremos necesidad de toda nuestra fuerza"*. Con esta *II Conferencia Confederal de Juventud*, CCOO tiene la oportunidad de reforzar estos tres pilares. En ello nos va el futuro a la clase trabajadora, joven y no tan joven. ■

Paula Guisande (@PaulaGuisande) es secretaria confederal de Política Social y Movimientos Sociales de Comisiones Obreras y Juan Martínez (@Juanmgmm) fue secretario de Juventud de CCOO de Madrid durante los años 2000-2006 y participó en la *I Conferencia Confederal de Juventud de 1997*.



[SUMARIO]



INFORME 2019

Mayores LGTBI

Historia, Lucha y Memoria

“Salir del armario” es la expresión que se usa coloquialmente entre las personas LGTBI+ cuando deciden dar el paso de hacer pública su orientación sexual y/o de género. “Armarizarse” es justo lo contrario, volver al armario, volver al disimulo, volver a la doble vida, volver a la supuesta “normalidad heterosexual”.

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) centró el año pasado una parte importante de su actividad, incluida la manifestación estatal celebrada en Madrid el 6 de julio, en las personas mayores bajo el lema: *Mayores sin armarios: ¡Historia, lucha y memoria* y ha querido cerrar el año presentando una pequeña investigación que refleja la realidad, las necesidades y las discriminaciones que sufren y han sufrido las personas mayores LGTBI+ y de qué manera han repercutido en sus vidas y que, por si interés, hemos decidido reproducir en su integridad.

Una de las cuestiones más dolorosas y que más llaman la atención de esta investigación es precisamente que personas que han vivido tirando de “orgullo” para sortear las múltiples discriminaciones piensen, de vez en cuando, que tal vez hayan de volver a “armarizarse” para pasar una ancianidad sin recursos específicos LGTBI+ en centros socio-sanitarios o residenciales. Esto es precisamente lo que se tendrá que evitar.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras firmó en 2007 el primer convenio de colaboración con la FELGTB. Uge Sangil (presidenta de la FELGTB) y Unai Sordo (secretario general de CCOO) actualizaron el convenio de colaboración entre ambas entidades el 17 de Mayo de 2018, Día contra la LGTBifobia.



Mayores, suma de vulnerabilidades

El impacto de la vivencia de la orientación sexual y/o identidad de género de las personas mayores LGBTI durante el franquismo y los primeros años de democracia se ha revelado como fundamental para el acceso a las 3 áreas que vertebran la atención a las personas mayores: salud, pensiones y servicios sociales.

El presente informe, analiza a través de una muestra de 145 personas mayores LGBTI algunos elementos clave para entender la posición social que ocupan en la actualidad nuestros mayores, a través del acceso a la salud y los cuidados, la situación económica, o sus experiencias vitales marcadas por la discriminación y la soledad. Además, incluimos nuestras principales demandas para mejorar la atención y el cuidado de las personas mayores LGBTI y su inclusión las políticas públicas dedicadas a la vejez.

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales

EN EL CASO de las personas mayores LGBTI se produce una suma de vulnerabilidades, en primer lugar, por el hecho de ser mayor y en segundo lugar por su pertenencia al colectivo LGBTI.

La múltiple discriminación que sufren se reflejan en cuestiones fundamentales como el menor acceso a los recursos económicos, la falta de atención y cuidados a algunos aspectos de su salud y menor acceso a los recursos socio sanitarios y de cuidado.

Armarizadas e invisibilizadas a lo largo de su vida, se enfrentan a nuevos armarios y a violencias y discriminaciones sociales e institucionales ante la falta de políticas públicas que recojan la diversidad como parte fundamental en la provisión de recursos para nuestra población mayor.

Pero ¿quiénes son las personas mayores LGBTI?

Basándonos en nuestra muestra encontramos un predominio de hombres cis gays con un total de un 60%, por encima del de mujeres cis lesbianas como grupos predominantes. Esta situación difiere de la población general mayor cuya tasa de feminidad es siempre superior. Este hecho está profundamente relacionado con la invisibilidad de las mujeres lesbianas.

En cuanto a la comparativa de estado civil respecto a los datos de población general, parece indicar que las personas LGBTI mayores de 65 son solteras en un porcentaje 6 veces superior, están casados/as un 50% menos, y están separadas casi cinco veces más que el total de población.

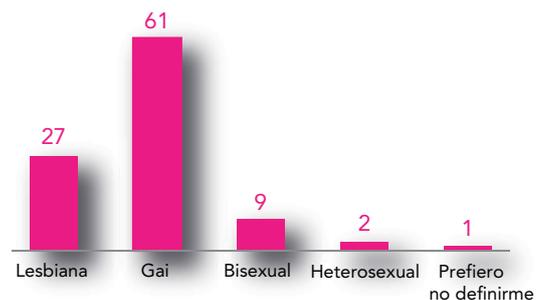
Teniendo en cuenta que el estadio civil puede influir en el factor de soledad, Un 40% de las personas participantes en este estudio vive sola. Este dato se eleva al 51% en personas mayores de 65 años. Un 50% de las personas que viven en áreas rurales están solteras.

Respecto a los ingresos, se observa una diferencia entre mujeres lesbianas y hombres gays, relacionado con las brechas salariales por género, en este caso concreto generan unos ingresos

medios entre los 600 y los 1.500 euros para un 65% de mujeres lesbianas y, para un 81% de los hombres gays, sus ingresos son superiores a los 1.000 euros. Además, un 27% de las mujeres lesbianas tiene unos ingresos brutos mensuales superiores a los 1.500 euros y en el caso de los hombres gays es del 54%.

Es fundamental subrayar que en el caso de personas trans, el riesgo de pobreza severa afecta a un 72% de las personas participantes en este estudio.

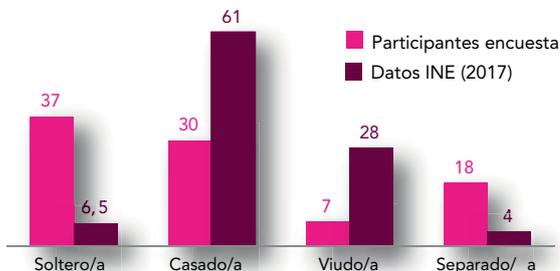
Orientación sexual



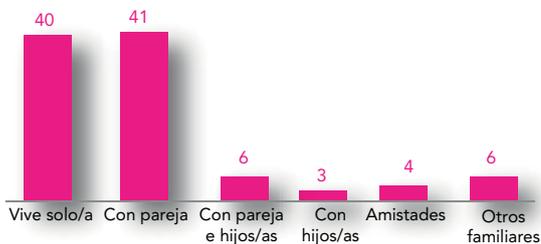
Identidad de género



Estado civil de personas con 65 y más años



Situación de convivencia



Ingresos brutos mensuales



Percepción y estado de salud

Si bien, existe una percepción subjetiva de salud que inicialmente, no parece que sea diferente al resto de población de esta edad. Tan sólo un 16% considera que su salud es mala o muy mala y el 55% opina que su salud es buena o muy buena.

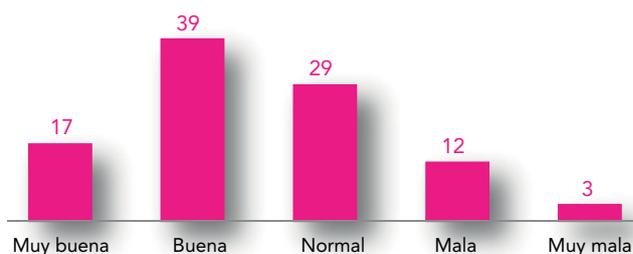
Por otro lado, la salud emocional, que parece no asociarse directamente con la visión general de salud posee unos porcentajes muy diferentes. Los síntomas de depresión/ansiedad afectan al 30% y a un 32% en mayores de 65 años, fundamentalmente a mujeres cis y mujeres trans. Estos datos, triplican los datos de población general con estos grupos de edad que señalan que la depresión/ansiedad afecta a un 10%.

Además, sentir ansiedad o depresión eleva el riesgo de ideación de suicidio. La respuesta de sentimientos suicidas a lo largo de la vida pasa del 40% global, que ya es un dato muy alto, al 65% entre quienes sienten depresión.

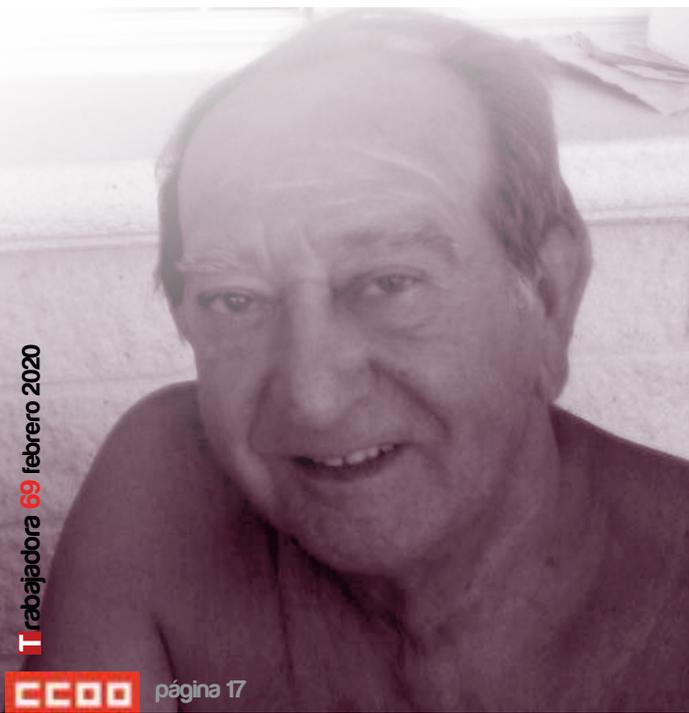
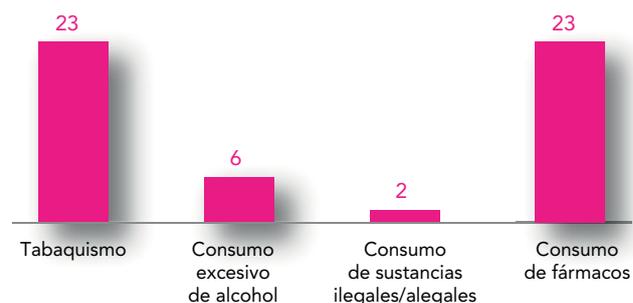
Los estilos de vida están caracterizados por un porcentaje importante de tabaquismo que oscila entre el 23 y el 26%, es decir, siempre superior al 8% en el total de población tal y como señala el Anuario estadístico de sanidad (2017).

En cuanto a los usos de recursos sanitarios, destaca la asistencia a la atención médica primaria (50% asiste varias veces al año), seguido de la atención médica especializada (43% varias veces al año) y un 75% acude al servicio de enfermería ocasionalmente o nunca.

Cómo definiría su salud



Consumo de sustancias



[SUMARIO]



Acceso a recursos y provisión de cuidados

A un 58% de las personas que participan en esta encuesta les preocupa envejecer. Este factor se incrementa cuando sus recursos económicos y su nivel formativo son bajos, y cuando sufren depresión.

Unido a ello, consideran en un 67% de los casos que el proceso de envejecimiento posee mayores dificultades en las personas LGTBI. Los motivos son falta de adecuación de los recursos (52%) y soledad aislamiento (38%). Un 57% considera como principal necesidad de las personas mayores LGTBI la visibilidad y la aceptación.

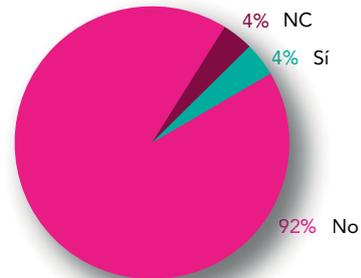
Las principales causas de preocupación son no poder valerse por uno/a mismo (33%) y soledad (29%). Así pues, un 12%

reconoce la necesidad de algún tipo de apoyo en su vida diaria y un 28% no cuenta con apoyo en las tareas que necesita.

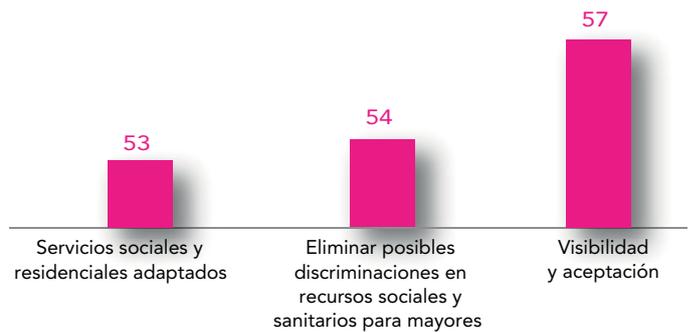
A pesar de esto tan solo un 4% hace uso de recursos públicos sociales situándose en y muy lejos del 46% de los servicios de participación social para población mayor general.

En definitiva, la soledad y el aislamiento son problemas recurrentes que se unen a la cuestión de la discriminación y la aceptación social. Estos elementos se evidencian en la percepción de trato inferior en los servicios sociales y/o sanitarios, o los bajos porcentajes de personas que revelan a sus médicos/as y/o servicios sociales su condición LGTBI.

¿Utiliza algún recurso de servicios sociales para personas mayores?



Principales necesidades de las personas LGTBI



Causas por las que le preocupa hacerse mayor



Dificultades de las personas mayores LGTBI



[SUMARIO]



Experiencias vitales

Las familias de un 59% de las personas que han participado en este estudio reaccionó negativamente ante la noticia de la orientación sexual y/o identidad de género.

La franja de edad más habitual donde se informa de la condición LGTBI es la de 31 a 50 años, probablemente, la edad de emancipación, que se asocia al volumen de respuestas concentradas en el ámbito familiar y laboral. La información a las amistades genera un porcentaje más próximo con el 27% en la opción "adolescencia hasta la juventud".

La secuencia de sentimiento de mayor discriminación indica que es la calle el lugar donde más se ha sentido (27%), seguido de la familia (14%), el mercado de

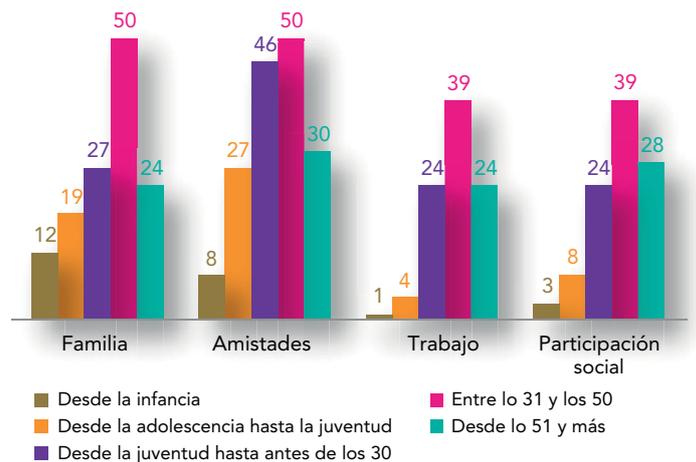
trabajo (11%) y la institución educativa (7%).

Un 53% afirma que sus vecinos/as conocen su orientación sexual y/o identidad de género. El estado civil casado/a y/o la situación de convivencia en pareja parece ofrecer un espacio de seguridad, ampliándose estos porcentajes al 72% y 73% respectivamente.

En cuanto a situaciones y experiencias de violencia y odio, las respuestas que se sitúan por encima del 30% son agresión física y robo, siendo en robo el porcentaje más elevado para la posición de víctima.

El espacio donde se produce principalmente estas situaciones son parques (alcanzan el 37%), comercios, bares y restaurantes (23%).

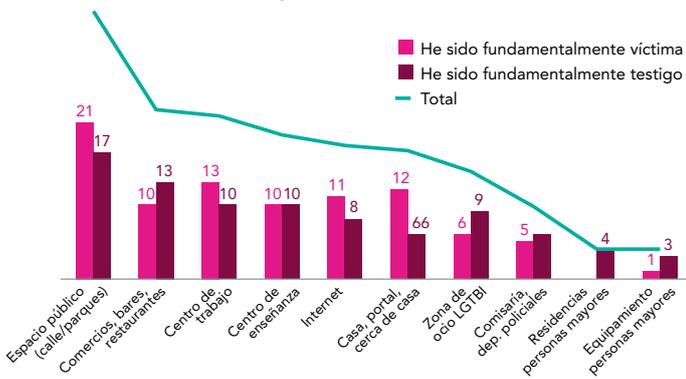
¿Cómo reaccionó su familia ante su orientación sexual y/o identidad de género?



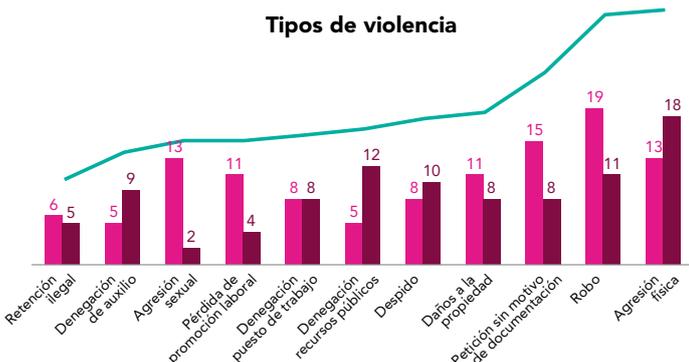
La relación con quien realizaba la agresión era fundamentalmente de "desconocido/a" (60% de las respuestas). La medida tomada más frecuentes es no denunciar.



Lugares de violencia



Tipos de violencia





Nuestras propuestas y demandas

A lo largo de este informe hemos visto cómo las personas mayores LGTBI afrontan su vejez; en primer lugar, hacen frente a mayores tasas de soledad y aislamiento que la población general, y con menores apoyos de sus redes familiares. En segundo lugar, sienten o han sentido la discriminación y el rechazo por parte de sus familias, los propios servicios públicos, o la sociedad en general. Esta múltiple discriminación ha condicionado su vida y su bienestar en diferentes aspectos de su vida: su salud, la provisión de cuidados o su dependencia económica.

Por todo ello consideramos la necesidad fundamental de la inclusión de la diversidad en las políticas públicas relacionadas con la vejez:

1. La **formación y sensibilización de los profesionales** sociosanitarios en materia de diversidad sexual, de género y familiar.
2. La necesidad de creación de **espacios propios** (como residencias para mayores LGTBI) y/o el **reflejar la diversidad LGTBI** en la oferta de recursos de atención para las personas mayores, donde sientan que la prestación del recurso y/o servicio se realiza bajo el concepto de "espacio seguro".
3. **Revisión de protocolos, documentos, reglamentos y procedimientos** en los que se regule la atención de las personas mayores, para incluir en dichos documentos la atención a la diversidad LGTBI.
4. Atención y propuesta en la oferta de **recursos residenciales de la convivencia para parejas del mismo sexo**.
5. Adecuar **medidas de reparación** pues muchas personas LGTBI vivieron en pareja y no pudieron casarse y acceder al derecho de viudedad porque el matrimonio igualitario aún no existía.

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) [@FELGTB\(prensa\)](#) es, tal y como se define en su página [web](#): "Un espacio de coordinación e intercambio para el movimiento asociativo LGTB. Es un proyecto común de más de 50 asociaciones, de todo tipo, de ciudades grandes y pequeñas, de casi todas las comunidades autónomas, de estudiantes, de jóvenes, de deportistas, de transexuales, de personas con discapacidad, mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, personas con VIH, creyentes LGTB, migrantes...".

Mapeo planes de igualdad

Un mapa *online* de la comunidad autónoma de Extremadura, con [geolocalizador](#), recopila todos los planes de igualdad registrados de las empresas en Extremadura.

Lourdes Núñez Cumplido

ESTA HERRAMIENTA digital, parte de la iniciativa del territorio de Extremadura, con una idea clara: hacer visible, la situación en la que se encuentra la comunidad autónoma en cuanto a la realización y/o implementación de planes de igualdad en las empresas de la región. Ha sido puesta en marcha por la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo, el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) y la Consejería de Igualdad y Portavocía de la Junta de Extremadura.

El objetivo fundamental es visibilizar, de manera sencilla e intuitiva, las empresas que actualmente poseen un plan de igualdad y, a partir de este estudio previo, poder realizar un seguimiento sobre la consecución de sus objetivos, su estado actual con respecto a caducidades y plantillas con que cuenta cada empresa.

Como cualquier proyecto basado en el uso de herramientas digitales, esta plataforma, tiene el espíritu de alimentarse de manera constante, bien a través de la publicación oficial en el Boletín Oficial del Estado (BOE) o en el Diario Oficial de Extremadura (DOE) de los planes de igualdad que

se vayan firmando, bien a través de la información que faciliten las propias empresas, mediante el formulario que se encuentra disponible en la propia página *web*.

El mapa con geolocalizador sitúa en tiempo real las empresas con implantación en la comunidad Autónoma de Extremadura que poseen un plan de igualdad, el número de trabajadoras y trabajadores con los que cuenta, fecha de firma y caducidad del mismo, así como un acceso directo a la ubicación y al documento oficial de dicho plan.

La herramienta se ha realizado en un entorno *responsive* (diseño *web* adaptable), lo que hace que pueda accederse y utilizarse desde cualquier tipo de dispositivo.

Entre las distintas pestañas habilitadas en la *web*, se encuentra: un buscador que discrimina la información que se desea obtener; un compendio legislativo;

un formulario de contacto, así como acceso a las personas que, a partir de este momento, se encargarán de mantener actualizada la página *web*.

Es sin duda, como decimos, una herramienta, además de útil, de fácil manejo, en el que las empresas que así lo deseen podrán hacer cuenta de su nivel de transparencia en este ámbito de actuación concreto. Máxime teniendo en cuenta, las dificultades que existen actualmente para poder acceder a los registros oficiales de planes de igualdad, y la dificultad que está existiendo actualmente con respecto al desarrollo normativo del [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#).

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



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

[SUMARIO]

Feminismo y ecologismo

COP25 y Plan de Acción de Género (GAP)



Marcha por el clima el 7 de diciembre de 2019 en Madrid. Fotografía de Fran Lorente.

Azahara Merino Martos

DESDE su origen, el movimiento feminista viene reivindicando un cambio cultural en el que exista una igualdad plena entre mujeres y hombres. Y es fundamental entender que este cambio cultural es una cuestión de justicia social.

Para avanzar en la construcción de la igualdad, la perspectiva feminista debe atravesar toda la estructura de la sociedad y alcanzar todos sus ámbitos. Y por supuesto, en lo relacionado con la lucha contra el cambio climático, uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta la humanidad hoy en día. La perspectiva de género tiene que estar en todo el proceso de las negociaciones referentes a las actuaciones, iniciativas, planes, políticas, etc. para actuar frente al cambio climático, garantizando la participación y representación femenina.

Hasta aquí la teoría. La realidad, sin embargo, es diferente. Ni el hecho de que las consecuencias del cambio climático repercuten de modo más negativo en las mujeres que en los hombres (fundamentalmente porque las ocupaciones más feminizadas, impuestas tradicionalmente, son las más expuestas a sus efectos) ha evitado que

se dé la brecha en la presencia de puestos y órganos decisorios.

Por primera vez, los Gobiernos acordaron combatir el cambio climático en la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro, en 1992. Durante esta reunión se creó la [Convención Marco de Naciones Unidas sobre el cambio climático \(CMNUCC\)](#) que entró en vigor en 1994, y se estableció un órgano decisorio el cuál se reúne cada año: Las Conferencias de las Partes (COP).

En todo este tiempo no se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en las negociaciones. Han tenido que pasar 26 años para que, en su 20º período de sesiones en la COP20 de Lima, en 2014, la Conferencia de las Partes decidiera considerar, por primera vez, las cuestiones de género en las políticas relativas al clima. En esta COP se desarrolló el Plan de Trabajo de Lima sobre Género. Y tres años después se adopta el Plan de Acción de Género para el Cambio Climático (GAP, por sus siglas en inglés) en la COP23 de Bonn.

En la COP25 de Madrid se tenía que hacer una revisión y adoptar la segunda fase de este plan. Sin embargo, las negociaciones no fueron fáciles. El texto mantuvo bajo discusión algunas cuestiones que ya estaban aprobadas en Bonn, entre ellas

las referentes al respeto de los derechos humanos y la obligación de realizar una transición justa. Finalmente, gracias a las presiones de las organizaciones sindicales y otras organizaciones sociales se consiguió su [aprobación](#).

El nuevo GAP que estará vigente hasta el año 2025, además de mantener las referencias mencionadas anteriormente, incorpora varias medidas nuevas e incluyen elementos a tener en cuenta cuando los países desarrollen su acción climática: derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, comunidades locales, migrantes, menores, personas con discapacidad y personas en situación de vulnerabilidad económica.

Ahora bien, si analizamos los porcentajes de representación de las mujeres en los sitios donde se debaten y se toman las decisiones políticas en este período podemos observar cómo todavía la representación sigue siendo escasa y persiste una falta de progreso en esta cuestión. Prueba de ello es que la representación de éstas en los ministerios nacionales que se ocupan del Medio Ambiente y Cambio Climático, la media europea en 2014 era de 27,4% bajando en 2019 al 26,3%, según datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

En este escenario, se plantea la pregunta de qué hacer. El GAP sirve de hoja de ruta para garantizar la igualdad de género en todas las políticas climáticas y habrá que esperar para ver cómo avanza en estos cinco años de vigencia, pero como se ha demostrado en esta última COP, no se puede confiar solamente en la voluntad política. Son necesarias las movilizaciones sindicales y de las demás organizaciones sociales para presionar y garantizar políticas climáticas más ambiciosas que incluyan criterios sociales. Mientras tanto, Comisiones Obreras, junto con el movimiento sindical internacional, seguirá trabajando por una transición ecológica justa e inclusiva. ■

Azahara Merino ([@AzaharaMerino](#)) forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de Comisiones Obreras.

22 F, Día de la (des)Igualdad Salarial *Cuidado con la brecha*

Anna María Mellado García

EL PRINCIPIO de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo fue introducido por primera vez en la Comunidad Europea en 1957 en el Tratado de Roma. Pero más de 60 años después es aún necesario concienciar a la ciudadanía europea sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres de cómo afecta a las pensiones, aumentando el riesgo de pobreza de éstas. Por ello el 22 de Febrero, fecha elegida por el Gobierno de España para celebrar el Día de la Igualdad Salarial en España, se procura recordar que la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es una grave realidad difícil de transformar.

En junio de 2019, el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de la Unión Europea publicó conclusiones y medidas clave para eliminar la brecha salarial. Se constató que, según [Eurostat](#), la retribución horaria bruta media de las mujeres es aún inferior a la de los hombres y que el indicador de la brecha salarial global evidencia que la brecha de género en el conjunto de los 28 países de la Unión Europea está en torno al 40%.

La brecha salarial se debe a múltiples factores que son comunes a todos los países de la UE. A pesar de que las europeas posean un mayor nivel educativo, se observa una clara segregación por género en la educación, la formación y el empleo. El desigual reparto de cuidados y tareas domésticas es una realidad que perjudica a las mujeres. Las jornadas laborales cada vez más largas, las exigencias de disponibilidades extraordinarias y la falta de flexibilidad horaria, no permiten conciliar la vida personal, laboral y familiar, excluyendo en mayor medida a las mujeres que a los hombres del mercado laboral. El hecho -involuntario- de que ellas trabajen con mayor frecuencia a tiempo parcial,

sumado a una extendida precariedad contractual y salarial, perjudican su desarrollo profesional y las cotizaciones para su futura pensión. Según el [Instituto Europeo de la Igualdad de Género](#), en toda la Unión Europea las mujeres tienen cuatro veces más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial o con contratos temporales. El trabajo feminizado sigue infravalorado y persiste el desequilibrio entre géneros en la ocupación de puestos directivos. Según un informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género concluye que ni los sesgos de género ni las discriminaciones salariales por razón de sexo han desaparecido en los países de la UE.

Desde el Consejo de Europa se insta a los países miembros de la UE a que adopten medidas para eliminar la brecha salarial y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y privada. Al fomento del reparto equitativo de cuidados y tareas domésticas se recomienda mejorar la oferta de servicios de prestación de cuidados, de calidad y asequibles por parte de los Estados. Y éstos últimos deberán legislar para mejorar los permisos por motivos familiares y reforzar el papel de los organismos públicos responsables de igualdad para que se haga efectiva la perspectiva de género en la elaboración y aplicación de las políticas públicas.

Se recuerda la importancia de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva y se recomienda a las empresas cambiar de cultura organizativa adoptando modelos de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y privada y cumplir medidas que garanticen la igualdad como la implementación de planes de igualdad.

La propia Comisión Europea se suma proponiendo un Plan de Acción para aumentar la transparencia de las retribuciones, asegurar una selección de personal objetiva y neutral, romper los techos de



Mind the gap (Cuidado con la brecha) es una expresión utilizada en el metro de Londres (Reino Unido) desde 1969 para avisar a los pasajeros de la existencia de un hueco entre el andén y el vagón del tren a la hora de entrar o salir de éste y ha sido utilizado como lema reivindicativo por numerosos grupos feministas.

cristal y profesionalizar los cuidados familiares y el trabajo doméstico. Por su parte, el Comité de Mujeres de la [Confederación Europea de Sindicatos \(CES\)](#), del cual forma parte la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, presentó en diciembre de 2019 sus contribuciones al plan de acción con importantes medidas para la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la brecha salarial en todos los Estados miembros.

Acabar con la discriminación salarial también requiere un cambio profundo de la estructura social patriarcal. CCOO apuesta por la formación con perspectiva de género como elemento de mejora de la calidad de la acción sindical y de la negociación colectiva. Entre todas y todos lograremos reducir cada día un poco más la brecha salarial. ■

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



Feminismo en la encrucijada

La revista de Humanidades y Economía *La Maleta de Portbou* publicó en su número 37 (octubre de 2019) un informe titulado *Feminismo en la encrucijada*, que contiene artículos de Carolina del Olmo, Silvia Nanclares, Marina Subirats, Inés Campillo y Nuria Alabao y que está disponible también online.

Elena Blasco Martín

VISLUMBRAR la diversidad, la complejidad y hasta la disparidad de los feminismos a través de la publicación de una serie de artículos de mujeres que han participado en los distintos encuentros feministas que tuvieron lugar a lo largo de estos dos últimos años ha resultado ser una interesante y efervescente tarea de reflexión y autocrítica.

Pues bien, la colección de artículos que aquí se presenta, nos permite analizar no sólo qué somos, cómo sentimos, cómo vivimos las mujeres, sino que, además, pone de manifiesto nuestras debilidades y contradicciones y lo que es más importante la complejidad de aunar los deseos, las aspiraciones y la lucha de cada una de nosotras.

El ser mujer, madre, cuidadora,



trabajadora, activista, profesional, luchadora, soñadora... se une en este pensamiento crítico, diverso y complejo, que engloban los feminismos luchando por mantenerse a flote ante amenazas externas y divisiones internas, pero especialmente, ante el temor de "morir de éxito".

Alianzas, desuniones y supervivencias de distintas modalidades del ser feminista y el qué y cómo vivirlo es lo que recogen los artículos que se publican en este dossier de la revista *La Maleta de Portbou* titulado *Feminismo en la encrucijada*.

Elena Blasco (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

Guía de prevención de riesgos laborales

Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO de Castilla y León.

Yolanda Martín Ventura

LA SEGURIDAD y la salud laboral constituyen un derecho fundamental para trabajadores y trabajadoras. Para que exista una verdadera valoración y prevención de los riesgos laborales hay que incorporarle una perspectiva de género, ya que hombres y mujeres no sufren en la misma medida los riesgos a los que se exponen en sus puestos de trabajo. Por tanto, hay que visibilizar esos riesgos, unidos a los propiamente

de género: doble presencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo y a los referidos a la salud reproductiva y de la maternidad. Para ello es necesario fomentar la participación de las trabajadoras en las decisiones sobre salud para garantizar que las medidas que se adopten sean apropiadas.

Hasta ahora, y en la práctica, se han obviado estas diferencias de género haciendo inviable lograr una verdadera mejora en las condiciones de trabajo y salud de las mujeres.



La *Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género* es una herramienta fundamental de trabajo para delegados y delegadas porque informa de conceptos básicos, se establecen una serie de medidas de prevención y se indican algunas buenas prácticas en cada ámbito de riesgo. La negociación colectiva, los planes de igualdad y de prevención en las empresas deben ser la vía para llevar a cabo una mejor y mayor protección de las trabajadoras.

Se pueden solicitar ejemplares gratuitos escribiendo a: saludlaboralcy@cleon.ccoo.es

Yolanda Martín es secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de Comisiones Obreras de Castilla y León (@CCOOCyL).

Guía sindical ante el VIH

Guía sindical ante el VIH, elaborada por la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras con la colaboración de Trabajando en Positivo, la FELGTB, CESIDA y CALCSICOVA.

Agustín Reoyo Jiménez

YA HAN PASADO casi cuatro décadas desde que se conocieron y registraron los primeros fallecimientos por sida. De las casi 6.000 personas que perdieron la vida a causa de la enfermedad en 1995, el peor año, se ha pasado a algo más de 400 personas en los últimos años. Ha disminuido la incidencia anual de la enfermedad a casi la mitad en los últimos 10 años. Se ha pasado de una verdadera epidemia a una infección que actualmente se puede considerar como una enfermedad crónica, gracias a los

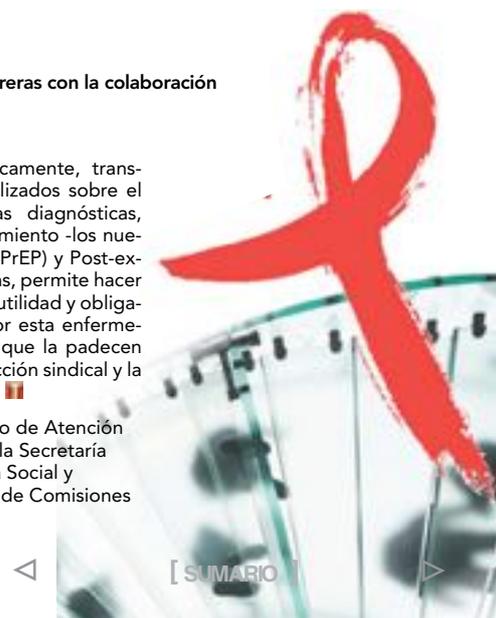
nuevos tratamientos de combinación farmacológica.

Sin embargo, sigue existiendo mucho desconocimiento, miedo, y prejuicio hacia las personas con VIH y sorprendentemente se ha perdido el respeto al posible contagio del virus de forma fortuita. La prevención ante el VIH y de las Enfermedades de Transmisión Sexual (ITS), que vuelven a aumentar, hace imprescindible la información, la educación y los conocimientos necesarios, desde cualquier vía, incluida la laboral.

Esta sencilla, completa y didáctica *Guía sindical ante el VIH*, a punto

de presentarse publicamente, transmite conceptos actualizados sobre el VIH-sida, las medidas diagnósticas, preventivas y de tratamiento -los nuevos tratamientos Pre (PrEP) y Post-exposición (PPE). Además, permite hacer una reflexión sobre la utilidad y obligación de poner en valor esta enfermedad y a las personas que la padecen en el contexto de la acción sindical y la negociación colectiva.

Agustín Reoyo, médico de Atención Primaria y adjunto de la Secretaría Confederal de Política Social y Movimientos Sociales de Comisiones Obreras.



[SUMARIO]



Madres... y punto

Paloma de Uribe y Violeta Assiego escriben sobre el estudio *Madres y punto. Una realidad invisible de la monoparentalidad en España desde las prácticas sociales a la voz de las madres* publicado por la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS).

Paloma de Uribe Gil y Violeta Assiego Cruz

DESDE HACE ya 25 años, la [Federación de Asociaciones de Madres Solteras \(FAMS\)](#) (1) viene reivindicando los derechos de las mujeres y de sus hijas e hijos, de las familias que hoy denominamos "familias monomarentales". Este cambio en la forma de nombrarlas no es casual, es el fruto de una evolución de la sociedad que todavía no ha llegado a su fin. Aún se mantienen muchas de las discriminaciones que padece una mujer cuando cría en solitario, cuando su modelo familiar se sale de lo "tradicional".

Estas discriminaciones son en gran parte herencia del ideario franquista: el estigma de ser 'madre soltera'. Aquel rechazo durante cuatro décadas y la ausencia de políticas específicas a partir de la transición siguen afectando de manera directa a una realidad familiar, la monoparental, que pone en evidencia cómo las políticas públicas se piensan y diseñan a partir de un modelo de familia biparental, olvidando la complejidad de la diversidad familiar que existe en nuestro país.

Precisamente, el estudio realizado a lo largo del 2019, [Madres y punto. Una realidad invisible de la monoparentalidad en España desde las prácticas sociales a la voz de las madres](#) (2), quiere marcar un punto de inflexión en esa manera de analizar y dar respuestas a las problemáticas y dificultades que atraviesan a las familias monomarentales. Sin duda, los datos reflejan una situación preocupante respecto a cómo afecta la pobreza y la exclusión a las familias monomarentales. Sin embargo, no se puede aceptar esta asociación sin cuestionar el modelo político económico, porque de lo contrario pudiera parecer que el hecho de criar en solitario

está abocado a la marginalidad. El estudio interpela directamente a cuál debe ser la capacidad de las políticas públicas para frenar y reducir las tasas de desempleo, pobreza y exclusión de las familias monoparentales.

Sabemos que las palabras construyen realidades, y que en base a éstas se diseñan y desarrollan esas políticas públicas que deben hacer frente a las situaciones de pobreza y exclusión y velar por la igualdad de oportunidades sin distinción. Por esto urge un cambio de mirada a la hora de analizar y abordar la condición de monoparentalidad, una mirada que parta de un marco teórico multidimensional y crítico con el discurso actual. Los ejes de análisis y estudio que se encuentran en *Madres y punto* abordan, entre otros, las siguientes temáticas: prácticas y discursos sociales, una radiografía sobre la vulnerabilidad, el marco legal, las prácticas discriminatorias y un acercamiento cuantitativo y cualitativo a la realidad de las familias monomarentales.

Las prácticas sociales sobre la monoparentalidad están en el origen de las

prácticas discriminatorias que sufren las mujeres que crían en solitario a sus hijas e hijos. Este análisis hace referencia al factor género, pero también menciona la importancia de estudiar estas prácticas discriminatorias a través de un enfoque interseccional.

Los discursos sociales en torno a la monoparentalidad son determinantes a la hora de romper con los estigmas que se arrastran y comprender que estamos ante una realidad que forma parte de la diversidad familiar. El cómo se arma ese relato es determinante a la hora de comprender la necesidad de un reconocimiento legal integral de los derechos a los que deben tener acceso las familias monoparentales.

Una radiografía de la vulnerabilidad monoparental que interpele el hecho de que las condiciones de vida de la ciudadanía dependan de si ésta vive en pareja, de si tiene hijos o de si al tenerlos los quiere criar en solitario o junto a otra persona.



La sostenibilidad de la vida no puede depender de la sostenibilidad del mercado. Los datos de pobreza en las familias monoparentales son preocupantes y abrumadores, pero existe el grave riesgo de no comprender que la solución está en su reconocimiento legal.

El actual marco legal refleja cómo no existen políticas públicas y medidas integrales con impacto estatal que regulen y reconozcan la monoparentalidad como parte de la diversidad familiar en igualdad a otros modelos familiares. Las familias monoparentales tienen que ser parte de la norma, es decir, de la normalidad de situaciones familiares a las que las políticas públicas deben dar respuesta

Las prácticas discriminatorias a las familias monoparentales son habituales y cotidianas, residen en el imaginario social sin que desde las instituciones públicas se haga un trabajo de toma de conciencia y desestigmatización. Mientras esto no suceda es difícil comprender la necesidad de reconocimiento legal que reclamamos y que debe ir más allá de las respuestas de emergencia a las situaciones de pobreza que experimentan en gran número las familias monoparentales.

Por último, la *Encuesta FAMILIAS* es nuestro primer acercamiento cuantitativo y cualitativo a las voces de las madres que crían en solitario a sus hijas e hijos. Más de 800 respuestas a la encuesta junto con los relatos que hemos oído en los grupos de discusión, reafirman las hipótesis sobre cuáles son las dificultades que tienen las familias monoparentales y que están relacionadas principalmente con: la falta de apoyos en el cuidado de sus hijas e hijos; el acceso al mercado de vivienda; la precariedad y condiciones del mercado laboral que impactan con crueldad en quienes tienen situaciones vitales, familiares y sociales más frágiles y las deficiencias en materia de conciliación e igualdad impactan de manera amplificada en las madres monoparentales.

Tras las situaciones de exclusión y discriminación que sufrimos las familias monoparentales hay una estructura social donde los órdenes económicos, sexuales, políticos y simbólicos interfieren de manera determinante y el papel de la acción



sindical y los agentes sociales a la hora de revertir estas situaciones de injusticia y desigualdad es clave:

- Pedir a las instituciones y administraciones que haya una norma estatal que defina la monoparentalidad de forma inclusiva y en positivo.
- Poner los cuidados y la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas y medidas en materia de derechos laborales, teniendo muy presentes las especificidades de las familias monoparentales.
- Promocionar fórmulas de empleo que favorezcan la empleabilidad de las familias monoparentales y faciliten su conciliación con beneficios sociales en materia de empleo, promoción de la contratación, creación de servicios públicos de educación, etc.
- Establecer medidas reales de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: flexibilidad horaria, fórmulas de teletrabajo, elección de turnos con preferencia de acceso para la familia monoparental, reducción de jornada para adaptarla a los horarios escolares con una deducción que compense la reducción salarial, servicios comunitarios de cuidado gratuitos para niñas y niños que amplíen los horarios escolares, acceso asegurado a guarderías públicas, etc.
- Ampliar los permisos de maternidad y otros dirigidos al cuidado de las y los hijos, garantizándoles el mismo tiempo de cuidado familiar que a familias biparentales.

- Aprobar medidas específicas de protección a la maternidad que tengan en cuenta siempre la especificidad propia de las familias monoparentales: incremento de la deducción y de las prestaciones por hija o hijo a cargo, prestación no contributiva para madres en activo sin recursos que no hayan cotizado los mínimos exigidos, atendiendo de forma especial a la familia monoparental.

- Establecer medidas de protección a las familias monoparentales en cuanto a la jubilación después de haber trabajado jornadas reducidas.

El estudio es amplio y puede que, en algún momento, denso. Sin embargo, lo consideramos imprescindible para abordar una realidad familiar cada vez más presente en nuestra sociedad. Las familias monoparentales desafían la actual estructura del sistema de bienestar y la configuración de las políticas públicas que están pensadas desde un modelo de familia biparental. Simplificarla y asociarla a situaciones de pobreza es un grave error, también lo sería ignorarlo. Esa es la complejidad, ese es el reto, en eso es en lo que necesitamos que también se sumen los sindicatos. ■

Paloma de Uribe (@PalomaDeUribe1) es técnica de programas en FAMS y Violeta Assiego (@Vissibles) es abogada y activista por los derechos humanos.

(1) La Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS) nació en 1994, apenas una década después de que se suprimiera el Patronato de Protección de la Mujer tras varios escándalos relacionados entre otros con la Casa Maternal de Peña Grande en la que ingresaban las madres solteras. Pero ésta es otra historia que merece la pena ser contada aparte. La FAMS está compuesta por ocho entidades de diferentes territorios del país. Además trabajan dentro de la [Red de Estatal de Entidades de Familias Monoparentales \(REEFM\)](#) que reúne a 24 entidades con presencia en 13 Comunidades Autónomas.

(2) Paloma de Uribe, Aurea Ferreres, Marlene González son las autoras del estudio que ha sido coordinado por Violeta Assiego.



cuentos

Melville con voz de mujer

Hormiga blanca, de Mónica Sánchez (Madrid, Ménades Editorial, 2019).

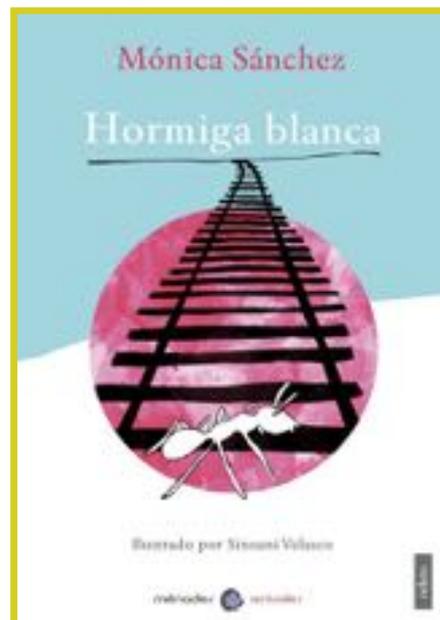
Isabel Sánchez Fernández

“**PREFERIRÍA** morirme a parar, *preferiría* matarlo a parar. No me obligue a preferir cosas tan dispares”. La señora M., en el relato *Preferiría hacerlo*, da un matiz distinto a la frase que pronuncia una y otra vez Bartleby, pero al igual que aquel esconde un alma herida. La escritora Mónica Sánchez deja constancia con su prosa precisa e incisiva que, doscientos años después, el universo de Henry Melville sigue más vivo que nunca. *Hormiga blanca* reúne cinco cuentos que revelan a una autora que no solo bebe de las entrañas más profundas del universo melvilliano, sino que muestra una mirada sensible a diversos problemas contemporáneos como la inmigración, el trabajo y la herencia histórica y también

desmenuza conceptos universales como el amor y el arte de narrar.

Hormiga blanca aporta una nueva épica a la narración de *Ismael y La Bestia* a la que se enfrenta tiene forma de un tren, que es, en realidad, su pasaporte a una nueva vida. *Benito's Inn* introduce al lector en un fantasmal hotel que esconde oscuros episodios de la historia. *Amor efímero con fondo blanco*, con un vendedor de pararrayos de testigo, analiza los extraños recovecos del amor, y *Ágata y el escritor* juega con la vecina de al lado para desvelar los secretos de la creación literaria. Los cinco cuentos además cobran más significados con las ilustraciones de Sinsuni Velasco. ■

Isabel Sánchez es periodista, desde hace años se dedica a la edición y corrección de libros. Es autora del blog de cine [El blog de Hildy Johnson](#).



ensayo

Diversas mujeres diversas

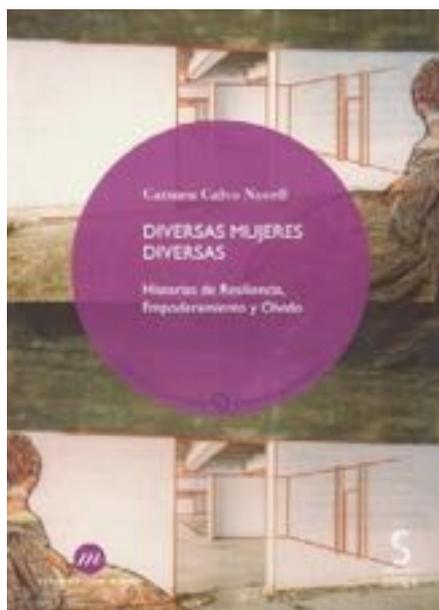
Diversas mujeres diversas. Historias de resiliencia, empoderamiento y olvido, de Carmen Calvo. Fundación Cermi Mujeres.

Paula Guisande Boronat

CON **DIVERSAS** *mujeres diversas* la psicóloga Carmen Calvo recupera del olvido a siete mujeres con discapacidad física, motora o sensorial, intentando que las etiquetas y prejuicios sociales no se interpongan entre sus historias y quienes las leen.

Mujeres inquietas, curiosas, valientes, intelectuales y artistas que pusieron su talento a disposición de su compromiso social, y dedicaron sus vidas a luchar por los derechos de los grupos más oprimidos y desfavorecidos.

La ceguera de Rosario Acuña y Villanueva no le impidió ser la primera mujer en intervenir en una velada poética del Ateneo de Madrid a finales del siglo XIX, ni sentirse atraída por los principios del socialismo o luchar fervientemente por la separación entre Iglesia y Estado. La cifoescoliosis tampoco fue un impedimento para que María



Blanchard llegase a ser una de las pintoras más importantes de las vanguardias del siglo XX.

Pese a su reducida movilidad, entre el legado de Gabriela Brimmer se cuentan una importante herencia pedagógica y escolar, una amplia obra literaria y su ejemplo de lucha por la igualdad de derechos de las personas con discapacidad. Hellen Keller, que perdió la vista y el oído en su niñez, destacó por su activismo pacifista y por su implicación en la organización y lucha de la clase trabajadora, con obras y artículos traducidos a cincuenta idiomas.

También Harriet Martineau, Ana Sullivan y María Theresia Von Paradis destacaron en sus respectivos campos superando todas las pruebas que la vida les puso por delante, y las barreras que les puso la sociedad cuando la igualdad entre hombres y mujeres estaba aún más lejana que en nuestros días. ■

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

arte

Anguissola y Lavinia

La exposición *Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana. Historia de dos pintoras* ha podido verse en el Museo Nacional del Prado (hasta el 2 de febrero), una ocasión única para "redescubrir" a ambas a través de un total de 65 obras."

Raquel Acinas Martín

POR SEGUNDA vez en sus doscientos años de historia, el Museo del Prado dedica una exposición a artistas mujeres. La primera, *El arte de Clara Peeters*, en 2016, fue una modesta muestra que, sin embargo, supuso un paso de gigante en la política de exposiciones de la gran pinacoteca, hasta entonces de espaldas a las artistas presentes en sus colecciones. En esta ocasión se trata de una exposición más ambiciosa que estudia el trabajo no de una, sino de dos artistas. Ambas vivieron y trabajaron en Italia en el siglo XVI, gozaron de éxito y fama en vida, y fueron prácticamente olvidadas por la historia del arte después de morir.

Sofonisba Anguissola (h.1535-1625) fue

una celebridad en su tiempo, gracias en parte a los autorretratos que desde muy joven hizo circular por toda Italia. Su fama la llevó a ser dama de compañía de la reina Isabel de Valois, tercera esposa de Felipe II, y a retratar a todos los personajes importantes de la corte. Vivió una vida larga, próspera y feliz, persiguiendo con inteligencia su vocación y su libertad.

Lavinia Fontana (1552-1614) aprendió pintura en el taller de su padre, y mantuvo a toda la familia, pintando sin descanso aún embarazada (tuvo once hijos) o enferma. Sus cuadros se cotizaban más que los de algunos de los pintores más célebres de su tiempo, y fue la primera pintora en realizar desnudos. Recibió encargos de los personajes más eminentes, llegando a ser pintora en la corte papal de Roma. ■



Minerva desnuda (1604-5), de Lavinia Fontana. Colección Pavirani en Bolonia (Italia).

Raquel Acinas (@visidarte) es licenciada en Historia del Arte, creadora y gestora de proyectos culturales.

cine documental

Por mí y por todas mis compañeras

Por mí y por todas mis compañeras.
Dirección: Carmen Barrios. Guión: Aída Fernández.

Pilar Morales Pacheco

EN DICIEMBRE de 2019 se proyectaba, en el auditorio "Marcelino Camacho" de Comisiones Obreras de Madrid, algo más que un documental, se exponía el trabajo de Carmen Barrios, escritora y defensora de los derechos de las mujeres, desde una ventana de la memoria que impregnó el auditorio de activismo, militancia y sororidad de mujeres que hicieron frente a la dictadura franquista y que, hoy, siguen siendo ejemplo de rebeldía.

El documental ha sido ganador del Certamen de Medios Audiovisuales de la UNED (Premio II Residencia Artística de la UNED) cuyo rector, Ricardo Mairal, acudió a la proyección, poniendo el valor el trabajo realizado, y que como relata Carmen Barrios fue una: "Bendita experiencia", recuperando de primera mano, con las protagonistas de una vida entera de lucha, sus experiencias, sufrimientos y como la compatibilizaron con llevar una familia adelante, muchas veces en solita-



Fotografía de Francisco Ruano.

rio por estar los maridos huidos o presos.

La asistencia de algunas de las protagonistas le dio al acto un valor añadido muy difícil de superar, así como la presencia del hijo y la hija de la dirigente comunista Dulcinea Bellido, que siguen su estela y que expresaron: "Era una figura tan grande que apabulla aún recordarla y ver la importancia de su obra y el cariño con que se recuerda".

Disponemos de este documental porque en los años 70 la televisión pública sueca realizó y emitió un reportaje sobre las mujeres luchadoras españolas, conservado por la

familia de Dulcinea Bellido y que, puesto en las manos de Carmen Barrios, nos devuelve un ramillete de mujeres que construyeron y forjaron las luchas por la democracia y sirven de ejemplo y de orgullo.

La directora del documental, [Carmen Barrios](#), es autora, entre otros, de los libros: *Rojas, violetas y espartanas* (2018) y *Rojas. Relatos de mujeres luchadoras* (2016). ■

Pilar Morales es secretaria de las Mujeres de CCOO de Madrid (@CCOOMadrid).

Mujeres trans

Belén de la Rosa Rodríguez y María José Marín Salas

LA REAL ACADEMIA de la Lengua define sinergia como: “La acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales”; viene al caso para recordar cuales han sido las sinergias entre las luchas feministas y LGTBI+. ¿Qué está ocurriendo en la actualidad con algunos movimientos dentro de los feminismos que parece que no desean que siga esta sinergia colectiva de la lucha de las mujeres?

La lucha feminista y la lucha LGTBI+ han ido casi siempre de la mano, sumando los esfuerzos contra la lucha del sistema opresor. Esta unión ha sido ejemplo de lucha y reivindicaciones colectivas, poniendo de manifiesto la importancia de trabajar codo con codo, cuerpo con cuerpo, con ilusión y mucho, mucho esfuerzo.

Hay personas que no se sienten identificadas con el sexo asignado al nacer y que necesitan adaptar su expresión de género al sexo sentido y no al asignado. Y entre ellas están las mujeres trans, que han encabezado las luchas por la igualdad de las lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, precisamente ellas que sufren con mayor beligerancia y en mayor medida la intersección de la discriminación y la exclusión.

Pese a todos los avances, las personas trans siguen bajo sospecha sobre su identidad, tienen que resolver cotidianamente su vivencia poniendo de manifiesto su realidad, como si de una demostración social continua se tratase. Las condiciones de vida y materiales son otra de sus mayores dificultades, tal y como demuestra su falta de inserción en el mundo laboral.

Comisiones Obreras lucha por la igualdad de todas las personas, con una agenda específica y trasversal para la igualdad de las mujeres, de todas las mujeres en cuyo término, tal y como dice la filósofa feminista estadounidense [Nancy Fraser](#), incluye a: “A las lesbianas, a las trans, a las queer, a las mujeres cis [mujeres cuya identidad sexual y/o de género se corresponde con el sexo asignado al nacer], a las blancas, a las negras”.

Aunque no haya datos oficiales, diferentes estudios cifran en un 80% los datos de desempleo de las personas trans, con dificultades tanto para encontrar trabajo como para mantenerlo si quieren realizar su proceso una vez estén trabajando. En la actualidad, no existen planes de empleo específicos dirigidos a personas trans, tal y como los hay para otros colectivos vulnerables.

Las personas trans deben atravesar todo un periplo en el sistema sanitario para poder iniciar un tratamiento y deben pasar dos años para poder realizar el cambio legal de sexo y nombre en el Registro Civil y, por lo tanto, en toda la documentación, tanto la oficial de las Administraciones Públicas (DNI, pasaporte, tarjeta sanitaria,...) como en las entidades privadas (banco, transporte,...).

Durante estos dos años de transición, la dificultad de encontrar trabajo aumenta notablemente. Realizar el proceso teniendo contrato en una empresa siempre es difícil. Por un lado, está el desconocimiento y todos los prejuicios sociales que existen hacia



Unai Sordo, secretario general de Comisiones Obreras, en la manifestación del Día del Orgullo en 2018 en Madrid, dedicado a las personas trans bajo el lema: *Conquistando la igualdad, TRANSformando la sociedad*. Fotografía de Fran Lorente.

las personas trans, lo que puede llevar a situaciones graves de transfobia, acoso, discriminación y despido con la falaz excusa del absentismo a las consultas médicas. Por el otro, hay que empatizar con la vivencia de estas mujeres que pueden vivir crisis de ansiedad, inseguridad y mucho estrés.

Comisiones Obreras lleva años defendiendo el derecho a la despatologización de las personas trans y, por lo tanto, el derecho a la autodeterminación de género, que sirva para evitar que a las personas trans se les siga estigmatizando, por ello es necesaria la aprobación de una ley estatal, que garantice sus derechos como reconoce la propia Constitución Española.

Desde el sindicalismo y el mundo laboral se necesitan medidas en la negociación colectiva que sirvan para conseguir la igualdad de todas las personas, incluyendo el acoso por transfobia dentro del régimen disciplinario de la empresa y negociando cuantos protocolos sean necesarios. Las empresas deben trabajar por la diversidad, que enriquece y mejora el clima laboral.

Ser persona trans no es el problema, el problema es la transfobia, la intolerancia y los prejuicios.

Comisiones Obreras es una organización incluyente, que lucha por todas las mujeres, sin exclusión, por sus derechos laborales, por la reducción de la precariedad laboral, contra la violencia sexista y aboga por una vida independiente y emancipada, para todas y en “todas” también queremos decir mujeres trans. ■

Belén de la Rosa ([@girasolok](#)) es secretaria de Mujer, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Enseñanza ([@feccoo](#)) de Comisiones Obreras y María José Marín ([@mjmarjn](#)) es secretaria de Elecciones Sindicales, Afiliación e Igualdad de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras ([@FSCdeCCOO](#)).

Esperanza de vida o la vida de esperanza en personas trans

Francisco González García y Carmen Briz Hernández

LA ESPERANZA de vida de las personas depende fundamentalmente de las condiciones que tengan y, en este sentido, la población trans es especialmente vulnerable. Hasta 1979 la homosexualidad y la transexualidad eran perseguidas y condenadas en nuestro país, además la aparición del sida a primeros de los años 80, y su intencionada relación con la comunidad LGTBI+, contribuyó a estigmatizarnos aún más. No fue hasta 1989 cuando desapareció del Código Penal como "delito de escándalo público".

En el año 1999 se comenzó a prestar atención a las personas transexuales desde la sanidad pública (sólo en Andalucía) y no fue hasta el año 2007 que se modificó la ley para obtener un DNI cuyos datos estuvieran acordes con nuestra identidad. En la segunda década de este siglo se han promulgado [leyes en las comunidades autónomas](#) sobre derechos de las personas trans; aunque no en todas, ni con el mismo contenido.

En 2016, se anunció el compromiso expreso por parte del Gobierno de promover la igualdad y la no discriminación de trato por motivos de orientación sexual e identidad de género en el ámbito educativo.

Muchas personas trans nacidas en la segunda mitad del siglo pasado fueron condenadas a penas de prisión, trabajos forzados o al internamiento en centros psiquiátricos, algunas sufrieron violaciones correctivas y otras fueron sometidas a terapias de conversión. Hubo quien optó por formalizar un "matrimonio forzoso" para escapar de la represión, simulando una vida normativa. Hubo quienes, poniendo en riesgo su salud

y su vida, se sometieron a tratamientos hormonales sin intervención sanitaria posible, así como a implantes de silicona no testados o a sórdidas cirugías. La carencia de derechos humanos trajo consigo abusos y malos tratos.

La inclusión de las personas trans en el mundo laboral era un imposible y fueron condenadas a la pobreza. Los únicos refugios fueron el mundo del espectáculo, la prostitución y un sinfín de trabajos de supervivencia en trabajos precarios. Muchas simularon su identidad como pudieron y accedieron a trabajos penosos o nocturnos, sin relación con el público. De la mayoría de aquellas personas ni siquiera se tiene constancia. Pero estas durísimas condiciones de vida traen consigo secuelas físicas y psicológicas. Las consecuencias del rechazo familiar temprano, el escapar del lugar de origen en soledad, de haber sobrevivido casi sin recursos económicos, sin posibilidad de formación, sin atención sanitaria especializada se hacen sentir especialmente en las personas mayores trans.

En cuanto a las personas trans nacidas a finales del siglo pasado, aunque han vivido bajo el paraguas de la democracia, no por ello han estado mejor consideradas, ni han

tenido entornos amables. En 1980 la transexualidad se incorpora por primera vez al ámbito sanitario y lo hace a través del DSM (1) que la considera enfermedad mental. Sin apenas información ni referentes, sin un marco legislativo ni educativo que las protegieran de la discriminación, del acoso o de las agresiones ni que las permitieran mostrarse tal como eran... sin más atención sanitaria que no fuera la psiquiátrica.

Las personas trans nacidas en este siglo lo han hecho de la mano de internet y han asistido al nacimiento de las redes sociales; han presenciado una mayor apertura social, así como la aprobación de algunas leyes trans. Sin embargo, falta una ley integral trans para todo el territorio nacional, se demora la adaptación del currículo en los centros educativos y la educación afectivo-sexual, los protocolos sanitarios están obsoletos y el personal sanitario carece de formación específica al igual que quienes trabajan en residencias de tercera edad, las empresas se resisten a la contratación de personas trans y las trabas administrativas siguen contribuyendo a la discriminación de las personas trans. Los casos de suicidio, especialmente entre menores, deberían estar en el primer foco de atención.

El "estigma trans" no puede seguir poniendo en riesgo nuestra salud y nuestras vidas ni la de nuestras familias. Aunque se han producido importantes avances, no podemos obviar el discurso coercitivo y falaz de quienes quieren devolvernos a la marginalidad, la culpa, la vergüenza, el desprecio, el abandono, la soledad, el miedo, la pobreza, la enfermedad y la muerte. Queremos transformar una "esperanza de vida" incierta en vidas llenas de esperanza y en ello seguiremos trabajando. ■

Francisco González es activista LGTBI+ y sindicalista de base de Comisiones Obreras y Carmen Briz es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

(1) El DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*), libro de cabecera de la Asociación Estadounidense de Psiquiatría y referencia en la psiquiatría a nivel mundial.

#ESEMOMENTO
Trans, igualdad laboral #CCOOvisibiliza



[SUMARIO]



¿Qué es la violencia obstétrica?

María del Mar Bueno Maqueda

"ESTÁS GIGANTE, ¿por ahí abajo piensas sacar eso que tienes en la barriga?...", esta frase es un ejemplo que puedes oír si eres una mujer embarazada a punto de dar a luz en un hospital y sí, no nos debe extrañar que fuese la Asamblea General de Naciones Unidas quien afirmara que existe violencia obstétrica y ginecológica en España.

Para quienes no tengan claro qué es y les "chirríe" la frase les adelanto que es un tipo extremadamente común de violencia de género, pero no de esa que algunos se empeñan en llamar "violencia intrafamiliar o doméstica": *"En sala de parto, cuando el obstetra me ató las piernas y me obligó a acostarme y yo le decía que habíamos acordado que estaría sentada, me dijo: -Ahora mando yo"*. El problema es que la violencia obstétrica y ginecológica se encuentra totalmente normalizada tanto en la Atención Primaria y Especializada del sector público, como en el sector privado de la sanidad e invisible para el personal del sistema sanitario: *"Sin gritar, que no estás en la carnicería", "Cállate o te duermo entera", "Cada cumpleaños ya no es una celebración del niño sino realmente un aniversario de la violación. Mi hijo fue concebido con amor y parido con una violación"*.

Este tipo de violencia encierra prácticas que ejerce el personal sanitario dentro de la atención a la salud reproductiva sin ser conscientes de que están degradando e intimidando a las mujeres de distintas maneras. Se usan procedimientos innecesarios en el embarazo y el parto, no se respetan los ritmos naturales del mismo, se obvia el derecho que tienen las mujeres a la intimidad y a un ambiente tranquilo mientras están en consulta ginecológica o en sala de dilatación y se utiliza a las mujeres como recurso didáctico sin ningún respeto a su dignidad humana: *"Me metieron mano más o menos 13 estudiantes... me tapaba la cara con la sábana para que no me miraran"*.

Se realizan a las mujeres episiotomías o cortes en la vagina de forma sistemática, se les aplican enemas o lavativas, se les impide moverse, caminar o ingerir algún líquido o alimento mientras se les da un trato despectivo, humillante y paternalista con insultos y vejaciones.



Fotografía de Txefe Betancort.

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Andalucía (FSSA) denunciamos esta aberrante medicalización de los embarazos e instrumentalización de los partos que supone una auténtica violación de los derechos humanos y reproductivos de las mujeres y defendemos el derecho de las mujeres a decidir sobre su propio cuerpo, a que no se las infantilice, porque decidir es empoderarse y es un derecho sexual. ■

María del Mar Bueno es secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Andalucía (FSSA).

Para saber más:

Margarita García, Eva: *La violencia obstétrica como violencia de género. Estudio etnográfico de la violencia asistencial en el embarazo y el parto en España y de la percepción de usuarias y profesionales*, UAM, 2018. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/684184/garcia_garcia_eva_margarita.pdf?sequence=1

Asamblea General de las Naciones Unidas. Informe de la Relatora Especial Dubravka Šimonovi sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de un enfoque basado en los derechos humanos del maltrato y la violencia contra la mujer en los servicios de salud reproductiva, con especial hincapié en la atención del parto y la violencia obstétrica (11 de Julio de 2019). Disponible en: https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/Women/SR/ReproductiveHealthCare/Women%20Link%20Worldwide.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

Observatorio de Salud de las Mujeres: (OSM) (2012, revisado en 2015): *Estrategia de atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud. Informe sobre la atención al parto y Nacimiento en el Sistema Nacional de Salud*, disponible en: https://www.msbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/A_InformeFinalEAP.htm

El parto es nuestro, [en línea]. Disponible en: <https://www.elpartoesnuestro.es/>

Bebés y más. Disponible en: <https://www.bebesymas.com/parto/mas-de-50-frases-horribles-que-te-pueden-decir-en-un-hospital-cuando-vas-a-parir-y-que-nunca-olvidaras>



[SUMARIO]



El feminismo es imparable

Javier Pacheco Serradilla

TIEMPOS DE CAMBIOS y transformaciones sistémicas. Tiempos de digitalización, *big data*, robotización, inteligencia artificial. Tiempos de transición energética, de políticas ambientales que revertan el letal cambio climático. Tiempos líquidos para la economía global de capitales, transacciones financieras y cambio de rol de la economía productiva, la de la oferta y la demanda.

¿Alguien puede pensar que hacer frente a estos grandes retos para evitar que su carácter disruptivo tenga efectos sobre los estándares de cohesión social, pueda hacerse solamente con la mitad de la ciudadanía? Por tanto, ¿es todavía necesario definir la trascendencia política que tiene el feminismo en el momento actual de la Historia? ¿El sindicalismo hoy puede hacer frente al conflicto tradicional capital-trabajo sin la incorporación plena de las mujeres a sus filas o sin leer el mensaje que nos pone delante el feminismo?

Hoy la izquierda y el sindicalismo de clase, confederal y sociopolítico debe vertebrar su posición sobre tres grandes vectores de cambio: los derechos laborales y sociales, la lucha contra el cambio climático y el feminismo. Tres vectores que deben tener un hilo conductor común, la profundización de la democracia en el terreno económico. La democratización de la economía y el trabajo como mejor fórmula para garantizar un reparto de la riqueza justo y combatir el patriarcado para que términos como democracia o libertad incluyan a todas y a todos independientemente de su sexo, género, clase, origen u opción.

La participación directa de las clases trabajadoras en el desarrollo de las políticas económicas y en las decisiones de las empresas debe ser una conquista del movimiento sindical a escala global. Hay que huir de la clásica cultura de la neutralidad que invisibiliza la realidad de las mujeres en una democracia imperfecta. Hay que conquistar los espacios que el feminismo reivindica con potencia y contundencia; espacios de participación real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad (especialmente en el trabajo remunerado y en la economía capitalista, tal y como se conoce) para transformarla.

Hay que mirar con grandes expectativas la nueva etapa que se abre en nuestro país con la conformación de un Gobierno de izquierdas con un programa progresista y feminista y una apuesta clara por visibilizar las políticas de igualdad bajo una cartera ministerial específica. Pero también por la amplia presencia de mujeres en el Consejo de Ministras y Ministros.

En el sindicato las mujeres ganan terreno. En Catalunya el XI Congreso aprobó una resolución declarando la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC) sindicato feminista. Es mayoritaria la presencia de mujeres en la Comisión Ejecutiva, donde ocupan responsabilidades estratégicas como: Acción Sindical, Comunicación, Internacional, Institucional, Portavocía y Secretaria de Mujeres.

La afiliación de mujeres continúa creciendo desde 2017, suponiendo el 70% del incremento total de la afiliación en 2019. Las mujeres suponen ya el 43% del total de la afiliación.

Esta realidad tiene algunos indicadores que evidencian sus



“Un salto protagonizado por las mujeres y que alcance la justicia social mediante la democracia económica, la lucha contra el cambio climático y, todo ello, desde las tesis del feminismo”.

Javier Pacheco.

efectos a corto y medio plazo, como los planes de igualdad registrados en Catalunya. En 2019 se han registrado el 30% del total de planes de igualdad que se vienen registrando desde el 2007. Un incremento importantísimo pero una cifra del todo insuficiente para hacer frente a las más de 5.500 empresas que en 2022 deben tener un plan de igualdad.

Un escenario que permite pensar que el impulso de las movilizaciones de los últimos años del 8M puede dar un salto histórico en la lucha contra el capitalismo patriarcal que provoca desigualdades y pobreza; un salto protagonizado por las mujeres y que alcance la justicia social mediante la democracia económica, la lucha contra el cambio climático y, todo ello, desde las tesis del feminismo.

Ha cambiado la corriente del río y ahora corre a favor. El feminismo es imparable. ■■

Javier Pacheco (@PachecoJpacheco) es secretario general de CCOO de Catalunya.



[SUMARIO]



"Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos, debe ser una libertad basada en la igualdad, no podemos encontrar la una sin la otra"
(Judith Butler)

"El feminismo es fundamentalmente amor a la libertad, a la libertad de todo el mundo, pero muy específicamente el amor de las mujeres a las libertades"
(Amelia Valcárcel)



CCOO #VivasLibresUnidas

Igualdad: un camino sin retorno
#BMSiempre

