

“En Igualdad las cosas claras”



Más Servicios Públicos,
Más Igualdad





- 03** EDITORIAL
En Igualdad las cosas claras. Por Julio Lacuerda
- 04** PANORAMA
Feminismo Sindical. Por Luz Martínez Ten
- 05** A DEBATE
Movilidad Interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género
- 08** DIALOGANDO CON...
Mercedes Hernández, presidenta de la Asociación de Mujeres de Guatemala
- 11** HERRAMIENTAS
En Igualdad las cosas claras. Ahora Nosotras
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
La corresponsabilidad: Derechos aun por consolidar
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD
Carga Mental. La tarea invisible de las mujeres
- 18** MIRANDO A EUROPA
Igualdad de Género EPSU/FSESP
- 20** EL SINDICATO RESPONDE
- 22** ÚLTIMO MINUTO
- 24** CULTURA

la karishina

'Karishina' es una palabra kwichua que se le atribuye a la mujer que no cumple con el rol femenino establecido.

Redacción y colaboradores
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Redacción
Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT
Avda. de América, 25 - 3^a planta
28002 Madrid
Tel: (+34) 91 589 71 90
mail: mujeresociales@fespugt.eu
<http://www.fspugt.es/>

Diseño y maquetación
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Ilustrador
Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





EN IGUALDAD LAS COSAS CLARAS

<< No es la primera vez que, tras avances decisivos, se pugna por volver a etapas anteriores, cuestionando derechos con argumentos erróneos. >>

En tiempos tan políticamente convulsos como los actuales el 8 de marzo se convierte en una fecha decisiva para manifestar nuestra voluntad de seguir avanzando en la igualdad. No es la primera vez en la historia que, tras avances decisivos, se pugna por volver a etapas anteriores, cuestionando derechos consolidados con argumentos basados en informaciones o datos erróneos. Informaciones que repetidas hasta la saciedad terminan convirtiéndose en afirmaciones que se dan por ciertas. Las consecuencias de este tipo de campañas de desacreditación pueden llegar a tener consecuencias dramáticas. Porque hay asuntos de tanta gravedad, como la violencia machista, que como sociedad no solo no podemos permitirnos cuestionar, sino que exigen el compromiso del conjunto de la ciudadanía para evitar que ninguna mujer o sus hijos e hijas vivan con el temor de ser asesinadas.

Este 8 de marzo desde Fesp UGT en el marco de la convocatoria de UGT vamos a parar. Vamos a llenar las calles con un mensaje claro para manifestar nuestra voluntad de seguir trabajando en la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres. Porque aunque hay quien lo niegue los datos nos muestran que sigue existiendo una brecha salarial que repercute directamente en miles de trabajadoras. Porque las mujeres siguen encontrando obstáculos para ocupar los puestos de dirección en las empresas y administraciones públicas. Los cuidados siguen siendo una responsabilidad de las mujeres que trabajan dentro y fuera del hogar, como es el caso de más de 250.000 empleadas en la ayuda a domicilio y residencias que viven con una precariedad extrema. Porque sigue existiendo una segregación por género en muchas ocupaciones y las medidas de conciliación recaen mayoritariamente en las mujeres que, para atender a sus familiares tienen que reducir su jornada laboral o pedir excedencias. Y porque el acoso sexual o por razón de sexo está presente en los lugares de trabajo.

Estas y mil razones más, son las que nos mueven para parar el 8 de marzo por segundo año consecutivo, para seguir trabajando los 365 años del año. Porque para que la igualdad sea realidad es necesario más que palabras. Necesitamos Servicios Públicos de calidad que atiendan a todas las personas. Es fundamental dotarnos de una ley de igualdad salarial. El desarrollo de la Ley Efectiva entre mujeres y hombres aprobada en el año 2007. Que los servicios que atienden a las víctimas de violencia de género sean de titularidad pública.

Necesitamos escuelas infantiles de 0 a 3 años gratuitas. Y revertir los recortes en políticas de igualdad. El registro de los planes de igualdad para poder hacer un seguimiento de las medidas que negociamos. Y es urgente mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de los sectores de sanidad y dependencia. Estas son solo algunas de las medidas por las que trabajamos diariamente en FeSP UGT.

Y no. No se trata, como algunos argumentan, de un enfrentamiento contra nosotros, los hombres. La igualdad es un principio democrático que nos afecta a todas y a todos. Por eso en UGT nos declaramos feministas. Compañeros y compañeras pararemos este ocho de marzo. En igualdad las cosas claras!

JULIO LACUERDA
Secretario General FeSP UGT



Feminismo Sindical: Aviso para Navegantes

<< La igualdad no es compatible con los privilegios de clase, con la feminización de la pobreza, ni con la disminución de los servicios públicos, la mercantilización de los cuidados y la utilización del cuerpo de las mujeres o la violencia. >>

LUZ MARTINEZ TEN
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

La marcha de las mujeres por los derechos se extiende por las calles y plazas como una marea imparable que clama por una sociedad más justa, solidaria y equitativa. Llegan las voces de las mayores que vivieron años de la dictadura en el que eran desiguales por ley. Llegan las que lucharon en la transición por derechos básicos. Llegan las jóvenes que recogen las banderas contra la violencia, el acoso y la discriminación. No estamos solas. El feminismo ya forma parte de la acción de compañeros que se suman para derribar los muros ancestrales del patriarcado. Como organización, FeSP UGT defendemos un feminismo sindicalista con políticas específicas, que corrijan las históricas situaciones de desigualdad de género. Un feminismo, donde las administraciones públicas tienen un papel fundamental en la distribución de la riqueza y que garantiza los derechos de todas las personas. Nuestro papel como sindicato de clase, entronca con la defensa de las trabajadoras y los trabajadores, pero también en la defensa de un modelo de sociedad en el que las voces, experiencias, conocimiento y derechos de las mujeres sean reconocidas. Una sociedad en el que hombres y mujeres compartamos cuidados y responsabilidades. En definitiva una sociedad más justa, donde los derechos de todos los seres humanos, sin excepción, sean garantizados.

Pero mientras más avanzamos, más se reorganiza la derecha tradicional para volver al orden en el que siempre han creído. Y siembran con discursos hostiles y confusión la definición de feminismo. Por eso, desde esta columna, como sindicalista feminista, quisiera señalar que el feminismo no concibe la igualdad para unas pocas. No se trata solo de la conquista del poder para una elite. El feminismo no es compatible con los privilegios de clase, ni con la disminución de los servicios públicos, la mercantilización de los cuidados, la venta y utilización del cuerpo de las mujeres o la negación de la violencia de género. El feminismo no es compatible con el racismo, ni con la explotación o utilización de los seres humanos por el mercado. El feminismo es contrario a la justificación de las guerras o la exterminación del planeta. El feminismo es incompatible con cualquier forma de discriminación por edad, sexo, religión, origen, etnia, capacidad, orientación o identidad sexual.

Como teoría política, el feminismo, se constituye, tal y como afirma Amelia Valcarcel, "como hijo no querido de la Ilustración, pero el producto más claro de la democracia. Es la aplicación universal de la idea de igualdad; es un humanismo informado y constituye una revolución de proporciones desconocidas en el pautaje antropológico básico. Es probablemente el mayor cambio socio moral que la especie humana haya afrontado." Como práctica política se entronca, en organizaciones, como UGT, en el que cada día trabajamos a través de la negociación colectiva en aspectos muy concretos que nos afecta tanto en el espacio laboral como en servicios públicos y la realidad social. Y siempre recordando que la lucha más importante debe hacerse por los derechos de quienes se encuentran en las situaciones más precarias y desprotegidas. Por eso, el feminismo es patrimonio de las personas que nos situamos en ideologías que anteponen los derechos humanos a la libertad del mercado y crean alianzas internacionales entre los pueblos.

Este ocho de marzo saldremos a las calles para reivindicar la igualdad sin excepciones. No para los grupos de elite. Se escucharan nuestras voces como sindicalistas, codo con codo, con todas las mujeres. Las trabajadoras de cuidados. Las trabajadoras precarias. Las trabajadoras migrantes. Las mujeres que intentan cruzar el mar huyendo de las guerras y del hambre. Las mujeres que luchan en todos los confines del mundo. Nuestro feminismo lidera la igualdad sin fronteras para una sociedad más humana, justa y democrática



Movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género

POR TAMARA INIESTO

Analizamos la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, que es el instrumento por el cual se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

A través de este Acuerdo se materializa lo que la normativa, tanto nacional como comunitaria, venía exigiendo desde tiempo atrás. Ya en el EBEP, en su artículo 82.1 se contempla esta posibilidad de movilidad por razón de violencia de género, sin embargo este Estatuto es aplicable al personal funcionario, mientras que el presente acuerdo pretende abarcar a la totalidad de las empleadas públicas con condición de víctimas de violencia de género.

En este Acuerdo se pretende también dar forma a la normativa comunitaria que insta a la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, nos estamos refiriendo a la Decisión (UE) 2017/865 del Consejo, de 11 de mayo de 2017.

Dicho acuerdo se plantea como objetivo la no pérdida retributiva, así como la continuidad en el desempeño del empleo, de aquellas empleadas públicas víctimas de violencia.

Tenemos que reseñar que este acuerdo no supone un articulado en el cual se den unas conclusiones estrictas sobre la aplicación de la movilidad interadministrativa, sino que es en su espíritu, un marco general que debe servir para elaborar instrumentos de colaboración, coordinación y comunicación entre las administraciones para facilitar la movilidad de estas empleadas.

Se establecen unas pautas concretas que deben ser de aplicación en el principio de movilidad de estas empleadas, estas son:



<< Primero la empleada deberá dirigirse ante el órgano competente de su administración de origen y en él aportar la documentación justificativa e indicar el ámbito geográfico al que desea ser destinada y la motivación de la necesidad de ese traslado>>

- Atención de las solicitudes de movilidad a requerimiento de otra administración. La situación de víctima de violencia debe estar debidamente acreditada.
- Estos procedimientos tendrán carácter preferente. El dictamen de la resolución, deberá ser dictado con la mayor brevedad posible.
- Se hace especial énfasis a la protección de la intimidad de las víctimas.

Para proceder a la acreditación de la situación de violencia, no sólo se tendrá en cuenta la sentencia judicial condenatoria, que podría suponer un largo proceso, sino otros instrumentos que hacen que la empleada con esta necesidad de movilidad pueda optar a ella en un momento anterior a dicha sentencia, permitiendo una mayor seguridad a la empleada pública sin dilaciones innecesarias.

Los documentos acreditativos que se pueden aportar son:

- Cualquier resolución que acuerde una medida cautelar, con especial mención a la orden de protección.
- Que el Ministerio Fiscal expida un informe en el que se indiquen la existencia de indicios suficientes de la situación de víctima de violencia de género.
- También pueden ser elementos acreditativos a la hora de acceder a la movilidad por razón de violencia de género, el informe de servicios sociales, servicios especializados o de acogida destinados a estas víctimas.
- Deja un cajón abierto a cualquier otro título, siempre que esté previsto en la norma de carácter sectorial que regule el acceso a los derechos.

El procedimiento que deberán seguir las empleadas públicas para acceder a su derecho a la movilidad interadministrativa es el siguiente:

- Primero la empleada deberá dirigirse ante el órgano competente de su Administración de origen y en él aportar la documentación justificativa e indicar el ámbito geográfico al que desea ser destinada y la motivación de la necesidad de este traslado.
- Puede suceder que la Administración de origen no tenga dependencias en el ámbito geográfico solicitado, o que existan otras causas que no hagan posible reubicar a la empleada en este ámbito. La Administración de origen se dirige a otra con competencias en el ámbito solicitado que si pueda disponer de puestos en los que ubicar a la empleada.
- Antes de hacer el traslado de la petición, la Administración de origen informará a la empleada de la relación de puestos que existan en su ámbito y puedan garantizar su seguridad y su asistencia social integral.
- La movilidad se efectuará a un puesto en el ámbito geográfico nacional. El puesto de origen tendrá que ser, como ya hemos mencionado anteriormente, adecuado con respecto a su clasificación profesional.

Tenemos que hacer mención a la intención que tiene este Acuerdo de marco inspirador y general para el desarrollo específico del procedimiento por cada Administración. A este respecto, cada Administración regulará de manera expresa los modelos de solicitud, la documentación a aportar y el lugar en que han de aportarse; así como el procedimiento para resolver.

La clasificación del traslado será de forzoso. Teniendo en cuenta este factor, las indemnizaciones que le correspondan, serán a cargo de la Administración de origen. La ocupación tendrá carácter provisional, en tanto no obtenga un puesto con carácter definitivo.



<< Al tratarse de situaciones de especial sensibilidad, las Administraciones tendrán la obligación de preservar la intimidad de la empleada pública en el máximo grado posible >>

Existe la obligación por parte de la Administración de origen de reservar un puesto de iguales características a la empleada, durante el tiempo en que esté en el puesto provisional que ha resultado de la movilidad, en tanto que si la empleada comunica que ha desaparecido la situación que origina la necesidad del traslado, de esta manera podrá volver a la situación de origen por medio de la reserva de plaza antes mencionada.

Al tratarse de situaciones de especial sensibilidad, las Administraciones tendrán obligación de preservar la intimidad de la empleada pública en el máximo grado posible; carecería de sentido un traslado para dar lugar a la protección de esta y la exposición de sus datos en cualquier documento, o incluso en los sistemas de información de las Administraciones, que pudiesen hacer peligrar la seguridad de la mujer víctima de violencia.

Cabe señalar que son muchas las Comunidades Autónomas que están en este marco de protección de diferentes formas, algunas como Andalucía, Comunidad Valenciana o Illes Balears cuentan con Protocolos para la protección de las empleadas públicas víctimas e violencia de género, en los que también se instrumenta este derecho de movilidad.

Con todo, tanto por parte del Estado como de las Comunidades Autónomas, estos Acuerdos y Protocolos suponen un avance en la atención a las empleadas víctimas de violencia para garantizar que todo el duro proceso que supone el procedimiento judicial, así como la reestructuración de la vida personal, no se ve mermado por la imposibilidad de compatibilizarlo con la vida laboral, con las consecuencias económicas, sociales y psicológicas que conlleva la situación de estas mujeres.



DIALOGANDO CON Mercedes Hernández

“Yo no quería ser una buena mujer”

Mercedes Hernández es presidenta de la Asociación de Mujeres de Guatemala (AMG) además de destacada jurista y activista social.

POR LAURA LÓPEZ

1.- Cuéntanos sobre ti ¿qué experiencias en primera persona te llevaron a primera línea del activismo feminista?

Yo nací en la provincia de El Quiché en Guatemala y desde muy pequeña me di cuenta que las mujeres sufríamos unas modalidades de violencia distintas. Mi familia es sobreviviente del conflicto armado en Guatemala donde el Estado estaba en contra de la población indígena y no tardé en darme cuenta de que las niñas y las mujeres sufríamos un peligro especial dentro del marco del conflicto.

En la adolescencia tuve una resistencia a vivir la vida que habían vivido nuestras madres y abuelas, unas vidas llenas de represión y machismo. Muchas mujeres de mi generación desarrollamos resistencias para intentar apartarnos de un modelo de familia ultraconservadora y empezar un camino propio. Es el inicio de un feminismo que no estaba leído en los libros que nada tiene que ver con el feminismo ilustrado sino que viene fomentado por las resistencias hacia una forma de vida que no quería para mí. Quería salir de una sociedad absolutamente patriarcal de un país que odia a las mujeres, como así demuestran las tasas de feminicidio todos los años.

En Guatemala se es adulta muy joven. Siempre he sostenido que la juventud es un estado económico, por eso en los Esta-

dos empobrecidos nos convertimos en hombres y en mujeres demasiado pronto.

Mi historia tampoco se entendería sin la resistencia al fundamentalismo religioso de mi comunidad, unido al conservadurismo extremo de mi propia familia y de todo el entorno que me rodeaba.

Posteriormente la academia me ha dado herramientas pero son esas resistencias las que a día de hoy me siguen manteniendo en la línea de ese proyecto que es el feminismo global donde se incluyan todas las miradas. Un feminismo antirracista, un feminismo que sea inclusivo con todas las mujeres del mundo que nada tiene que ver con la receta única del proyecto euroblanco, porque el monstruo del patriarcado es el monstruo de las mil caras y no puede ser atajado con una única receta.

2. Desde luego no seguiste los roles establecidos , ¿qué alianzas o qué referentes encontraste en tu camino, si los hubo?

Realmente las alianzas para ese proceso fueron muy pocas, era más mi propia rebeldía, que era mucha, respecto de las desigualdades enormes que veía en el interior de mi propia casa.



Mercedes Hernández, junto a la filósofa y activista Angela Davis y el abogado Arsenio G. Cores en las inmediaciones del CIE de Aluche en Madrid. La visita se realizó el pasado mes de octubre para denunciar la privación de libertad de las personas inmigrantes en los Centros de Internamiento para Extranjeros. Ver Vídeo YouTube

<<El monstruo del patriarcado es el monstruo de las mil caras y no puede ser atajado con una única receta. Las luchas deben ser globales y transforterizas>>

El proyecto de vida que se destinaba para mí estaba erigido sobre la base fundamentalista de la iglesia evangélica. Mi destino, por supuesto, era traerle hijos al sistema para que se convirtieran en una pieza más del capitalismo. Traer hijos para que produjeran, ese es el proyecto capitalista con el que el protestantismo ha estado tan bien avenido siempre. Ese hubiese sido mi destino si no me hubiera dado cuenta de que los hombres dentro de mi familia y en el territorio donde yo nací tenían unos privilegios especiales y yo quería esos privilegios.

Los hombres podían hacer lo que quisieran en el espacio público: ir a fiestas, hablar abiertamente de su sexualidad, tener todo tipo de vida pública... sin ser reprochados ni penalizados por ello. El solo hecho de poder salir a la calle por la noche estaba vedado a las "buenas niñas" en las que nos teníamos que convertir todas las mujeres de ese lugar. Yo no quería ser una buena mujer.

3. Eres una reconocida investigadora de los Feminicidios en el mundo. Crees que hay una intencionalidad en no querer establecer este término, ¿Qué hay detrás?

Detrás de los asesinatos de las mujeres siempre ha habido una intencionalidad de invisibilizar las razones y todo el marco en el que se generan estas violencias. Es importante señalar que el feminicidio es una expresión más de las muchas que hay dentro de ese concepto tan amplio que llamamos violencia de género. Pero el feminicidio es también un concepto preciso para referirnos específicamente a los asesinatos de mujeres. El hablar de violencia de género no nos dice ni de qué género es la violencia ni quien perpetra esa violencia. No nos dice quién es el sujeto activo de ese asesinato y mucho menos nos dice quién es el sujeto pasivo de esa violencia, quien fue asesinada.

El nomen iuris de cualquier tipo penal tiene que ser suficientemente explicativo y el hecho de nombrar adecuadamente la realidad, como hacemos cuando decimos que se trata de un feminicidio, tiene muchas repercusiones incluso dentro de la política pública al ubicar adecuadamente quienes son los asesinos y quienes son las asesinadas. Nos ayuda a construir un imaginario social donde para empezar los asesinatos de mujeres tienen existencia, una realidad que había sido invisibilizada hasta hace muy poco tiempo. Al nombrar adecuadamente la realidad podemos cuantificarla y analizar mejor.



Existe bastante consenso en que el feminicidio es la interseccionalidad de al menos 3 grandes lógicas de poder: el patriarcado, el capitalismo y el colonialismo. Es importante destacar que el proyecto colonizador de Europa tiene, a día de hoy, enormes repercusiones sobre América y África, continentes que encabezan todos los años las tasas de feminicidio mundial.

3. Guatemala, junto al Salvador y Colombia tiene las mayores tasas de violencia contra la mujer. ¿Existe alguna premisa común?

Son países que tienen o han tenido durante un largo periodo de tiempo un conflicto armado interno. En el pasado reciente de estos países se encuentra una huella enorme del Estado promoviendo la violencia contrainsurgente contra las mujeres, en el caso de Guatemala además contra las mujeres indígenas que coincide con que son las mujeres más pobres del país.

Asimismo, en escenarios de conflicto armado, en mi opinión, el cuerpo de las mujeres puede convertirse en un campo de batalla, pero el cuerpo de los hombres es el arma de la guerra. Y lamentablemente (y a pesar de que el feminismo está subvirtiendo ese relato) la violencia sexual es, aún a día de hoy, una suerte de femicidio simbólico en muchos lugares del planeta.

4. En España, hemos tenido recientemente casos como el de "La manada". ¿Qué hace falta para incorporar la perspectiva de género en la justicia? ¿Por qué parece existir una impunidad jurídica y social ante este tipo de hechos?

Hablar de impunidad jurídica nos obliga a hablar de la impunidad social que la precede. Jueces y fiscales plasman lo que realmente piensan sobre el conjunto de las mujeres y utilizan las herramientas del derecho para decir, a través de sus resoluciones, que las mujeres somos violables y matables. Esto responde a que su ideología y su construcción como hombres está basada en el expolio de la vida y de los cuerpos de las mujeres.

5. Desde luego no están garantizados los derechos conseguidos ¿Cómo tenemos que hacer frente ante la vuelta de discursos misóginos, que si bien nunca han dejado de estar, ahora regresan al foco mediático?

Tenemos que generar alianzas para no retroceder. Las mujeres hemos generado tantas resistencias como opresiones hemos tenido. El feminismo, si por algo se ha caracterizado, es porque ha tenido la gran posibilidad de convocar, articular y dar voz para que las mujeres manifestáramos malestares, incomodidades y violencias comunes a todas.

<<Los hombres tienen que abandonar los privilegios de ser cuidados y nunca ser cuidadores. Si el trabajo se reparte, los privilegios se eliminan. >>

Sin embargo en ese relato se han superpuesto algunas narrativas y se ha impuesto el relato hegemónico del feminismo occidental que se olvida de las resistencias y experiencias de otras mujeres en el mundo. El monstruo del patriarcado es el monstruo de las mil caras por eso es fundamental que las luchas sean globales y transfronterizas.

6. ¿Qué esperas de este próximo 8 de Marzo?

Espero que las mujeres llenemos la calle. Llenar la calle es beneficioso para los proyectos políticos de las mujeres en todo el mundo, porque llenar la calle representa ocupar el espacio público, el espacio político que es el espacio de poder por excelencia. Sin embargo creo que la verdadera revolución la estamos haciendo en los espacios más microsociales, es allí es donde realmente las mujeres estamos transformando la sociedad y donde todos los roles y mandatos impuestos se están decostruyendo.

Recordar que el trabajo que se hace en el interior de las casas es el trabajo más importante que existe porque es el cuidado de la vida y debe ser repartido. Prestigiar el trabajo fuera y demeritar el trabajo dentro de las casas ha sido un error histórico. Hay que recuperar la valía social que tiene el cuidado de la vida y compartirlo por una cuestión de justicia social. Los hombres tienen que abandonar los privilegios de ser cuidados y nunca ser cuidadores. Si el trabajo se reparte, los privilegios se eliminan.



EN IGUALDAD LAS COSAS CLARAS: AHORA NOSOTRAS



1 VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA. Incorporando medidas en la negociación colectiva para proteger a las mujeres víctimas de violencia de género. Exigiendo que los programas de prevención y atención a las mujeres víctimas de violencia de género sean públicos.



3 SIN NOSOTRAS SE PARA EL MUNDO. Trabajando para mejorar las condiciones laborales de más de 250.000 mujeres que trabajan en Ayuda a domicilio y residencias. Y avanzar en la calidad de los empleos de las mujeres en educación, sanidad, servicios sociales, menores, dependencia de las que dependen los cuidados.



2 MÁS SERVICIOS PUBLICOS. MÁS IGUALDAD. Exigiendo la inversión en servicios públicos que garanticen la cobertura de los derechos del conjunto de la ciudadanía. Ya que cuando hay recortes, son las mujeres las que mayoritariamente los suplen con su tiempo y dedicación. Exigimos revertir los recortes en políticas de igualdad, continuando con el desarrollo de la Ley Efectiva de Igualdad entre mujeres y hombres.



4 IGUALDAD SALARIAL. Debido a la brecha salarial, las mujeres dejamos de cobrar desde el 10 de febrero hasta finales de marzo. En las Administraciones Públicas la brecha de género es del 16%. Desde la negociación colectiva, planes de igualdad y convenios, trabajamos para acabar con las situaciones que discriminan tanto en el acceso, como en las retribuciones, formación y promoción en los ámbitos laborales. Exigimos un registro de planes de igualdad que garantice el cumplimiento de las medidas



HERRAMIENTAS



5 AHORA NOSOTROS. MÁS CORRESPONSABILIDAD. Negociamos medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de forma que se reparta el tiempo de cuidados de forma equitativa entre mujeres y hombres. Revindicamos al estado servicios de atención, cuidado y educación que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.



6 SOMOS LA MITAD DE LA TIERRA. QUEREMOS LA MITAD DEL CIELO. Solo el 30% de las mujeres acceden a puestos de dirección en las administraciones públicas. Sectores como la enseñanza o la salud nos muestran como el techo de cristal impide a las mujeres situarse en los puestos de decisión. Trabajamos para fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de dirección en las administraciones públicas con el fin de evitar situaciones de discriminación.

<< EN LA FeSP UGT TRABAJAMOS PARA QUE LA IGUALDAD SEA UNA REALIDAD, PORQUE SOMOS LA MITAD DE LA TIERRA, QUEREMOS LA MITAD DEL CIELO >>



7 SOMOS MUCHAS Y DIVERSAS. Trabajando para garantizar iguales oportunidades teniendo en cuenta diferentes condicionantes como estatus migratorio, el acceso a recursos materiales, las distintas capacidades, la edad, la identidad y orientación sexual, tanto en el ámbito rural como urbano.



8 CONTINUAMOS LO QUE ELLAS COMENZARON. Las organizaciones sociales trabajamos cada día para avanzar en derechos y los derechos de las mujeres no pueden ser revocados. ¡¡SEGUIMOS ADELANTE!!





La corresponsabilidad: derechos aún por consolidar

El 8 de marzo de 2021 los permisos de maternidad y paternidad serán iguales e intransferibles. Hablamos de mejoras en el futuro que se están fraguando en el presente pero que han requerido mucho trabajo. Después de décadas de campañas y propuestas, es en este momento, cuando se comienza vislumbrar cierto avance en derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Tras la firma del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en el año 2018 hemos conseguido la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad por parto o adopción. Dicha equiparación se realizará de manera progresiva hasta 2021.

La desigualdad de género en asumir las responsabilidades familiares, así como domésticas, de hombres y mujeres en

nuestra sociedad es todavía una realidad debido a factores culturales y de organización social. Las Administraciones Públicas no son ajenas a esta realidad, por lo que en este marco, y en el ámbito de la Administración General del Estado, es clave abordar la corresponsabilidad, esto es, la responsabilidad compartida en el hogar, para fomentar una cultura donde el cuidado de las y los menores, así como de mayores y otras personas dependientes, y la realización de actividades domésticas, se asuma de manera equilibrada independientemente del género.

Avanzar en la corresponsabilidad ha sido una tarea ardua que ha necesitado muchos años de trabajo constante. Antes de que España se adhiriera a la Unión Europea (1986), era difícil impulsar cuestiones relativas a la corresponsabilidad. De hecho, ha sido en gran medida gracias a formar parte de la UE, principalmente para hacer cumplir la transposición de la legislación europea en España, que se han modificado las leyes y se han transpuesto mejor las directivas de la UE sobre el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar.



<<El 8 de marzo de 2021 los permisos de maternidad y paternidad serán iguales e intrasferibles >>

En este sentido, según estudios realizados por la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos - EPSU destacan que ha sido la legislación de la UE, en gran medida, la responsable de que muchas empresas en España empezaran a adoptar planes de igualdad de género. La UE obligó a España a evaluar las medidas adoptadas por las empresas para lograr una mayor igualdad de género cuando estaban en juego las subvenciones públicas. Sin embargo, España ha tenido dificultades para aplicar la transposición de las Directivas de la UE sobre igualdad de género en los plazos previstos. Además, la transposición de las definiciones, los procedimientos y la terminología de la UE han sido a menudo poco precisas, lo que ha dado lugar a malentendidos y contradicciones con las disposiciones europeas existentes.

En lo que se refiere a la legislación española, en materia de corresponsabilidad, en el Estatuto de los Trabajadores de Es-

paña se define qué permisos pueden disfrutar las y los trabajadores y qué retribuciones pueden seguir percibiendo.

Fue en 1999 con la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) donde las políticas públicas para el cuidado y la conciliación comienzan a abrirse camino. Es en esta legislación donde se comienza a impulsar que los permisos de maternidad fueran más flexibles, se equiparó la maternidad biológica con la adoptiva, se prohibió el despido por embarazo y se creó una nueva prestación económica por riesgo durante el mismo. Se comenzó a realizar un reconocimiento social sobre la importancia de los cuidados, sin embargo los cuidados siguieron siendo patrimonio de las mujeres. Además de las medidas para facilitar garantías a la maternidad es en esta legislación o a partir de ella, cuando la administración comienza a legislar para implicar a los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas desde el momento de su



nacimiento, sin embargo no de la manera más óptima ya que la opción que se establece es que las mujeres permitan que el padre disfrute de un máximo de diez de las dieciséis semanas de permiso de maternidad legalmente reconocidas, al tiempo que permite a ambos padre y madre disfrutar simultáneamente de este permiso.

Hubo que esperar hasta 2007, mediante la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres 3/2007, donde se incluyó, por primera vez, el permiso por paternidad como medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta legislación contemplaba un permiso de paternidad, de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo, siendo extensible además, para los casos de adopción o acogimiento.

La licencia de paternidad ha ido en aumento y recientemente ha comenzado a poder ser hasta las 5 semanas, prorrogándose en 2 días por cada hijo/a. La legislación española también define “el permiso de lactancia (permiso remunerado de una hora diaria hasta que el niño cumpla los 9 años), mientras que los convenios colectivos detallan las horas o la distribución (a lo largo del tiempo o de una sola vez) del permiso.

De tal manera que el acuerdo conseguido supone un avance claro y contundente ya que a pesar de que las políticas relacionadas con reparto del cuidado más complejas sean claramente mejorables, el acuerdo supone un reconocimiento de la sociedad y el estado en materia de cuidados, al mismo tiempo que establece que los cuidados son responsabilidad de hombres y mujeres y en consecuencia deben tener los mismos permisos. En este sentido la medida que se aprueba es de aplicación progresiva y supone:

- **En 2019:** El permiso será de ocho semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, guarda, adopción o acogida, y cuatro semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anterior o sucesiva al descanso del otro progenitor.
- **En 2020:** Permiso de doce semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, adopción o acogida, y ocho semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.
- **En 2021:** Permiso de dieciséis semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, adopción o acogida y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.

<< La licencia de paternidad ha ido en aumento en la actualidad puede ser de hasta 5 semanas prorrogándose en 2 días por cada hijo/a >>

También se ha logrado un segundo Acuerdo que regulará la aplicación en AGE de una bolsa de horas recuperables que los y las trabajadores/as podrán utilizar para conciliar su vida laboral y familiar. Esta Bolsa, de un 5% de la jornada anual, se caracterizará por la flexibilidad en el uso y una declaración responsable de la empleada o el empleado público para su justificación. Se aplicará a los casos de cuidados de hijos o hijas menores de edad y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Teniendo presentes los avances, también es importante seguir planteando los desafíos que nos empujan a cambiar la realidad. En concreto, las personas que cuidan de niños hasta los 12 años tienen la opción de reducir sus horas de trabajo entre una octava parte y la mitad de la jornada laboral, pero no hay compensación salarial. La ley sobre excedencia por cuidado de un familiar permite a cada empleado tomar hasta dos años de excedencia o reducir entre un octavo y medio la jornada por cuidado de un familiar para atender a un familiar dependiente (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) por enfermedad grave, discapacidad, accidente o vejez.

En algunas regiones y bajo determinadas condiciones, este permiso puede ser compensado, pero en ningún caso, da derecho a la Seguridad Social.



“ME LO PODRÍAS HABER PEDIDO”

Carga mental: la tarea invisible de las mujeres de la que nadie habla

La labor de planificación, organización y toma de decisiones en el hogar la asumen mayoritariamente ellas. Un trabajo no reconocido que puede aumentar el estrés, la ansiedad y que es la base de muchos conflictos.

Hay un chiste que circula por ahí en el que un marido le dice a otro: “Yo también lavo los platos, hago la compra y paso la aspiradora, pero mi mujer aún pretende que sea a mí a quien se le ocurran esas estúpidas ideas!”. Sí, algunos hombres ya ayudan (o así lo sienten al hablar sobre la corresponsabilidad de las tareas) en casa, pero la mayoría se limita a ejecutar órdenes que, a menudo, deben ser verbalizadas más de una vez y de forma convincente.

En el mundo laboral los hombres siguen siendo, en mayoría, los que ostentan el poder, los que planifican y dictan estrategias. Esos directivos y cabezas pensantes de las empresas, en casa, ese género masculino en las parejas heterosexuales tiene alergia al mando y a la toma de grandes decisiones que deja, casi siempre, en manos de las mujeres. Si comparamos el hogar con una gran compañía veremos que, en la gran mayoría de los casos, ellas son las que programan, prevén, diseñan planes, adelantan posibles fallos o problemas y tienen en cuenta todos los detalles y la interacción de las partes. Pero, además, de esta labor de ejecutivo, las amas de casa realizan también los trabajos reservados a los empleados, a la mano de obra: cocinan, limpian, cuidan a otros, ponen lavadoras, hacen la compra o bajan la basura.

Procter & Gamble acaba de publicar una encuesta sobre el tema con datos muy reveladores. En España, 3 de cada 4 mujeres sufre carga mental, aunque un 40% de ellas desconoce el concepto y el 45% nunca ha hablado con nadie de este asunto. “El problema está en que hay una falta de conciencia absoluta respecto a esta cuestión”, afirma Violeta Alcocer, psicóloga con consulta en Madrid, que ha supervisado este estudio.

<< La “carga mental” que soportan las mujeres: significa que siempre tienes que estar en alerta y acordarte de todo >>

Una carga silenciosa, doblemente pesada; la carga mental es silenciosa, y esa cualidad la hace doblemente pesada. La sociedad no la reconoce porque no valora ni remunera los cuidados domésticos, a pesar de ser un pilar fundamental de la economía. Históricamente, además, la gestión del hogar ha sido entendida como algo esencialmente femenino, que ellas hacen casi por instinto. Y la reciente asunción de tareas domésticas por parte de los varones, les ha proporcionado la coartada perfecta para demostrar su corresponsabilidad y dar el tema por zanjado.

Según el estudio anterior, el 63% de las mamás españolas afirman que todos los días tienen en mente un listado infinito de cosas por hacer, frente al 25% de padres que experimentan esta misma sensación. Un 87% de las madres se pintan como las principales responsables de que todo fluya adecuadamente en la casa, y un 69% reconoce que sus parejas colaboran, pero que hace falta pedírselo. Los hijos perciben también de forma inconsciente esta desigualdad de tareas; ya que solo un 12% de los padres afirman que son las personas de referencia para las necesidades diarias de sus hijos, frente al 70% de las madres. Otro dato curioso es que solo el 14% de los padres están en el chat del colegio, frente al 65% de las mamás.

El 58% de las mujeres, después de ser madres, toman decisiones que implican una cierta renuncia (reducción de la jornada laboral, excedencia o abandono del trabajo) en su carrera profesional, frente al 6,2% de los hombres.

La carga mental de las madres hace que el verbo conciliar sea más difícil de conjugar para ellas, e influye en la desigualdad por géneros del mundo laboral.



El 63% de las madres españolas afirman que todos los días tienen en mente un listado infinito de cosas por hacer, frente al 25% de padres que experimentan esta misma sensación. Fotograma de la serie Mad Men.



COMIC

“Me lo podrías haber pedido” de Emma Clit

Cuando un hombre espera que sea su pareja la que le pida que haga determinadas cosas la está viendo como la coordinadora de las tareas del hogar. La carga mental está detrás de muchas peleas, crisis de pareja y hasta rupturas, ya que genera mucha desigualdad y descontento. Sentimientos de angustia que no se saben muy bien de dónde vienen. En parejas sin hijos, es común que estas disputas se tapen contratando a una persona que venga a limpiar unos días a la semana. Es una forma de ocultar el problema, pero cuando llegan los niños es ya más complicado, porque es más difícil delegar en otro la crianza y educación de los hijos. Hay momentos clave en la vida de las personas donde la carga mental se hace evidente. La post-maternidad, o cuando los padres se hacen mayores y requieren más cuidados, o incluso vienen a vivir a casa. No es casualidad que las mujeres consuman más antidepresivos y ansiolíticos que los hombres.

“ no hay nada biológico que lleve a las mujeres a ejercer ese papel, pero interesa que sigan haciendo ese trabajo gratis”

Fuente: *elpais*, *eldiario*, comic “Me lo podrías haber pedido” Emma Clit



Igualdad de género EPSU/FSESP

Las mujeres predominan en muchos ámbitos de los servicios públicos y constituyen hasta un 68 % de la afiliación de la FSESP. La Federación ha emprendido numerosas iniciativas para abordar la discriminación en la prestación de servicios, la desigualdad salarial y en las pensiones para las mujeres trabajadoras, y a favor de mejorar la representatividad de las mujeres en la FSESP y sus organizaciones miembro a nivel país.

Sin embargo, el lento avance en algunos ámbitos dio lugar a que la FSESP elaborara una nueva hoja de ruta sobre género, que fue aprobada por el Comité Ejecutivo en noviembre de 2017 y refrendada en febrero de 2018 en Praga, por la mayor conferencia de mujeres que haya celebrado la FSESP. La declaración de Praga resultante ([#BreakingwiththePast](#)) destaca seis áreas clave de acción :

- Independencia económica para las mujeres
- Igual trabajo Igual salario
- Igualdad en cuanto a la capacidad de decisión
- Acabar con la violencia de género
- Solidaridad y apoyo con y para las mujeres más allá de la UE
- Integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos.

El Día Internacional de la Mujer se ha convertido en una fecha clave para la acción coordinada. Los sindicatos y las organizaciones de mujeres de toda Europa fueron particularmente activas en las movilizaciones de 2018. En años anteriores, la FSESP conmemoró el evento centrándose en la brecha salarial de género y el impacto de la austeridad sobre las mujeres en los servicios públicos.

La FSESP tiene un compromiso duradero para abordar la brecha salarial de género en los servicios públicos y ha estado desde 2014 supervisando los avances. El último informe revela la dimensión y persistencia de las brechas salariales en muchos países, además de destacar también la ausencia de datos sistemáticos de la Administración Pública.

En muchos sectores donde predominan las mujeres, los salarios bajos suponen un importante factor que contribuye a la brecha salarial de género en términos generales.

Un informe de la FSESP analiza la dimensión del problema en los servicios sociales y de salud y destaca algunas de las iniciativas emprendidas por las afiliadas para solucionar esta cuestión. La FSESP plantea esta situación como un tema clave de la campaña [#OurPayRise](#) de la CES.



<< Las mujeres predominan en muchos ámbitos de los Servicios Públicos y constituyen hasta el 68% de la afiliación de la Federación Sindical Europea de los Servicios Públicos FSESP/ EPSU >>

La conciliación de la vida laboral y privada es una política clave que incentiva el empleo de las mujeres y la FSESP ha estado trabajando en estrecha colaboración con la Confederación Sindical Europea (CES) y otras organizaciones para lograr una demanda a favor de la rápida adopción de una nueva Directiva sindical europea que prevea la paternidad remunerada y el permiso parental (incluyendo una "cuota de paternidad").

La FSESP ha sido muy activa en los comités de empresa europeos, negociando acuerdos sobre igualdad de género en las multinacionales de empresas de servicios públicos ENGIE y Suez Environment.

Con los derechos al aborto amenazados en varios países, la FSESP apoyó en 2016 las acciones de las mujeres polacas que defendían sus derechos y se sumó a la manifestación celebrada en Bruselas en septiembre de 2017 a fin de conmemorar el Día internacional del aborto seguro y legal. Y, en mayo de 2018, celebramos el éxito de la campaña a favor del aborto legal en Irlanda. En noviembre de 2017, la FSESP manifestó su apoyo a favor de la demanda sindical mundial para actuar contra la violencia de género en el trabajo mediante una petición para lograr de la Organización Internacional del Trabajo un nuevo convenio.

La FSESP supervisa la representación de las mujeres en sus comités y está actualizando una encuesta de las afiliadas para analizar su evolución a nivel nacional.

+INFO: www.epsu.org



PREMIOS 8 DE MARZO

Enhorabuena a todas las galardonadas en especial a nuestras compañeras de FeSP UGT:

A la trayectoria sindical: Paloma García Vaquero por su reconocimiento al trabajo sindical, enfocado a la consecución de un modelo de sociedad progresista, presentada por FeSP UGT Madrid.

Al compromiso social: IES Miguel Fernández de Melilla. Por su compromiso social en defensa de los valores de igualdad, justicia, solidaridad y democracia apoyando la lucha de las mujeres por la igualdad, presentada por FeSP UGT Melilla.



EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta, escríbenos e intentaremos ayudarte
e-mail: mujerpsociales@fespugt.eu



1. ¿Es lo mismo feminismo que machismo?

Es muy importante entender que el feminismo no es una filosofía sexista, no está en contra de ningún género. El feminismo no es lo contrario de machismo, aunque, tal y como afirma Amelia Valcárcel, está en contra de cualquier forma de machismo.

Considera que las relaciones deben basarse en el respeto. Reivindica que ningún sexo tenga poder sobre el otro. El feminismo defiende el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres en un marco de iguales derechos. La diferencia no implica desigualdad.

El feminismo beneficia al conjunto de la sociedad y representa el derecho de hombres y mujeres a participar en igualdad de condiciones en todas las esferas de la vida, pública y privada, cuestionando y desarrollando plenamente sus capacidades, actuando con libertad y autonomía, construyendo vidas más plenas y enriquecedoras. Mientras que el machismo es el conjunto de actitudes, prácticas sociales y creencias, destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres.

2. ¿Qué es la discriminación de género?

Es la situación en la que una persona es tratada de forma menos favorable que otra, en situación análoga o comparable por razón de sexo o por una circunstancia relacionada con el sexo. La discriminación de las mujeres hace referencia a:

- La diferencia que existe entre hombres y mujeres en términos de distribución de bienes, servicios, prestigio y poder.
- La desvalorización de la identidad de las mujeres e invisibilidad de sus aportaciones y presencia. Mundo público/mundo privado.
- Una de las formas de discriminación de las mujeres es la invisibilización de sus experiencias, sus necesidades, sus expectativas y requerimientos en el lenguaje, en las políticas públicas, en el funcionamiento del mercado laboral, en la historia, en la investigación, en la ciencia, en el uso de las nuevas tecnologías, etc.

3. ¿La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define las situaciones de Discriminación Directa?

Si, efectivamente la Ley considera que existe una discriminación directa por razón de sexo cuando:

- Una persona en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden discriminatoria en razón de sexo



4. ¿Por qué la ausencia de medidas de conciliación repercute directamente en el empleo de las mujeres?

Los roles de género y los estereotipos repercuten en las oportunidades de las mujeres. Un caso muy evidente es el que se produce en el mercado laboral. Con frecuencia las empresas consideran que las mujeres tienen menos disponibilidad debido a su rol familiar, por lo que optan por la contratación de hombres, sobre todo cuando son puestos de responsabilidad. En consecuencia, las mujeres tienen que terminar pagando un impuesto, que no pagan los hombres, por realizar labores tan necesarias como la atención y el cuidado en la esfera privada.

Para afrontar este problema, la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres desarrolla las medidas de conciliación. Las medidas de conciliación en la empresa tienen como objetivo la creación de nuevos modelos de organización laboral que reconozcan los derechos y obligaciones familiares y las necesidades personales tanto de hombres como de mujeres.

La conciliación, por lo tanto, es una contribución importantísima a la consecución de uno de los mayores retos de nuestra sociedad: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

5. ¿Por qué es tan importante introducir la perspectiva de género en los análisis estadísticos?

Porque de esta forma podemos tener una visión diferenciada de la situación de las mujeres y de los hombres. Durante décadas los estudios ocultaban la rea-

lidad de las mujeres, al utilizar los términos neutros que incorporaban como genérico la situación de los hombres, ignorando la realidad de las mujeres. Así, cuando se hablaba de cualquier colectivo, quedaba desdibujada la igualdad de oportunidades o la exclusión de las mujeres. En esta neutralidad lo masculino constituye lo normal, lo general y universal, manteniendo a lo femenino como lo particular, excepcional o invisible. A partir de las conclusiones que resultaban de cualquier estudio se generalizaba a toda la población, es decir, al total de los hombres y de las mujeres. Las mujeres –el 50% de la población– desaparecían en el genérico masculino, ignorándose sus circunstancias o realidad.

6. ¿Qué papel tiene la perspectiva de género en las políticas de igualdad?

Si repasamos la lección en la que reflexionamos sobre la socialización de los hombres y las mujeres, recordaremos que el género es la forma en que todas las sociedades del mundo, determinan las funciones, las actitudes, valores, y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. A

partir de la teoría de género, se comienzan a diseñar las acciones específicas y el mainstreaming de género o transversalidad de género. Al comprender que la desigualdad deriva de un sistema de poder entre hombres y mujeres, determinado por los roles sociales, se deduce que es necesario el desarrollo de acciones específicas para corregir la situación de desigualdad hacia las mujeres y que para que todas las políticas respondan a las necesidades de hombres y mujeres, es necesario que introduzcan la perspectiva de género.

7. ¿Existen las políticas neutras que no tienen repercusión en el género?

No existe ninguna política que sea neutra. Que una política sea concebida en términos generales para todas las personas no quiere decir que vaya a beneficiar por igual a hombres y mujeres. Cuando una acción se realiza desde la administración pública y no lleva perspectiva de género decimos que es ciega, ya que desconoce la realidad de los hombres y las mujeres a la que va dirigida. Ninguna política es neutra.





YO TRABAJO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

#ApuntaMiNombreVOX

#APUNTA MI NOMBRE VOX

El Parlamento andaluz veta la solicitud de Vox y le niega los nombres de los funcionarios de violencia de género

BREVES



> Ocasio, Omar y Tlaib, las superestrellas demócratas y nuevas villanas del Partido Republicano

El Partido Republicano ya tiene a sus villanas. Las recién llegadas al Congreso, Alexandria Ocasio-Cortez, Ilhan Omar y Rashida Tlaib, son las estrellas demócratas del momento y la antitesis de Donald Trump. En los últimos meses, las tres congresistas han acaparado más atención en los medios que muchos de sus colegas republicanos en toda su carrera. Como ahora están en minoría en el Congreso, los republicanos necesitan hacerse notar y lo hacen atacándolas. Los republicanos aprovechan la fama de las nuevas congresistas para criticarlas y ganar notoriedad. Pero la estrategia republicana es arriesgada porque son referentes de su generación.

Fuente: *La Vanguardia*

Las acciones para cuestionar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres son parte de la propuesta política de VOX. Francisco Serrano, su portavoz en el Parlamento Andaluz, solicitó la relación con nombres y apellidos de todos los trabajadores y trabajadoras de las Unidades de Valoración Integral de Violencia de Género, equipos psicosociales de los juzgados de Familia y equipos de Menores de la región que evalúan el riesgo que sufren las mujeres víctimas de violencia machista.

Serrano, conocido por cuestionar y desacreditar públicamente las políticas de Igualdad y de Violencia y que ahora forma parte de la comisión de Igualdad del Parlamento andaluz, pidió que se le facilite el número de colegiados de los respectivos colegios profesionales, "si estuvieran dados de alta en ellos con la reseña de dichos colegios profesionales, y si no también, de todos los psicólogos, trabajadores sociales y médicos forenses" que prestan o han prestado servicios en esos departamentos entre 2012 y 2019.

La reacción a dicha solicitud no se hizo esperar en las redes. Y bajo la etiqueta #ApuntaMiNombreVox se generó una ola de protestas que en menos de dos horas se convirtió en trending topic en Twitter. El primer tuit lo colgó la activista feminista y escritora Cristina Fallarás a las 16.09: "Hola, @vox_es Yo también trabajo contra la violencia machista. #ApuntaMiNombreVox". A las 21.30 alcanzaba los 30.700 tuits.

Miles de personas se han solidarizado a través de las redes sociales con los funcionarios y funcionarias de la Junta de Andalucía responsables de elaborar los informes sobre malos tratos a mujeres, que luego son tenidos en cuenta tanto por los tribunales como para la asignación de ayudas públicas.

Concejales y diputadas, feministas, psicólogas, forenses, actrices, cantantes, escritoras, técnicas de Ayuntamientos, trabajadoras sociales, educadoras... Mujeres y hombres más o menos conocidos; también organizaciones como sindicatos y universidades; y miles de nombres desconocidos para la mayoría, pero que según sus biografías y sus propias palabras, trabajan en el ámbito de la violencia de género o contra ella, ya sea de forma directa o indirecta.



#MATRIMONIO INFANTIL #INDIA

“Las destrozabodas de India”



Según datos de UNICEF cada año, 15 millones de niñas en todo el mundo, o lo que es lo mismo, 41.000 al día, se siguen casando antes de cumplir 18 años. Muchas veces, las familias consienten el matrimonio infantil por cuestiones económicas. Pero la pobreza no es la única causa que explica esta realidad: la inseguridad, la falta de educación, las desigualdades y los estereotipos de género profundamente arraigados también están detrás de esta lacra. Por otro lado, los conflictos armados y las emergencias humanitarias son algunos de los factores agravantes. Todas son causas complejas que requieren soluciones integrales que impliquen a todos los sectores de la sociedad.

En la India, la tradición permite a hombres adultos -a veces de avanzada edad- contraer matrimonio con niñas que muchas veces no llegan ni a los 15 años; suelen ser entregadas por sus familiares a cambio de riquezas o bienes y de que la unión traiga un nuevo estatus social más elevado para todo el núcleo familiar. Sin embargo, ha surgido un grupo de mujeres cuya misión es boicotear los matrimonios infantiles. Les llaman “las destrozabodas”.

El trabajo de las destrozabodas indias es complicado, porque luchan contra dogmas sociales y religiosos, y porque los números no están a su favor: 74% de las mujeres indias contrae matrimonio antes de haber cumplido los 18 años de edad.

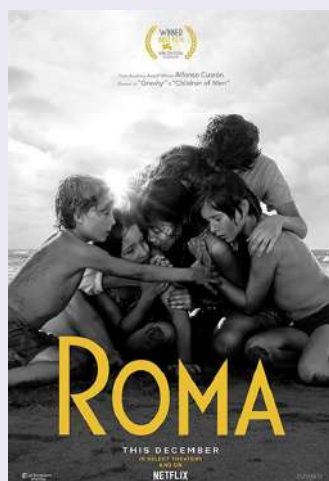
BREVES



> Una revolución en toda Regla
(Period end of sentence)

Este corto documental, producido por Netflix, narra la historia de un grupo de mujeres en Hapur, un pueblo situado de cerca de Nueva Delhi en India donde han comenzado una revolución pacífica. Luchan contra el estigma de la menstruación.

Durante generaciones, las mujeres no han tenido acceso a productos sanitarios de primera necesidad, viéndose obligadas en muchos casos a abandonar sus funciones o incluso los colegios en los que estaban estudiando. Sin embargo, un día una compañía instala en el pueblo una máquina dispensadora de compresas que les permite crear sus propios productos. Las protagonistas aprenden a fabricar compresas con una máquina proporcionada por un grupo de estudiantes de Estados Unidos.



PELÍCULA DEL AÑO ROMA

Alfonso Cuarón escribe y filma historias profundas, aunque tal vez Roma sea la más personal. Ambientada en los años setenta, narra la historia de Cleo, la joven empleada de hogar de una familia de clase media en la colonia Roma de la Ciudad de México.

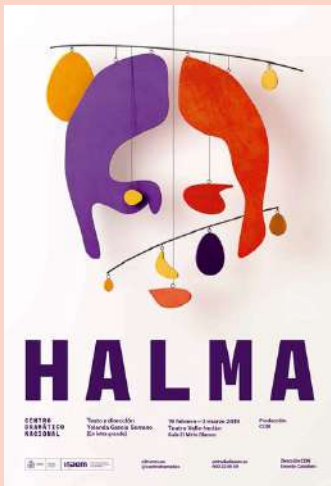
Roma es un retrato emotivo tanto de la lucha diaria de las familias, de las jerarquías sociales en medio de una década llena de inestabilidades políticas. La película gira en torno a dos jóvenes empleadas hogar: Cleo (Yalitza Aparicio) y Adela (Nancy García García), ambas de ascendencia mixteca, y de Sofía (Marina de Tavira), la madre de la familia, que convive con las largas ausencias de su esposo para criar a sus cuatro hijos, mientras Cleo trata de cuidarlos como si fueran propios, a pesar de que pasa por un momento personal muy difícil.

Ganadora del Oscar a Mejor Película de habla no inglesa



TEATRO Y LITERATURA

HALMA



Autora: Yolanda García Serrano, Premio Nacional de Literatura Dramática 2018, ha escrito y dirigido Halma

“Hombres existen en el momento actual que, abominando de todos los romanticismos, llegan a cegar con su negación la fuente pura de él: la mujer. La niegan como algo que se teme, y para desvirtuarla piden y desean convertirla en remedo grotesco de ellos mismos”.

“Estas son palabras de Halma Angélico, publicadas en la revista Mujer, en 1931.”

Conocer a esta escritora, quién murió en el más absoluto abandono, ha sido toda una experiencia que pretendo reflejar en Halma. Ella fue una

mujer que mereció ser recordada, la única que estrenó en plena guerra civil, y que recibió críticas tan brutales que la llevaron al silencio y la ruina. Preocupada por el papel de la mujer en la sociedad, creadora incansable, se enfrentó a un muro de odio que no pudo derribar.

Quizá ha llegado la hora de hacer lo que ella no pudo”.

Yolanda García Serrano, Premio Nacional de Literatura Dramática 2018, ha escrito y dirigido Halma. Es un homenaje a María Francisca Clar Margarit, una escritora de la Generación del 27 que firmaba con el seudónimo de Halma Angélico y que en sus escritos tocaba temas relacionados con los derechos de la mujer. En plena Guerra Civil recibió brutales críticas que la llevaron al silencio. Murió en el más absoluto abandono en 1952.

Ernesto Caballero en su última temporada como director del CDN ha programado el ciclo ‘En letra grande’, dedicado a escritoras que en el pasado enriquecieron la escena española.

PELÍCULA

Una cuestión de género

Título: Una cuestión de género

Año: 2018

Duración:120 min



Biopic sobre la jueza del Tribunal Supremo de los EE. UU. Ruth Bader Ginsburg, la segunda mujer en la historia (tras Sandra Day O'Connor) que sirvió en este alto órgano judicial. Ginsburg fue nombrada para el alto tribunal en 1993 por el Presidente Bill Clinton. Ruth, junto a su marido el abogado Martin Ginsburg, cambió el curso de la historia con un singular caso sobre discriminación de género que abrió el camino para la igualdad en los Tribunales.

POR MAURICIO MAGGIORINI

