

la karishina

núm. 3

REVISTA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA FeSP

Siempre a Tu lado





- 03** EDITORIAL
Por Julio Lacuerda
- 04** PANORAMA
Por Luz Martínez Ten
- 05** A DEBATE
Una ley para romper la brecha salarial
- 08** DIALOGANDO CON...
Begoña Almeida. Capataz Forestal.
- 11** HERRAMIENTAS
10 medidas que desde FESPUGT proponemos
contra la Violencia de género
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
¿Para qué se inventó el racismo?
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD
10 años de la ley de igualdad en los ayuntamientos
- 18** MIRANDO AL MUNDO
La marcha de las mujeres
- 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 FeSPUGT
Avda. de América, 25 - 3^a planta
28002 Madrid
Tel: (+34) 91 589 7023/7230
mail: mujerpsociales@fesp.ugt.org
igualdad.federal@fesp.ugt.org
<http://www.fspugt.es/>

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

Ilustrador
Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





<< ES IMPORTANTE RECORDAR QUE EN LOS PILARES DE NUESTRO SINDICATO SE ENCUENTRA EL ENFOQUE INTERNACIONALISTA POR EL CUAL LOS DERECHOS HUMANOS SON UNA PRIORIDAD QUE DEBEMOS DEFENDER >>

LOS DERECHOS HUMANOS ENTRE LAS PIEDRAS DE LOS MUROS

Apocos días de su llegada a la presidencia, Donal Trump ha ordenado construir un muro a lo largo de la frontera con México, crear nuevos centros para detener inmigrantes no autorizados y reactivar un programa federal para agilizar deportaciones. Y en Europa, la crisis de los refugiados se agudiza en un invierno gélido en el que cientos de miles de personas no encuentran respuesta a su demanda de asilo y refugio en el viejo continente. Cuando los muros de la intolerancia van instalándose en las fronteras para parcelar un planeta cada vez más globalizado, creo que es importante recordar que en los pilares de nuestro sindicato se encuentra el enfoque internacionalista por el cual los Derechos Humanos son una prioridad que debemos defender.

Estas no son solo palabras, sino que creo que transmitir el sentir de todas las compañeras y compañeros que compartimos la urgencia de poner freno a la intolerancia y la barbarie de los extremismos y volver a buscar el camino de la cooperación y la solidaridad.

En tiempos tan convulsos como los que vivimos es preciso recordar que la firma de la Declaración de los Derechos Humanos fue un hecho excepcional en la Historia de la Humanidad. Después de la Segunda Guerra Mundial, en los inicios de la Guerra Fría, cuando todavía dolían las heridas del nazismo y ante la situación de injusticias que se vivían en los cinco continentes, se llega a un compromiso por el que todos los gobiernos deberían respetar y cumplir una serie de normas que nos convirtieran en ciudadanos y ciudadanas del mundo, dentro de un marco de igualdad.

Sin embargo, la historia no es lineal, y este marco en el que los gobiernos se comprometieron a garantizar los derechos a todas las personas parece que se está resquebrajando. Por esta razón es preciso recordar que la declaración es "universal"; no hace referencia a unos derechos para la ciudadanía de un determinado país sino para todo ser humano, sin distinción, por lo que el respeto a los Derechos Humanos debe extenderse a todas las personas que buscan refugio o emigran, cualquiera que sea su condición, regular o irregular, porque cada una de las personas tenemos reconocidos derechos indelebles, inherentes y consustanciales a la dignidad humana, que nos acompañan a lo largo de nuestra vida.

En palabras de José Saramago "la identidad de una persona no es el nombre que tiene, el lugar donde nació, ni la fecha en que vino al mundo. La identidad de una persona consiste simplemente en ser, y el ser no puede ser negado".

Como mujeres y hombres sindicalistas, reiteramos nuestro compromiso internacional, así como la búsqueda de respuestas para frenar la ola de intolerancia y xenofobia que se extiende como consecuencia de las políticas neoliberales que cosifican a las personas. Tal y como afirma Bobbio "el problema de fondo relativo a los derechos humanos es hoy no tanto el de justificarlos, como el de protegerlos. Es un problema no filosófico sino político".

JULIO LACUERDA

Secretario General de FeSP UGT



<< EL COLECTIVO “NI UNA MENOS” CONVOCA UN PARO MUNDIAL CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA. ESTE DÍA, SALDREMOS UNA VEZ MÁS A RECORRER LAS CIUDADES PARA RECORDAR QUE AUN NO HEMOS LOGRADO LA IGUALDAD Y QUE EN MUCHOS LUGARES SE ESTÁ RETROCEDIENDO EN LO CONSEGUIDO>>

LA MARCHA DE LAS MUJERES

Escuche los gritos de mis hermanas cuando subía las escaleras de casa. Tenía catorce años y ellas ya iban a la Universidad donde comenzaron a luchar por los derechos de las mujeres. Eran los años finales del franquismo y a pesar de que en los países occidentales, la igualdad iba incorporándose a la agenda política, en nuestro país continuamos siendo menores de edad. Las mujeres éramos inferiores por decreto legal. El feminismo era algo completamente desconocido para mí, hasta aquel día en que mi madre atasco wáter con los panfletos que mis hermanas, con sus compañeras en clandestinidad, habían preparado para tirar en una quedada en el centro de Madrid. En las octavillas se podía leer: Nosotras parimos, nosotras decidimos. Mismo trabajo, mismo salario. No somos esclavas. Manolito la cena tu solito. Y muchas otras reivindicaciones que hoy siguen estando vigentes. A pesar de los ruegos de mi madre que ya nos veía a todos en los calabozos de sol, sacaron las octavillas mojadas y las colgaron con pinzas esperando que la tinta de la vieja vietnamita no desapareciera del todo.

Aquella tarde fui por primera vez a una manifestación y corrí como alma que lleva el diablo, perseguida por unos señores vestidos de gris.

Llego la democracia y en 1983 se crea el Instituto de las Mujer. Ya estábamos en el plano de las políticas de igualdad mundial. Doce años después, en 1995, se celebró en Beijing, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo fue analizar y discutir ampliamente la situación de las mujeres en el mundo y determinar las acciones prioritarias. Miles de mujeres procedentes de todos los rincones del mundo pactaron por consenso, una Plataforma de Acción, que recoge una serie de medidas cuya meta es la igualdad, el desarrollo y la paz. Se declara que “la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social”.

En el año 2.000 organizaciones de mujeres de más de 150 países se coordinan para protestar contra la pobreza y la violencia contra las mujeres en el mundo. Y en el año 2010 se creó la oficina de ONU Mujeres, cuya delegación en España se cerró en el año 2012 por falta de financiación.

Desde Beijing no ha vuelto a celebrarse una conferencia mundial de las mujeres, pero esto no significa que no nos hayamos organizado y que no hemos de tomar las calles. Las marchas de las mujeres por la paz, contra la violencia de género, contra la trata, por la libertad, por el derecho a decidir, por una sociedad más justa... han sido una constante del siglo XX y de la primera parte del siglo XXI. La última de las grandes protestas se ha producido en Washington, con la Marcha de las Mujeres, que desfiló alzando la voz contra las ideas misóginas, racistas, homófobas de Donald Trump, en su primer día de presidencia.

El próximo 8 de marzo, desde Argentina, el colectivo “Ni una menos” convoca un paro mundial contra la violencia machista. Este día, saldremos una vez más a recorrer las ciudades, para recordar que aún no hemos logrado la igualdad y que en muchos lugares del mundo se está retrocediendo en lo conseguido.

Aquel día, corriendo delante de los hombres de gris, no tuve conciencia de que la carrera solo acababa de empezar.

LUZ MARTÍNEZ TEN

Secretaria de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT



BRECHA SALARIAL

Una Ley para romper la brecha salarial

La brecha salarial entre mujeres y hombres se ha convertido ya en una vieja asignatura pendiente, no sólo en España, sino también en la UE y en todo el mundo, pero las resistencias para combatir este fenómeno discriminatorio para las mujeres, son fuertes y no permiten el destierro de esta brecha con facilidad.

POR CRISTINA ANTOÑANZAS
VICESECRETARÍA GENERAL CEC UGT

La igualdad de salarios entre mujeres y hombres es una reivindicación histórica en UGT. En 1932 y a propuesta de la Sociedad de Obreros Molineros de Valladolid y Dependientes de Comercio e Industria de Gijón, el 17º Congreso de la UGT recogía en su Programa de Acción la consigna "a igual trabajo, igual salario". Desde entonces hemos venido ejerciendo una acción sindical destinada a reducir la brecha salarial, haciéndonos eco de las recomendaciones internacionales.

El C.100 de la OIT, de 1951, relativo a la igualdad de remuneración para mujeres y hombres, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial por género y por trabajos de igual valor. El Tratado de Roma, en 1957, suscribió este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establecía la igualdad salarial sólo por el mismo trabajo. La Directiva Europea, aprobada en 1975, estableció la igualdad salarial no sólo por la realización de un mismo trabajo, sino por trabajos de igual valor, concepto sobre el que profundizó la Directiva Europea 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad



La brecha salarial en España llega al 24%, la más alta de los últimos seis años

El informe "Igualdad salarial, un objetivo pendiente", elaborado por UGT en febrero de 2016, refleja que mientras la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen la brecha salarial entre hombres y mujeres, en España ésta se situó en un 24%, la más alta de los últimos seis años, por lo que las mujeres tendrían que trabajar 88 días más que los hombres para cobrar lo mismo. Una diferencia que se debe a que las mujeres se concentran en los tramos de salarios más bajos". De hecho, el 67% (dos de cada tres) de los cerca de dos millones de trabajadores que perciben salarios iguales o por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, son mujeres y "la presencia de las mujeres va disminuyendo según se incrementan los salarios". Si a los 88 días más que las mujeres tenemos que trabajar para ganar el mismo salario, sumáramos los 91 días más de trabajo no remunerado que efectuamos supondría que "las mujeres en nuestro país trabajamos 179 gratis. Casi la mitad del año".

<< la simple modificación del artículo 28 del ET ha sido insuficiente, pues la brecha salarial en España es de las más elevadas de la UE >>

de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que derogó la de 1975.

En nuestro país, el pago de igual salario por el mismo trabajo, sin discriminación por sexo, se estableció, por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores (1980). Pero no sería hasta el año 1994, con la Ley 11/1994, cuando se establece la obligación del pago de igual salario por trabajo de igual valor. En 2002 se aprobó la regulación actual que incluye además, el pago por todas las remuneraciones salariales y extrasalariales (art.28 ET).

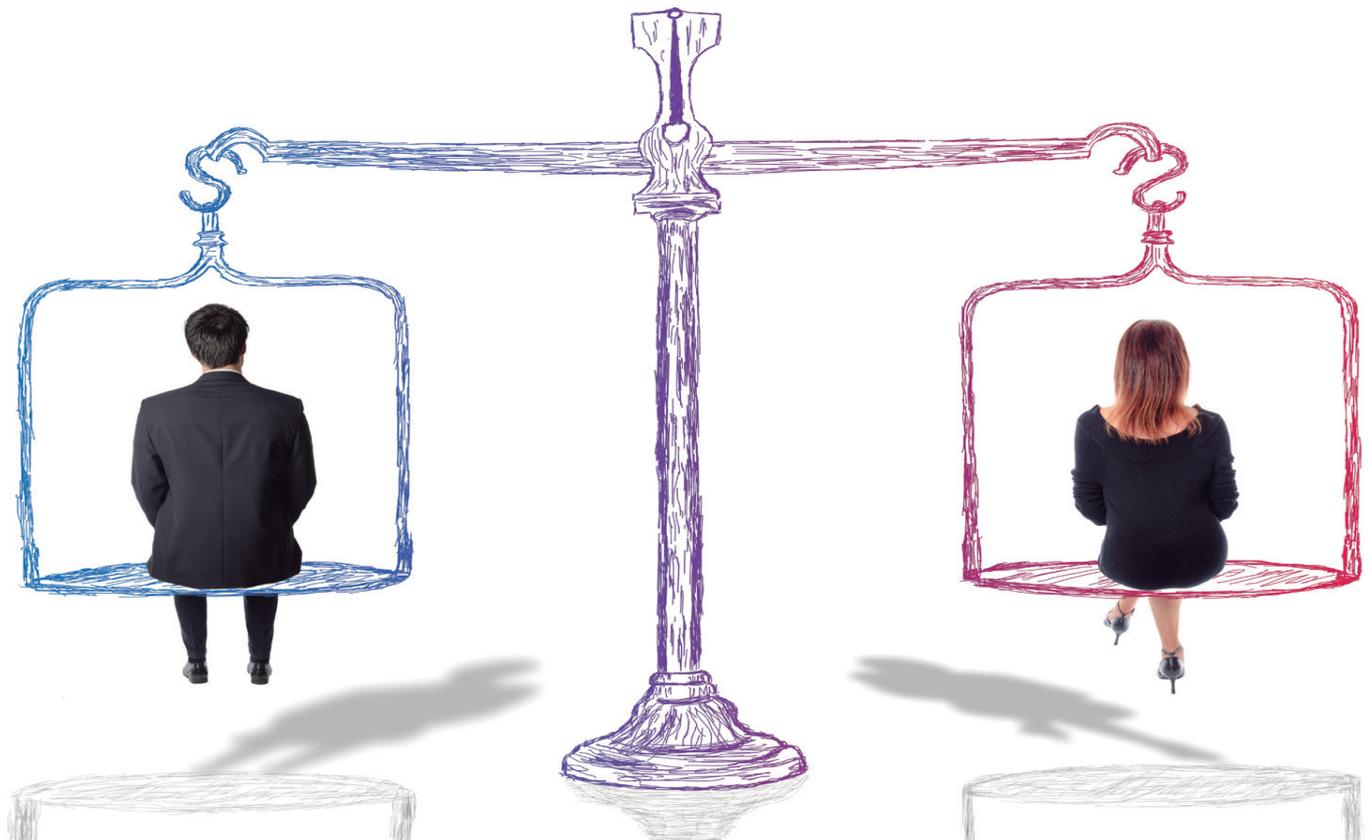
Sin embargo, la simple modificación del artículo 28 del ET ha sido insuficiente, pues la brecha salarial en España es de las más elevadas de la UE. La Ley de Igualdad 3/2007, supuso un "tímido" avance al introducir recomendaciones a la negociación colectiva, a través de la inclusión de medidas específicas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, dirigidas a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, pero la negociación colectiva por sí sola no permite corregir esta situación, debido al tejido empresarial de nuestro país basado sobre todo en pequeñas y medianas empresas, donde apenas existe representación sindical y no es posible negociar planes de igualdad.

El informe que estamos elaborando con motivo del Día por la Igualdad Salarial, pone de manifiesto una vez más que la infravaloración del trabajo de las mujeres y la pervivencia de un sistema de valores donde predomina la figura del hombre en el trabajo productivo, sigue siendo el origen de la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

Pero además, las mujeres hemos sido las principales perjudicadas por las medidas adoptadas en España frente a la crisis, pues mientras en la mayor parte de los países de la UE se ha reducido la brecha salarial, aquí ha permanecido casi invariable.

Los últimos datos de Eurostat reflejan que la diferencia salarial entre mujeres y hombres en Europa está en torno al 16,3% salario hora, por lo que las mujeres trabajan de media, 54 días gratis cada año.

Pero en nuestro país, la situación es peor, pues según la última Encuesta de Estructura Salarial del INE, los hombres percibieron, de media, 25.727,24€ anuales y las mujeres 19.744,82€, lo que supone casi seis mil euros menos que los hombres en un año, o lo que es lo mismo, una diferencia del 23,25%. Por tanto las mujeres en España trabajamos una media de 85 días gratis.



<< REIVINDICAMOS UNA LEY DE IGUALDAD SALARIAL, QUE PROFUNDICE EN LAS CAUSAS QUE ORIGINAN LA BRECHA SALARIAL Y ESTABLEZCA INDICADORES QUE PERMITAN CORREGIRLA >>

Desde el punto de vista económico, las mujeres seguimos siendo “mano de obra” más barata que los hombres, lo que beneficia a un sistema en el que el objetivo es la consecución del mayor beneficio empresarial posible y las resistencias a eliminar la brecha salarial tienen buena parte que ver con el funcionamiento de ese sistema.

Por ello, desde UGT creemos imprescindible que exista una decidida voluntad política que se traduzca en la adopción de medidas efectivas para eliminar la discriminación retributiva sobre las mujeres, prohibida por nuestra Constitución, y cuya protección se encuentra regulada entre el derecho fundamental a la igualdad recogido en el Artículo 14.

En ese sentido, reivindicamos una ley de Igualdad Salarial, que profundice en las causas que originan la brecha salarial y establezca indicadores que permitan corregirla; cambios en la Ley de Igualdad 3/2007 que regula los planes de igualdad en las empresas y el retorno a una legislación que anule los devastadores efectos que han tenido las reformas laborales sobre la negociación colectiva.

Descarga el Informe de UGT en .pdf
“Igualdad salarial, un objetivo pendiente”



DIALOGANDO CON BEGOÑA ALMEIDA ÁLVAREZ

Capataz forestal. (Técnica de obras forestales, civil, maquinaria, plantaciones e incendios forestales). Guarda de caza, (coordinadora de patrullas). Actualmente trabaja en la Fundación Oso Pardo realizando seguimiento y control de esta especie en peligro de extinción.

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
FeSP UGT

Las oposiciones para lograr un puesto de agente forestal en España estuvieron vetadas a las mujeres hasta 1988. Desde entonces hasta ahora, el porcentaje de ocupación femenina de estas plazas ha ido incrementándose hasta llegar al trece por ciento actual.

En el año 1985 para poder cursar los estudios de Capataz Forestal en la escuela de Coca (Segovia) había que realizar un examen de ingreso en Valladolid de cultura general, las treinta mejores notas podían realizar los estudios. Estudios que por ser mujer no nos dejaban cursar. En 1988 volví a presentarme a los exámenes de ingreso, habiéndome presentado dos años antes otras compañeras. ¡Por fin! cursé los dos años de Capataz Forestal con un compañerismo maravilloso y unos profesores que nos construían unos buenos cimientos para poder trabajar en cualquier campo de esta profesión. Estando en la escuela de Capacitación Forestal era una compañera más, tanto con mis compañeros (excelentes) como con los profesores (grandes profesionales). Otra cosa es cuando te quieres incorporar a la vida laboral, hasta conseguir el primer trabajo, todo son trabas por ser mujer. Desde entonces hasta ahora, el porcentaje de ocupación femenina de estas plazas ha ido incrementándose hasta llegar al trece por ciento actual.



<< LA FILOSOFÍA QUE ORIENTA EL TRABAJO DE LA FOP SE BASA EN EL DESARROLLO DE EXPERIENCIAS DE GESTIÓN QUE DEMUESTREN LA VIABILIDAD DE LA COEXISTENCIA ENTRE LAS ACTIVIDADES HUMANAS Y UNA POBLACIÓN SALVAJE DE OSOS >>

Es una profesión muy vocacional ¿Cuándo supo que quería ser capataz forestal?

Si que es era una profesión muy vocacional. En los años 80 no eran muchas las mujeres que nos presentábamos a las plazas que ofertaban.

En mi caso lo tenía muy claro, desde que veía los programas de Félix Rodríguez de la Fuente. Siempre me ha gustado el contacto directo con la naturaleza. Pero no pensé que los comienzos iban a ser tan duros por el mero hecho de ser mujer.

¿Qué formación recibió?

Capacitación Forestal.

Luego llegan las oposiciones. Puedes optar o no a ellas.

En mi caso me presente llegando al último examen pero

la entrevista no la pase. Actualmente trabajo en la fundación Oso Pardo realizando labores de seguimiento y control de la especie.

¿Las pruebas físicas en la oposición son las mismas para mujeres que para hombres?

Si. Cuando yo me presente, teníamos que realizar las mismas pruebas físicas.

¿Cuál fue su primer destino como capataz Forestal?

Fue en TRAGSA como Capataz Forestal durante cinco años.

seguidamente empecé a trabajar como Guarda con la Fundación Oso Pardo.

Actualmente sigo trabajando con la Fundación Oso Pardo.

¿Tienes las mismas funciones que tus compañeros hombres?

Si, no existe ninguna diferencia en el trabajo todos somos compañeros y nos apoyamos en lo que podamos necesitar. No hay ninguna diferencia por ser mujer.

¿Ha desarrollado otros trabajos relacionados con el monte?

He tenido la gran suerte que los trabajos que he realizado han estado relacionados con mi profesión.

En algunas comunidades autónomas se está regulando sobre la seguridad de los agentes forestales. ¿Es necesario contar con más medios para su propia seguridad?

Todo aquello que sirva para desarrollar nuestra labor de manera más segura bienvenido sea.

¿La baja por maternidad está regulada?



Fundación Oso Pardo

Desde su creación en el año 1992, la Fundación Oso Pardo (FOP) ha venido ampliando constantemente tanto el ámbito geográfico de actuación, que en la actualidad abarca la práctica totalidad de la Cordillera Cantábrica y los Pirineos, como la envergadura y los contenidos de sus iniciativas y proyectos de conservación. Su labor se extiende a campos como la conservación y restauración de hábitats de elevado interés para la especie, el seguimiento de la población osera, la investigación aplicada a la gestión, la lucha contra el furtivismo o la formación y educación ambiental.

Puedes conocer más información sobre la fundación entrando en su página web: www.fundacionosopardo.org

Si. En mi caso con la Fundación Oso Pardo no tuve ningún problema, facilidad y comprensión,

¿Tiene alguna reivindicación sindical de cara a futuro?

Que las nuevas generaciones consigan llegar a una igualdad total de género, todavía queda mucho camino por recorrer para que la sociedad no vea raro que una mujer puede esta igual de capacitada para ser forestal.

¿Qué les dirías a las niñas que quieran ser forestales?

Si realmente es su pasión que luchan por ello. SEs una maravilla comprobar sobre el terreno cómo avanza todo al compás de las estaciones. También me encanta trabajar con los niños, porque son los herederos de todo esto y es muy importante que tomen conciencia pronto.

¿Cuál es la parte más dura de su trabajo?

Sí. Lo más desagradable para mí es la desesperación que sientes ante un incendio, cuando ves que no puedes hacer nada... También te ves muy impotente cuando, después de haber trabajado durante un año con especies amenazadas, llega una epidemia y se va al traste una población. Es frustrante.

¿Qué es lo más gratificante de su trabajo?

Estar en contacto con la naturaleza día a día y en mi caso en particular ver como aumenta la población de osos debido al trabajo de seguimiento y protección de uno de los animales más emblemáticos de nuestros bosques.



10 MEDIDAS QUE DESDE FESPUGT PROPONEMOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Dar prioridad al diálogo social entre empresas y sindicatos a la hora de pactar conjuntamente agendas, procedimientos e iniciativas de sensibilización entre responsables y trabajadores.

2. Se ha demostrado que asegurar que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad en las negociaciones ha sido crítico a la hora de incluir problemas de violencia de género y acoso sexual en las agendas de negociación, especialmente en sectores predominantemente masculinos.



3. Elaborar directrices, políticas de empresa tipo y formar a los representantes de los centros de trabajo para negociar acuerdos y políticas para luchar contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo y prevenir la violencia doméstica contra las mujeres en el mismo .

4. Asegurar que las iniciativas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo incluyen una clara focalización en las causas y las soluciones al acoso y la Violencia de Género en el trabajo, teniendo en cuenta desigualdades de género y discriminación.

5. Facilitar información y apoyo a las trabajadoras que sufren acoso sexual y violencia de género.

6. Trabajar en colaboración con ONG´s y organizaciones especializadas en Violencia de Género en el desarrollo por ejemplo, de campañas y encuestas sindicales para sensibilizar respecto al alcance y la naturaleza de la Violencia de Género en el trabajo.

7. Fomentar que líderes sindicales hombres, negociadores y hombres conciencian públicamente y defiendan un enfoque de tolerancia cero respecto a la violencia contra las mujeres.

8. Destacar el interés económico y social de luchar contra la violencia en el trabajo, incluyendo los argumentos empresariales de que combatir la Violencia de Género puede contribuir a mejorar las relaciones en el lugar de trabajo, a mejorar el bienestar en el trabajo, a retener a los trabajadores, a reducir el absentismo laboral, a aumentar la motivación y la productividad.

9. Ejercer presión para que se incluyan medidas para abordar el acoso sexual y la violencia doméstica en el trabajo y los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género en los planes de acción nacionales del gobierno sobre violencia contra las mujeres.

10. Implementar medidas para abordar la Violencia de Género en los acuerdos de diálogo social sectorial europeos y en declaración conjuntas.



Proyecto de la CES

«Seguras en casa, Seguras en el trabajo»

RETOS

Estrategias de los sindicatos para prevenir, gestionar y eliminar el acoso y la violencia en lugar de trabajo.

1. La sensibilización sobre el acoso sexual y la violencia en el trabajo sigue siendo un reto ya que se trata de un problema oculto en el lugar de trabajo, las trabajadoras temen represalias si denuncian casos y sigue habiendo un bajo nivel de comprensión respecto de las causas del acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres.

2. La crisis económica y las medidas de austeridad han dado lugar a recortes en la financiación de servicios esenciales, incluida la financiación de apoyo especializado en materia de violencia de género. La reducción en los niveles de financiación de los servicios de salud, por ejemplo, ha tenido un impacto en el aumento de los niveles de violencia y acoso en el trabajo, incluida violencia de terceros.

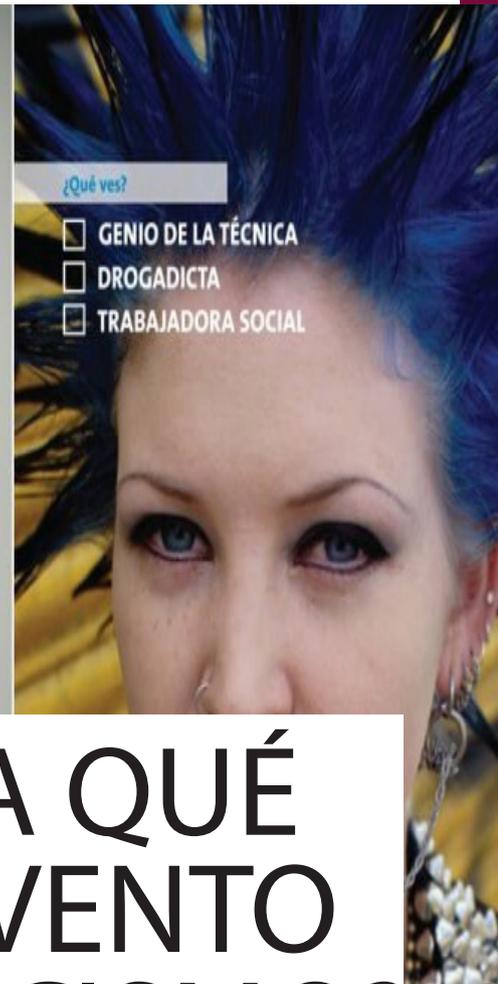
3. El aumento del trabajo no normalizado y la precariedad laboral han incrementado el riesgo de violencia y acoso en el trabajo, afectando de manera predominante a los sectores mayoritariamente femeninos.

4. Asegurar que las iniciativas de salud, seguridad y bienestar en el trabajo incluyen una clara focalización en las causas y las soluciones al acoso y la violencia de género en el trabajo, teniendo en cuenta desigualdades de género y discriminación.

5. Una cultura de relaciones y roles de género desiguales y de estereotipos de género se perpetúa al persistir las desigualdades de género en el trabajo, en la sociedad y en la familia.



España:
Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene como objetivo combatir actos de violencia considerados discriminatorios, e incluye medidas para permitir que las víctimas de violencia de género sigan trabajando. Actualmente, muchos convenios colectivos, protocolos sobre violencia y acoso y planes de igualdad de género incluyen disposiciones relativas a la violencia de género en el ámbito doméstico. Las cláusulas incluyen medidas de apoyo a las víctimas como: informar a las víctimas de violencia de género sobre sus derechos, prevenir la violencia de género mediante formación, la posibilidad de horarios de trabajo flexibles y bajas remuneradas y no remuneradas. Las cláusulas sobre bajas remuneradas para permitir que las víctimas vayan al médico o acudan a citas legales son una práctica común. La compañía energética Endesa, por ejemplo, prevé horarios de trabajo revisados y flexibles, asistencia social, asistencia jurídica, medidas de protección y asesoramiento a las víctimas. Algunas empresas contribuyen a los costes de traslado, vivienda y viaje, a los gastos de los hijos y del colegio y, en el sector bancario, se ofrece a las víctimas de violencia de género préstamos sin intereses.



¿PARA QUÉ SE INVENTO EL RACISMO?

<< NINGUNO DE NOSOTROS RECONOCERÁ SU PROPIA HUMANIDAD SI NO RECONOCE, PRIMERO, LA DE LOS OTROS >>

CARLOS FUENTES

En tiempos tan sombríos como los actuales en los que el alma de la Europa social se desangra en el mediterráneo, es importante comprender como se ha ido construyendo la ideología de la intolerancia y el racismo. Una ideología que va mutando en nuevo racismo, alimentando los discursos del miedo y la exclusión.

POR LUZ MARTINEZ TEN S^a MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES FESPUGT



<< UNO SIEMPRE ES EXTRANJERO DE ALGUIEN. SIEMPRE HAY OTRA PERSONA QUE NOS PUEDE PERCIBIR COMO EXTRAÑOS EN SU CULTURA >>

En 1998, Tahar Ben Jelloun en el libro *Papá ¿qué es el racismo?*, explicaba a su hija que la palabra “extranjero” procede de la palabra en antiguo francés *estrangere*, que significa “extraño”. Hoy la palabra extraño designa algo extraordinario, diferente de lo que tenemos costumbre de ver. La palabra xenofobia significa la hostilidad hacia lo que proviene del extranjero. Más adelante comenta “Uno siempre es extranjero de alguien. Siempre hay otra persona que nos puede percibir como extraños a su cultura”. El autor en esta explicación muestra la esencia de la xenofobia, el rechazo y el miedo a lo desconocido. Sabemos que somos más iguales que diferentes, que las personas de diferentes culturas, una vez superados los estereotipos y la desconfianza podemos enriquecernos con la convivencia y que el encuentro no sólo no supone la pérdida de la identidad sino que nos proporciona valiosas experiencias de vida. Entonces ¿Cómo y por qué se inventó el racismo?

En los siglos que precedieron a la Ilustración, las diferencias que se observaban entre los distintos grupos humanos se explicaban como consecuencia de la diversidad cultural. Así, la referencia a otros pueblos se hacía en términos de salvajes o bárbaros. Para los griegos, por ejemplo, el término bárbaro se utilizaba para designar a quienes hablaban una lengua incomprendible. El bárbaro no era considerado inferior, como alguien que tuviera un nivel humano distinto al no-bárbaro, sino como alguien que no había alcanzado un determinado nivel de civilización. (García Martínez, J. y Saez Carreras). Ni siquiera las persecuciones religiosas de la historia tuvieron lugar por motivos raciales sino culturales, aunque éstos fueron igualmente devastadores para la dignidad humana. Es el ejemplo de la Edad Media y del mundo cristiano que del siglo XI al XIV se convierte en una sociedad perseguidora. Observamos cómo, a partir del desarrollo demográfico, económico, político y cultural, la cristiandad se defenderá de todo aquel que represente una amenaza a su creciente poder.

Es en siglo XVI cuando surge el término raza para indicar el grado de relación entre individuos pertenecientes a una familia, sin que aquello implicara una “diferenciación biológica” de los diversos grupos humanos.

El colonialismo iberoamericano aporta una nueva división basada en el concepto bipolar de cristianos/paganos, creando en las colonias una sociedad de clases pero no de razas, como demuestra el fenómeno del mestizaje y las normas estableci-



das en las Leyes de las Indias. En las colonias españolas, hubo guerras, explotación, intolerancia, pero no exactamente racismo (Calvo Buezas).

El concepto de raza, como tal, surge en el S.XIX. Es en este periodo cuando tienen lugar una serie de desarrollos intelectuales y sociales que alumbran la idea de "raza" para clasificar y explicar la diversidad humana a la vez que se utiliza para legitimizar el orden social.

En 1775 Joan Blumenback clasificó el género humano en cinco variedades: blanca o caucásica, amarilla o mongólica, cobriza o americana, parda o malaya y negra o etiópica y abrió la puerta a las ideas evolutivas de la Ilustración que cristalizaron en la polémica entre monogenistas y poligenistas defensores, respectivamente, de un solo origen o un origen múltiple de la humanidad. Entre el siglo XVIII y el XIX el concepto de "raza" incorpora, además de los rasgos físicos determinados por la adscripción racial, otros de distinta naturaleza como son los sociales y/ o culturales lo que fomenta la creencia de que el comportamiento, así como la capacidad mental y cultural de determinados grupos humanos (pueblos o clases sociales) están determinados biológicamente y por lo tanto pueden ser clasificados jerárquicamente. El racismo científico defiende que "las diferencias y las semejanzas socioculturales entre las poblaciones humanas son variables dependientes de tendencias y actitudes hereditarias exclusivas de cada grupo. Lo biológico, lo hereditario, determina lo cultural" (Jiménez, C. y Malgesini).

Una vez abolida la esclavitud y en un contexto histórico de revolución industrial y expansión transcontinental de las grandes potencias, el racismo "científico" que aseguraba la superioridad de unas razas sobre otras, se convirtió en una poderosa arma teórica que legitimizaba la dominación imperialista y la explotación capitalista.

La revolución contrarrevolucionaria de mediados del siglo XIX intentó acabar con las secuelas de la revolución burguesa de 1789. En palabras de Szimanski, (1983: 360) "Se hizo necesaria la idea de raza y racismo para poder defender el sistema de esclavitud en sus últimas décadas, para justificar la subordinación colonial, para amparar la explotación intensiva de todo el mundo no europeo, para legitimizar incluso la explotación de los diversos campesinos desplazados". La consecuencia fue que, ya a comienzos del S. XIX, los estratos más cultos de Europa estaban convencidos de que la especie humana se dividía en razas inferiores y superiores. Las políticas nazis sobre las "razas" inferiores no tardarían en llegar.

A pesar de las lecciones aprendidas después de la Segunda



<<EL RACISMO "CIENTÍFICO" QUE ASEGURABA LA SUPERIORIDAD DE UNAS RAZAS SOBRE OTRAS, SE CONVIRTIÓ EN UNA PODEROSA ARMA TEÓRICA QUE LEGITIMIZABA LA DOMINACIÓN IMPERIALISTA Y LA EXPLOTACIÓN CAPITALISTA>>

Guerra Mundial, una nueva forma de racismo se ha instalado en el mundo. Es lo que los sociólogos/as han denominado "racismo cotidiano" y que ha dado lugar a la aparición de partidos con ideología xenófoba en distintos países europeos. **Se basa en las causas estructurales de organización de la sociedad que engendran por acción o por omisión un concepto de "nuevo racismo" basado en causas tanto económicas como ideológicas.** Este nuevo discurso admite que todos los seres humanos somos iguales, pero no que tenemos los mismos derechos. Ideas como el choque de civilizaciones, la pérdida de identidad de los pueblos, la clasificación entre inmigrantes legales e ilegales, la creación de estereotipos sobre la peligrosidad de los refugiados, o la utilización económica de las personas... forman parte de este nuevo racismo que asola el siglo XXI. **¿Para qué se inventó el racismo? Para justificar la injusticia. Saberlo tal vez, nos ayude a contrarrestarlo y defender los derechos humanos.**



DIEZ AÑOS DE LA LEY DE IGUALDAD EN LOS AYUNTAMIENTOS

POR JOANA MOR BIOSCA S^a ADMON. LOCAL Y AUTONÓMICA FESPUGT

Hace unos días una amiga me recordaba como era su ciudad a finales de los años setenta. Mi amiga vivía en un piso de una torre que se alzaba en medio de los campos de Castilla, en lo que se denominaba ciudad dormitorio. Como ella, La mayoría de las mujeres que habían emigrado desde el pueblo, eran muy jóvenes. Hacía poco que habían comenzado a vivir en pareja y ya tenían hijos e hijas porque, en aquel tiempo, te casabas e inmediatamente y sin pausa te quedabas embarazada. Hacía muy poco tiempo que en España se había conseguido la igualdad legal, por lo que todo estaba por hacer. Con la entrega de las llaves del piso regalaban la experiencia de habitar un lugar inhóspito sin aceras, parques, colegios o iluminación. Por la mañana los hombres salían muy temprano, lejos de allí, rumbo a sus puestos de trabajo, mientras que las mujeres se quedaban en aquellas viviendas que olían a nuevo, a soledad y a vacío. Muy pocas mujeres trabajaban fuera de casa y cuando lo hacían era para emplearse en el servicio doméstico en otras ciudades teniendo que atravesar una verdadera carrera de obstáculos para llegar a su destino, ya que en aquella época los medios de transporte eran escasísimos. Resultaba impensable contar con un comedor escolar o una escuela infantil. Para las mujeres era una ciudad, dura, dura, dura.

Cuando, en los días de lluvia, las calles se inundaban y el barro te llegaba hasta los tobillos, entonces las mujeres guardaban sus zapatos de tacón en una bolsa de plástico dentro del bolso, se calzaban las botas de agua y se echaban a caminar por la vida dispuesta hasta donde se propusieran.

Hoy recordando está conversación, reflexionaba sobre el camino que los Ayuntamientos han ido trazando en estos años gracias a las políticas de Igualdad. La creación del Instituto de la Mujer en 1983 con Carlota Bustelo fue decisivo no sólo para adoptar medidas imprescindibles que acabaran con cuarenta años de sometimiento legal a nuestros maridos y padres, recordemos que durante los años de franquismo, las mujeres no podíamos trabajar sin el permiso del marido, ni abrir una cuenta corriente o sacar el carnet de conducir, sino que además fijo los objetivos para la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. En este sentido, el papel de los ayuntamientos iba a ser fundamental, ya que constituyen el espacio de relación más próximo entre Administración y ciu-

<< LA CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LA MUJER EN 1983 CON CARLOTA BUSTELO FUE DECISIVO PARA ADOPTAR MEDIDAS QUE ACABARAN CON 40 AÑOS DE SOMETIMIENTO A MARIDOS Y PADRES Y PARA FIJAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN TODOS LOS ÁMBITOS SOCIEDAD >>

dadanía. Es el ámbito donde se desarrolla una parte muy importante de la vida cotidiana. El lugar donde las políticas se hacen más cercanas y accesibles y en donde se establecen las condiciones más idóneas para la participación democrática. Así, en los primeros años de la joven democracia, las políticas de igualdad fueron tomando un nuevo protagonismo en el diseño y gestión de las ciudades, aportando una dimensión distinta en la creación de un modelo de ciudad más habitable, solidaria y saludable, que tenga en cuenta el bienestar, la diversidad y la plena participación del conjunto de sus habitantes. Con este objetivo comenzaron a realizarse programas para atender a las situaciones más alarmantes, como la alfabetización de miles de mujeres que aún no sabían leer y escribir, la salud, la pobreza, la situación de las mujeres mayores, el acceso al trabajo...

Uno de los grandes desafíos era la promoción de vida asociativa y la participación de las mujeres. Recordemos que lo normal, sobre todo en las zonas rurales, es que las mujeres no tuvieran ni voz, ni vida, ni tiempo propio. Sobre todo en la primera etapa de la dictadura, la vida social de la mujer estaba a cargo de la Sección Femenina que defendía un modelo de mujer dedicado en cuerpo y alma a su papel de madre y esposa. Y aunque en los años sesenta el tímido aperturismo, la emigración de trabajadoras españolas a los países ricos de Europa y la llegada del turismo fue abriendo nuevos modelos para las más jóvenes, seguía habiendo un retraso abismal con los países del norte de Europa, donde las feministas llevaban años



Descarga Cuadernillos
PALABRAS PARA REGALAR
Ayuntamiento de Fuenlabrada



trabajando en acciones positivas como cuotas en los espacios de poder, corresponsabilidad, coeducación o igualdad laboral.

Uno de los grandes escollos fue la introducción de la Planificación Familiar. Los primeros centros que se abrieron en los Ayuntamientos representaron toda una revolución en la sociedad Española. La creación de las Casas de la Mujer en los ayuntamientos visibilizaban los programas de igualdad, poniendo en agenda política y en el espacio público una realidad que no tendría marcha atrás. Como decía un famoso eslogan de las manifestaciones del Ocho de marzo: "Si somos la mitad de la tierra, queremos la mitad del cielo".

Es indiscutible que en este proceso de conquista de derechos, el movimiento feminista y las mujeres organizadas en la doble militancia, tanto en los partidos políticos como sindicatos e instituciones, han tenido y siguen teniendo, un papel fundamental en la reivindicación y vertebración de políticas de igualdad.

Unas políticas que a través de los años han ido concretándose en un marco jurídico como la Ley Integral de Violencia de Género aprobada en el 2004, o la Ley de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres que el 22 de marzo cumplirá diez años y que obliga a los Ayuntamientos a introducir medidas transversales de género que afectan de forma especial a las disposiciones normativas, las contrataciones públicas y los presupuestos.

Desde la aprobación de la Ley Los Ayuntamiento, desde la Concejalía de Igualdad, han ido desarrollando los Planes de Igualdad y Programas estratégicos de Igualdad que están aportando una nueva perspectiva a la gestión de la realidad municipal.

<< LOS PLANES DE IGUALDAD
ESTÁN APORTANDO UNA NUEVA
PERSPECTIVA DE GESTIÓN DE LA
REALIDAD MUNICIPAL. NO CABE
DUDA DE QUE DESDE LOS AÑOS
OCHENTA HEMOS CAMINADO
DEPRISA >>

No cabe duda que desde los años ochenta hemos caminado deprisa. De los programas dirigidos solo a las mujeres hemos pasado a gestionar toda la política desde una visión transversal de género. La igualdad es ya una parte fundamental de la agenda de las ciudades. Sin embargo, a pesar de los logros, aún queda mucho que hacer. Desde erradicar la violencia de género, hasta que las calles también tengan los nombres de sus ciudadanas ilustres.

Desde recuperar los Centros de Información y Planificación familiar prestando especial atención a la juventud hasta lograr una política de cuidado y del tiempo que humanice la vida de las personas. Desde diseñar las plazas y parques con una perspectiva de género a promocionar la igualdad de oportunidades para las mujeres en los municipios de las zonas rurales. Desde crear escuelas infantiles a lograr desaparecer la brecha salarial.

Diez años después de la aprobación de la Ley recordemos la capacidad de los Ayuntamientos para luchar contra la discriminación e influir en el desarrollo de ciudades libres de violencia, más equitativas y justas.



La marcha de las mujeres

Multitudinarias protestas contra Donald Trump. En Washington hubo más de medio millón de personas y la manifestación se repitió en varios países.

Fuentes: Agencias

Tras su primera noche en la Casa Blanca, el presidente de Estados Unidos, Donald Trump, se enfrentó con la "Marcha de las Mujeres", una masiva protesta que tuvo una fuerte convocatoria en las redes sociales y que se ha replicado en otras ciudades del mundo.

Los organizadores estiman que más de medio millón de personas se sumaron a la manifestación en Washington, cerca del Congreso de EE.UU., para defender los derechos de la mujer pero también de los inmigrantes, los musulmanes y la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (Lgtbi).

La intención de la "Marcha de las Mujeres" fue enviar el mensaje a Trump y al Congreso estadounidense, controlado en las dos cámaras por el Partido Republicano de que los derechos de las mujeres y de los grupos sociales minoritarios deben ser respetados.

"La Marcha de las Mujeres envió un claro mensaje al mundo y a nuestro nuevo gobierno en su primer día en el cargo de que

los derechos de las mujeres son derechos humanos", dijeron los organizadores.

Todo surgió con una idea de una abogada jubilada de Hawai, Teresa Shook, y luego creció como bola de nieve en las redes sociales. "¿Y si las mujeres desfilaran masivamente en Washington durante la investidura?", preguntó. Cuando fue a acostarse, tenía 40 "Me gusta". Cuando se despertó, más de 10.000, y las notificaciones siguieron creciendo.

Es la primera vez en 40 años que un mandatario recién elegido tiene una popularidad tan baja, de apenas 37%, según un sondeo de CBS News. Aunque Trump ganó la elección con 308 votos del colegio electoral, Hillary Clinton ganó el voto popular, con casi tres millones de sufragios más que su rival.

La derrota inesperada el 8 de noviembre de Hillary, que esperaba convertirse en la primera presidenta de Estados Unidos, fue para muchas un gran golpe. Unas 225.000 personas habían confirmado su participación en la página Facebook de la marcha, y otras 250.000 dijeron estar interesadas en hacerlo.



<< ES LA PRIMERA VEZ EN 40 AÑOS QUE UN MANDATARIO RECIÉN ELEGIDO TIENE UNA POPULARIDAD TAN BAJA, DE APENAS 37%, SEGÚN UN SONDEO DE CBS NEWS >>

Al menos 1200 colectivos habían pedido permiso para estacionar cerca del Mall. La mayoría de manifestantes visitó un gorro de lana rosa con dos orejas de gato, y que se ha convertido en nuevo símbolo del desafío al nuevo gobierno.

En los días previos a la toma de posesión de Trump hubo otras protestas en Washington, donde coincidiendo con la ceremonia de toma de posesión del nuevo presidente, se produjeron incidentes y fueron detenidas más de 200 personas, según las autoridades.

EL ESPAÑOL DESAPARECE DE LA WEB DE LA CASA BLANCA

Aunque en Estados Unidos viven más de 41 millones de hispanohablantes, a partir de ahora la renovada web de la Casa Blanca solo podrá consultarse en inglés. El cambio se ha producido tras asumir la presidencia Donald Trump, cuya imagen durante un acto de campaña ocupa buena parte de la página. La cuenta de Twitter de la Casa Blanca en español permanece inactiva.

La fijación de Trump con los latinos no es nueva. Ya durante la campaña electoral dejó claro que ni le gusta el español, ni la gente que lo habla. "Este es un país en el que hablamos inglés, no español", aseguró poco antes de confirmarse su nominación como candidato del Partido Republicano.

Los temas fuertes de la página web de la Casa Blanca remiten a aquellos en los que se ha centrado Trump en su carrera hacia el despacho oval: Empleo (sobre todo para los estadounidenses, como destacó en su primer discurso), Energía (eliminará las "nocivas e innecesarias políticas" como el Plan de Acción sobre el Clima, indica), Comercio (con la advertencia de que revisará, entre otros, el tratado NAFTA con México y Canadá), Seguridad y Ejército (el muro con México como medida estrella) y Política Exterior (con acciones "agresivas" contra el ISIS).



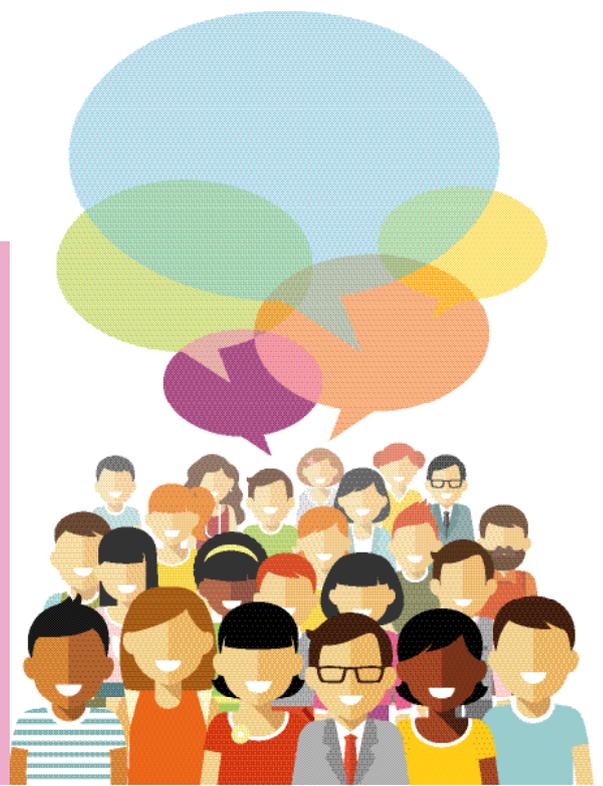
Gorros contra la misoginia

Además del no a Trump, había otro elemento común en las marchas de protesta: un gorro de lana rosa rematado con la forma de unas orejas de gato. Es el "pussy hat", un juego de palabras con el doble sentido de pussy, que puede significar tanto "gatito" como "vagina". Hace referencia al polémico audio filtrado en la campaña electoral. El rojo de las gorras rojas con el lema de Trump "Haz América grande de nuevo" que abundaban el viernes en la capital fue sustituido 24 horas más tarde por el rosa que predominaba en el tocado gatuno que portaron buena parte de las manifestantes que participaron en la Marcha de las Mujeres. La concentración bebe, tanto en nombre como en ideales, de la Marcha del Millón de Mujeres que hace justo 20 años reunió en Filadelfia a miles de mujeres afroamericanas que reclamaron más oportunidades para la comunidad negra, así como de la Marcha en 1963 donde Martin Luther King pronunció su histórico discurso "Tengo un sueño".



EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta, escríbenos e intentaremos ayudarte
e-mail: ssociales@fesp.ugt.org
POR GABINETE FeSP UGT



01

¿ Soy un funcionario del Ministerio de Trabajo y he sido padre en el mes de agosto. He querido demorar las solicitud del permiso de paternidad para el mes de diciembre, que es la fecha de finalización del permiso de maternidad de mi mujer, pero en el INSS me han comunicado que los empleados Públicos tenemos que solicitar el permiso a continuación del nacimiento de mi hija.

Ciertamente es una injusticia que el resto de trabajadores puedan elegir la fecha del disfrute del permiso de paternidad mientras que los empleados públicos se ven obligados a disfrutarlo en un periodo determinado. La UGT ha venido demandando al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la modificación del artículo 49 del EBEP (RDL 5/2015) que mandata a solicitar

y disfrutar este permiso a partir de la fecha de nacimiento. Es una de las reivindicaciones que junto con la ampliación del permiso de paternidad vamos a solicitar al próximo gobierno.

02

¿Pueden los funcionarios de prisiones concursar a otros departamentos ministeriales?

En principio sí, pero en la práctica la mayoría de procesos concursales incluyen la exclusión EX11, con lo cual los funcionarios de prisiones, al estar incluidos en la EX11 por ser organismo deficitario, no podemos participar en esos concursos de traslados. Del mismo modo, salvo el personal laboral o sanitario, otros empleados públicos tienen vedada la posibilidad de concursar y obtener puestos de trabajo en el ámbito de Instituciones Penitenciarias.

03

Soy personal laboral administrativo en la Consejería de Educación, y tengo 60 años, me gustaría saber si puedo acogerme a la **02** jubilación parcial.

La ley General de la Seguridad Social en la disposición transitoria cuarta, apartado 5, indica que si tienes 30 años cotizados y la Administración, con carácter simultáneo realice un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial a los 61 años. Esta legislación perdurara hasta el 2019.

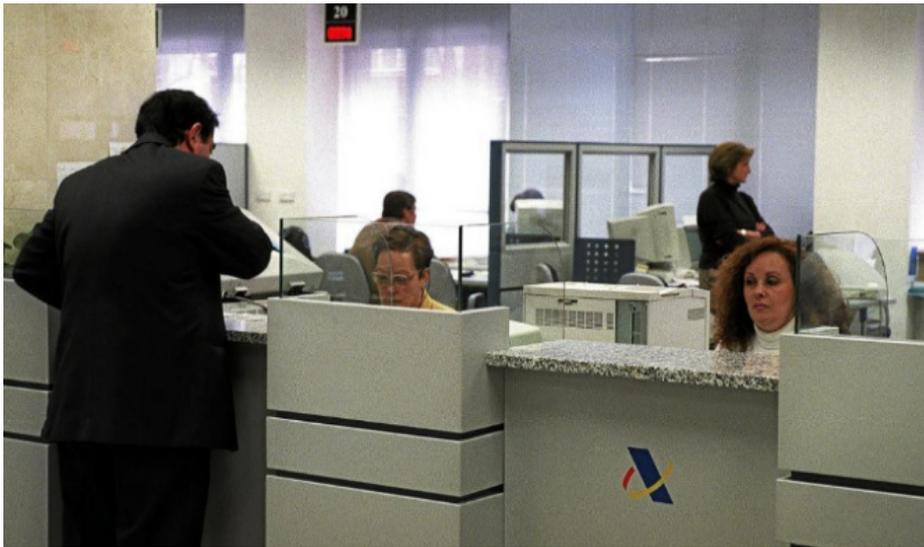
04

¿Por qué hay tan pocas mujeres en los cuerpos de bomberos?

Los cuerpos de bomberos no son más que un reflejo de esta sociedad que no ha abandonado los tics machistas y que



Esperamos haber podido aclarado tus dudas, solo nos queda que felicitarte por tu reciente paternidad.



persiste en esa actitud de impedir en base a argumentos estereotipados sobre la profesión de bombero que se refleja en unas bases de oposiciones que impiden formalmente su acceso a los cuerpos de bomberos.

04

Desde hace cinco años ocupo un puesto en la Administración General del Estado como personal laboral fijo, el pasado día 31 de diciembre fui padre por primera vez, un compañero me ha comentado que me corresponde permiso de paternidad por cuatro semanas, ¿me lo podrían confirmar?

Aunque el Estatuto Básico del Empleado Público contemplaba el permiso por paternidad de cuatro semanas, al mismo tiempo y mediante su disposición adicional sexta congelaba dicho permiso.

Sin embargo con la prórroga de los Presupuestos del Estado 2017 ha entrado en vigor con efecto del 1 de enero de 2017, este permiso de cuatro semanas.

Por lo que nos indicas el hecho del nacimiento de tu hijo fue con anterioridad a dicha fecha, por lo que el permiso que te corresponde es el de 13 días mas 2, con un total de 15 que era lo que establecía el permiso de paternidad anterior en el Estatuto de los Trabajadores y se venía aplicando hasta la entrada en vigor de la prórroga presupuestaria.

05

Soy conductor en una empresa de Madrid, de un camión de recogida de residuos urbanos, en el año 2016 sufrí un accidente de tráfico, tras el cual tuve graves secuelas físicas que culminaron después de una incapacidad temporal de un año y tras la evaluación del EVI, en una pensión de incapacidad Permanente Total que me incapacita para mi trabajo. ¿Podría la empresa recolocarme en otro puesto de trabajo?

El Convenio Colectivo de R.B.U de Madrid-Capital. 2015-2016, recoge esta posibilidad en el artículo 48, pero la empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

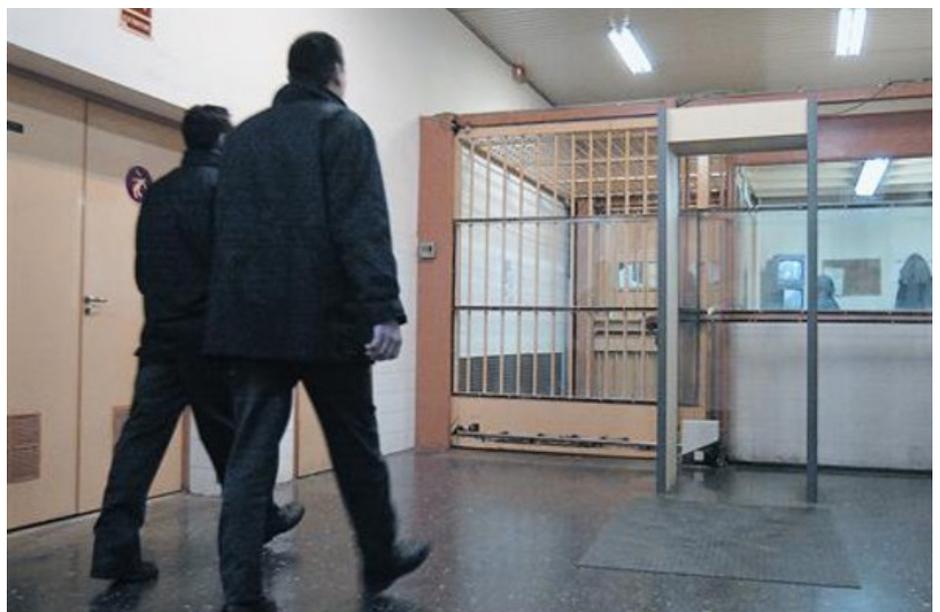




Imagen:
ctxt.es



GÉNERO/REFERENTES

La precariedad aumenta el acoso sexual en el trabajo

La Fiscalía General del Estado considera “puramente testimonial” que en España se produzca cada tres días laborables un episodio de acoso sexual en el trabajo con gravedad y pruebas suficientes como para sentar a su autor en el banquillo: esa es la escueta valoración del “cierto aumento de los acosos” que se dio el año pasado, según recoge la última Memoria del ministerio público, firmada por Consuelo Madrigal y cuyos datos indican que este tipo de delito ha crecido más de un 40% en dos años —el ministerio público pasó de calificar 49 casos a presentar cargos en 72— y su frecuencia ya supera a la de lacras como el proxenetismo, que en ese periodo bajaron de 65 a 42, o la sustracción de menores, que pasó de 65 a 52.

Fuente: *ctxt.es*

<http://ctxt.es/es/20161214/Politica/9967/acoso-sexual-mobbing-ugt-precariidad-laboral.htm>

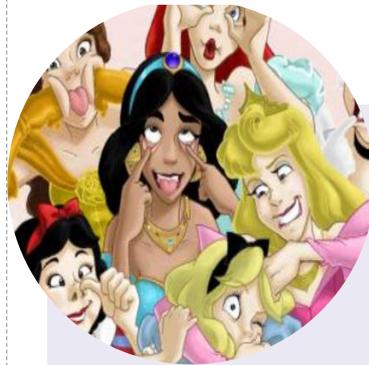
BREVES

> **Los deberes y las desigualdades de clase.** Según PISA 2015, los estudiantes de origen social desaventajado tienen en España una probabilidad once veces mayor de repetir que los de origen aventajado. Los datos apuntan a que el margen de acción que se tiene desde dentro de los centros para combatir desigualdades socioeconómicas es muy limitado. Los datos evidencian desde hace décadas que el origen socioeconómico del alumno es, de todos los factores sociales, el que más condiciona su rendimiento y logro educativo, y que el efecto de las variables escolares es relativamente pequeño a la hora de explicar los desiguales resultados académicos de los alumnos.

Fuente: *eldiario.es*

> **¿Feminizar la política o un pellizco de políticas públicas feministas?** Aportamos una explicación de por qué el movimiento feminista defiende que el municipalismo ha de pensar políticas públicas que sean transversales y no solo en políticas específicas, como por ejemplo en materia de violencias machistas.

Fuente: *diagonal.net*



Desprincesamiento en los institutos

Desde hace cinco años en el Instituto de Educación Secundaria Virgen del Pilar de Zaragoza se vienen realizando diferentes propuestas feministas para el alumnado. El resultado: niñas adolescentes más empoderadas y dispuestas a continuar luchando contra los estereotipos de género y el sexismo. Ha surgido una propuesta informal llamada desprincesamiento, y realizada en conjunto con un grupo de adolescentes colaboradoras con las que se van trabajando los estereotipos de género de manera muy fluida y accesible. A partir del diálogo relajado y las preguntas que van surgiendo, el equipo educativo les anima a reflexionar para que sean ellas mismas las que solucionen sus conflictos, se ayuden entre ellas (sororidad) y pongan en marcha acciones concretas de prevención cercanas a sus realidades.

Fuente: *Naime*



“EDUCACIÓN SEXUAL, LA PSICOWOMAN”

“La juventud pide a gritos educación sexual de calidad”



Imagen vídeo de la psicowoman-
https://www.youtube.com/watch?v=x2w_Eaa_Oms&t=146s

La psicóloga Isabel Duque no se resignó cuando el miedo y los recortes limitaron su actividad de educadora sexual en institutos. ¿Cómo seguir en contacto con la gente joven? ¡Haciéndose youtuber! En su primer año, ha dedicado vídeos a la primera vez, los mitos de la masculinidad, los labios vaginales o las identidades de género. Su consejo para empoderar a las adolescentes: empoderarnos las adultas y recordar cómo era tener quince años.

Fuente: *Pikara Magazine*

<http://www.pikaramagazine.com>

BREVES

> UGT FIRMA LOS PLANES DE IGUALDAD DE URBASER Y DEL GRUPO INTEGRA

La secretaría de Mujer y Políticas Sociales y la Secretaría de Servicios a la Comunidad de FeSP-UGT han acordado los Protocolos de Acoso laboral y Códigos de Actuación de URBASER y las empresas SOCAMEX, SERTEGO.

También se ha firmado el Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de INTEGRA que es un conjunto ordenado de medidas que garantizan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo. En los enlaces se pueden consultar los planes de igualdad completos.

Plan de igualdad URBASER

<http://www.fespugt.es/images/pdfs/segundoplanurbaser.pdf>

Plan de igualdad INTEGRA

<http://www.fespugt.es/images/pdfs/integra.pdf>

> NO MÁS CORTES DE LUZ A FAMILIAS SIN RECURSOS

La pobreza energética es una manifestación más de la pobreza en nuestras sociedades.

Se estima que alrededor de 7 millones de personas tienen dificultades para pagar la factura de la luz y más de 5 millones se quedarán sin calefacción durante este invierno. Reclamamos la paralización de los cortes de luz a familias con problemas económicos.

<https://www.nomascortesdeluz.org/>

DOCUMENTAL

Nacido en Siria



Desde que comenzara la guerra civil en Siria unos cuatro millones de sirios han tenido que abandonar el país huyendo de la violencia. Más de la mitad de ellos son niños. “2016. Nacido en Siria” narra el periplo de esos refugiados desde el punto de vista de los niños que viven este calvario: los abusos de las mafias, las inclemencias del mar, la incertidumbre sobre un futuro en una tierra nueva y, en muchos casos, hostil.

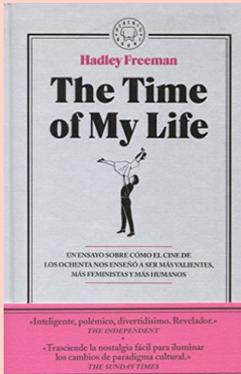
Fuente: *FILMAFFINITY*

<http://www.filmaffinity.com/es/film874222.html>



LIBRO

THE TIME OF MY LIFE



Autor: Hadley Freeman (Autor), Zulema Couso (Traductor)
Editorial: BLACKIE BOOKS Año: 2014. Nº pág.: 336. ISBN: 9788416290765. Otros datos: <http://www.casadellibro.com/libro-the-time-of-my-life/9788416290765/4501949>

“The time of my life”, lo que aprendimos con el cine de los años 80. «Dirty Dancing» nos enseñó que sí, las mujeres abortan. «La princesa prometida» nos enseñó que el amor verdadero no es un cuento de hadas. «Cazafantasmas» nos enseñó que la amistad masculina no tiene por qué ser inmadura. «La chica de rosa» nos enseñó que la personalidad no depende del vestido que lleves.

«Todo en un día» nos enseñó que siempre habrá clases sociales. «Regreso al futuro» nos enseñó que nuestros padres son tan complicados como nosotros. No sabíamos que las películas que nos cambiaron la vida también nos estaban preparando para las luchas de hoy. Un ensayo revelador.

Es un ensayo de la periodista de The Guardian y escritora Hadley Freeman sobre cómo el cine de los años ochenta nos enseñó a ser más feministas, más valientes y más humanos.

De lectura amena y con muchas dosis de humor, esta columnista de The Guardian sostiene que esas películas le enseñaron más sobre la vida que ningún profesor o biblioteca. “Nos hicieron felices y fueron muy formativas”. En este ensayo Freeman argumenta con ejemplos las razones por las que Magnolias de acero, Regreso al futuro o incluso muchos de los filmes de acción protagonizados por Eddie Murphy están a años luz de las superproducciones actuales de Hollywood en cuanto a valores humanistas, como la amistad, la valentía o el feminismo. Para esta autora las películas que se hacían hace 30 años eran más arriesgadas en sus propuestas que las de ahora y tenían un trasfondo mucho más inteligente.

PELÍCULA

FIGURAS OCULTAS

Título: *Figuras Ocultas* Año: 2016 Producción: Fox 2000 Pictures Duración:127min
Trailer: <https://www.youtube.com/watch?v=13-yvgodSH4>



Narra la historia nunca contada de tres brillantes mujeres científicas afroamericanas que trabajaron en la NASA a comienzos de los años sesenta (en plena carrera espacial, y asimismo en mitad de la lucha por los derechos civiles de los negros estadounidenses) en el ambicioso proyecto de poner en órbita al astronauta John Glenn.

POR MAURICIO MAGGIORINI

