8 M: Día Internacional de las Mujeres



Nº 2. Marzo 2016

¿Sigue siendo necesario el Día Internacional de las Mujeres?

¿Qué se ven obligadas a hacer las mujeres?

¿Para qué sirve un Plan de Igualdad? ¿y en HP Consultoría y Aplicaciones?

La violencia machista, ¿es evitable?

Contenido:

- Razones por las que el 8M 2 sigue siendo necesario Gloria Rodríguez Pina
- Lo que todas las mujeres se 4 ven obligadas a hacer Gretchen kelly
- ¿Qué es y para qué sirve un 7 Plan de Igualdad?

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

- Plan de Igualdad en HP 9
 Consultoría y Aplicaciones
 Redacción
- La violencia machista no es 14 inevitable: 7 medidas que pueden ponerse en marcha Ana Requena Aguilar

Cinco claves sobre la participación de las mujeres en territorio Zapatista Soraya González Guerrero

Recomendaciones literarias

19

"Agradezco ser mujer" de Tatiana Lobo

¿Por qué este Día Internacional?

El **Día Internacional de la Mujer Trabajadora**, también llamado **Día Internacional de la Mujer**, conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.

El 8 de marzo de 1908 ocurría un grave suceso en la historia del trabajo y de la lucha sindical. Cerca de 130 trabajadoras de la fábrica Cotton de Nueva York, se declaraban en huelga y ocupaban el lugar donde estaban empleadas. Su reivindicaciones eran simples y justas: conseguir una jornada laboral de 10 horas, salario igual que el de los hombres y una mejora



de las condiciones higiénicas. El dueño de la empresa ordenó cerrar las puertas, y provocar un incendio, con la intención de que las empleadas desistieran de su actitud. Sin embargo, las llamas se extendieron y no pudieron ser controladas. La mujeres murieron abrasadas en el interior de la fábrica.

Un día como hoy, es una nueva ocasión para hacer hincapié en la necesidad de un mayor compromiso en asuntos que van desde la brecha salarial y la igualdad de oportunidades laborales, hasta el mayor rol de la población femenina en el desarrollo económico y la participación política.



¿Por qué esta revista?

"Yo creía que un grupo de hombres solos, debatiendo, sólo podían ser obispos. Pues no. En @SextaNocheTV ahora mismo debate sin una sola mujer". Así comentaba Julia Otero en Twitter su indignación ante un programa protagonizado por hombres sin la presencia de ninguna mujer durante La Sexta Noche de un sábado de finales del 2013.

Y, aunque se ha avanzado en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, todavía queda mucho por hacer y a través de esta revista, la **Representación de las trabajadoras y trabajadores en la Comisión de Igualdad de HP Consultoría y Aplicaciones** quiere trasmitir a toda la plantilla las desigualdades existentes, tanto en la sociedad en general, como en nuestra empresa en particular y la de exigir, en la parte que nos corresponde, el cumplimiento del Plan de Igualdad en todos sus términos y que no se convierta en un mero trámite administrativo.

Razones por las que el 8M sigue siendo necesario



Artículo de Gloria Rodríguez Pina. Redactora y editora en medios digitales como El País y El Huffington Post. Le interesan los derechos sociales, la política y los derechos humanos.

Ojalá no hubiese nada que celebrar, nada que reivindicar, y el 8 de marzo fuese un día más. Si la igualdad de derechos fuese un hecho, el Día Internacional de la Mujer no tendría tanto sentido. Pero todavía no lo es, ni lo será a corto plazo. Esta lista contiene varias noticias que se han publicado en lo últimos tiempos, razones por las que este día sigue siendo necesario, pero, lamentablemente, hay muchas más.

79 días más de trabajo para cobrar igual que un hombre

La brecha salarial en España no solo no disminuye, sino que sigue en aumento y en 2014 alcanzó el 24%, el dato más alto de los últimos cinco años. Según un informe de UGT de febrero de 2015, para cobrar una pensión igual a la de un hombre, una mujer debe trabajar once años y medio más en un trabajo de igual valor. Al año, las trabajadoras cobran de media 19.537 euros anuales, 6.144 euros menos que los varones (que percibieron una media de 25.682 euros), por lo que las mujeres deben trabajar 79 días más para cobrar lo mismo.

La igualdad económica no llegará hasta ¡2095!

Van a existir razones para seguir luchando por la igualdad hasta al menos 2095, según cálculos del Fondo Económico Mundial. En su último Índice Global de Brecha de Género España no sale muy bien parada en el ranking. Con una nota de 0.7325 (siendo 1 igualdad total) ocupa el puesto 29 de 142 países analizados y obtiene peor puntuación que años anteriores en casi todas las variables (economía, educación, política, salud y supervivencia).

Hay empresarias que prefieren no tener empleadas en edad de tener hijos

"Si una mujer se queda embarazada y no se la puede echar durante los once años siguientes a tener a su hijo, ¿a quién contratará el empresario? Prefiero a una mujer después de los 45 años o antes de los 25, porque por el medio, ¿qué hacemos con el problema?". A Mónica Oriol, presidenta del Círculo de Empresarios, le llovieron críticas por estas palabras por poner la zancadilla a la incorporación de la mujer al trabajo y a la igualdad de oportunidades. Intentó retractarse, explicarse, pero lo único que quedó claro es que dijo lo que dijo, y que demasiado a menudo las mujeres son las mayores enemigas de sí mismas.



Cuatro de cada diez mujeres renuncia a empleos o ascensos por la familia

Cada mujer es libre de elegir sus prioridades en la vida, faltaría más. Lo que no es de recibo es que la sociedad dé por hecho que el cuidado de los hijos o de personas mayores es cosa suya. En España, el 39% de las mujeres ha renunciado a un empleo o ascenso laboral por esa razón, frente al 12% de los hombres, según un estudio sobre la conciliación que publicó la Fundación Pfizer en junio de 2014. Las mujeres dedican 3,8 horas diarias a tareas domésticas, frente a las 2,9 de los hombres, y sólo en el 16,6% de los casos, el trabajo diario de la casa se distribuye a partes iguales en las parejas o familias, siendo mayoritariamente las mujeres las que asumen esta función (cerca del 60%).

Solo una de cada cinco científicos de alto nivel es mujer

Marie Curie, Jane Goodall, Rosalind Franklin... Son algunas de las pocas mujeres científicas que han pasado a la historia. En pleno siglo XXI, solo uno de cada cinco puestos de alto nivel es ocupado por una científica en España, a pesar de que el 38,47% de los investigadores españoles son mujeres, según un artículo de *El Confidencial* del mes de julio de 2014. María Blasco, la directora del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO) de España, lleva tiempo denunciándolo. "Comentarios del tipo: 'Claro, es que yo no llevo faldas' en boca de colegas varones que han perdido una promoción a favor de una mujer no son



raros", contaba en este artículo junto a otros ejemplos de "comentarios sexistas y del machismo encubierto, a veces incluso desinhibido" que viven científicas como ella cada día.

En el mundo de la cultura las cosas no están mejor

Lo vimos en la noche de los Oscar del 2015, cuando la ganadora a la mejor actriz de reparto, Patricia Arquette, dedicó su discurso a la igualdad de la mujer al recoger su Oscar: "Ya es hora de que tengamos igualdad de salarios de una vez por todas e igualdad de derechos para las mujeres en los Estados Unidos de América", dijo, y Meryl Streep suscribió cada palabra. En España, solo el 8% de las películas están dirigidas por mujeres y en el teatro la proporción de mujeres artistas es de un 25-35% frente a la de los varones, que oscila entre un 65-80% (cuando pasan de cierta edad, la proporción es aún menor). En ARCO, la feria de



arte más importante de España, solo el 4% de los artistas fueron mujeres españolas en la edición de 2015.

La ratio es aún peor en el mundo empresarial

Si miramos en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 encontramos a un 16,95% de directivas, según ha publicado *El Diario* en el 2015. Patricia Botín, al frente del Banco Santander, dobla la media de mujeres en puestos ejecutivos, donde hay aún menos: eran el 2,9% y con Botín suben al 5,8%. Hay tres grandes empresas del principal índice bursátil español que no tienen ni una sola consejera: Gas Natural, Sacyr y Técnicas Reunidas. La media europea tampoco es espectacular, con un raquítico 20,2% de directivas de media.

Porque el sexismo bombardea desde la infancia

Un coche, un juego de construcción y reproducciones en miniatura del puente de Londres y la ópera de Sidney para él, que será arquitecto. Ella ya puede ir entrenando para su futuro como ama de casa con la comida para la cocinita, la trona y un cochecito para pasear al muñeco. Resulta que este anuncio es de las Navidades del 2014. Las empresas de juguetes tienen a niñas muy hartas de que les vendan princesas y cosas rosas. Riley también quiere superhéroes y una niña argentina no puede más con las princesas "boludas" que se quedan con el "ayyy, rescátame", sin intentar salvarse ellas mismas. Para princesas, mejor estas.



El Ministerio del Interior da consejos para evitar violaciones

"No hacer auto-stop ni recoger en su coche a desconocidos". "Por la noche, evitar las paradas solitarias de autobuses. Si el autobús no está muy concurrido, procure sentarse cerca del conductor". "No pasear por descampados ni calles solitarias, sobre todo de noche, ni sola ni acompañada". "Evite entrar en el ascensor cuando esté ocupado por un extraño". Trate de "huir y pedir socorro" y "si no puede", "procure entablar conversación con el presunto violador con objeto de disuadirle y ganar tiempo". Estas eran algunas de las recomendaciones que contenía la web del Ministerio de Interior. Después del lío que se armó cuando se redescubrieron en agosto de 2014, por hacer recaer la responsabilidad de evitar una agresión sexual en las víctimas, Interior las eliminó.

Un alcalde contesta que hay mujeres que se arrancan el sujetador en el ascensor

Francisco Javier León de la Riva, alcalde de Valladolid, consideró que los consejos del Ministerio son "de ida y de vuelta". En una entrevista radiofónica, afirmó: "Tú piensa que entras en un ascensor y hay una chica con ganas de buscarte las vueltas. Se mete contigo en el ascensor, se arranca el sujetador o la falda y sale dando gritos de que la has intentado agredir. Por lo tanto, ojo con ese tema, que tiene doble lectura. De ida y de vuelta". Después, cuando le llovieron críticas, aseguró que se le había malinterpretado. Es el mismo que dijo sobre Leire Pajín, cuando era ministra de Sanidad: "Cada vez que la veo la cara y esos morritos pienso lo mismo, pero no lo voy a contar aquí".

Fuente: huffingtonpost.es

Lo que todas las mujeres se ven obligadas a hacer



Artículo de Gretchen Kelly, Escritora, Madre y Bloguera en DriftingTrough.com.

Hay algo que pasa cada vez que escribo o hablo sobre temas relativos a la mujer. Sobre la forma de vestir, la cultura de la violación y el sexismo. Siempre hay quien dice "¿no hay cosas más importantes de las que preocuparse?", "¿realmente es para tanto?", "¿no crees que estás siendo exageradamente sensible?" o "¿no crees que estás siendo algo irracional?".

No hay vez que no me pase.

Cada vez que pasa, me frustro. ¿Por qué no lo entienden?

Creo que ya sé por qué.

Porque no saben lo que es.

No saben lo que es no poder avanzar más. Que te reduzcan. Que te sometan. Incluso nosotras, que lo vivimos, no siempre somos conscientes de ello. Pero a todas nos ha pasado.

Todas hemos aprendido, ya sea por instinto o por el método de ensayo y error, a reducir una situación que nos incomoda. A evitar que un hombre se enfade o a evitar ponernos en peligro. En numerosas ocasiones, todas hemos ignorado un comentario ofensivo. Todas nos hemos reído de algo inapropiado para salir del paso. Todas nos hemos tragado la ira cuando se nos ha menospreciado.

No es algo que siente bien. Es asqueroso. Sucio. Pero lo hacemos porque, de lo contrario, estaríamos poniéndonos en peligro, nos ganaríamos un despido o que nos etiquetaran como zorras. Así que solemos elegir la opción menos peligrosa.

La culpa es la mejor arma de tortura contra las mujeres."

-Elena Poniatowska Amor

No es algo de los que hablemos todos los días.

No se lo contamos a nuestras parejas o amigos cada vez que pasa. Porque es tan frecuente, tan generalizado, que se ha convertido en algo más con lo que simplemente debemos lidiar en nuestro día a día.

Así que quizá no saben lo que es.

"Esto es lo que significa ser mujer en este mundo. Significa tomarse el sexismo con humor, porque sentimos que no tenemos otra opción".

Quizá no saben que ya con 13 años tenemos que aguantar que los hombres adultos nos miren el pecho. A lo mejor no saben que había hombres de la edad de nuestros padres que nos tiraban los tejos cuando trabajábamos de cajeras. Probablemente no sepan que el chico de clase de Inglés que nos pidió salir ahora nos trata mal porque le rechazamos. Puede que no sean conscientes de que nuestro jefe nos suele dar palmaditas en el culo. Y seguro que no se dan cuenta de que cada vez que sonreímos lo hacemos apretando los dientes. Que miramos para otro lado o fingimos que no nos damos cuenta de muchas cosas. Es probable que no tengan ni idea de cuán frecuentemente pasan estas cosas, de que se han convertido en una rutina, de que ya es algo tan normal que apenas nos damos cuenta.

Nuestra rutina consiste en ignorarlo y minimizarlo.

En no mostrar nuestra ira, nuestro miedo y nuestra frustración reprimidos. Una sonrisa efímera o una carcajada entrecortada será lo que nos permita continuar con el día. Dejamos de avanzar. Minimizamos el problema. Tanto en el interior como en el exterior, lo minimizamos. Tenemos que hacerlo. No hacerlo nos pondría en modo confrontación con más frecuencia de la que querríamos.

Aprendemos a hacerlo desde que somos pequeñas. No le ponemos nombre ni una etiqueta. Ni siquiera nos paramos a pensar que las demás chicas estén haciendo lo mismo. Pero somos autodidactas. Mediante la observación y la evaluación de los riesgos, aprendemos cómo deberían y cómo no deberían ser nuestras reacciones.

Hacemos una pequeña comprobación en nuestras mentes. ¿Parece enfadado? ¿Hay más gente alrededor? ¿Parece una persona razonable que solo está intentando ser graciosa?. ¿Si digo algo, afectará a mis estudios, mi trabajo o mi reputación? En cuestión de segundos decidimos si decir algo o si dejarlo pasar. Si contestar algo o si dar la vuelta y seguir andando, sonreír educadamente y fingir que no ha pasado nada. Pasa constantemente. Y no siempre está claro si la situación es peligrosa o inofensiva.

Cuando nuestro jefe hace o dice algo inapropiado. Cuando nuestro amigo que ha bebido demasiado intenta arrinconarnos para que seamos "amigos con derecho a roce" aunque hayamos dejado claro que no estamos interesadas. Cuando un tío se pone violento al escuchar que no queremos tomar una copa, bailar o salir con él.

Vemos cómo le pasa a nuestras amigas. Lo hemos visto en tantos momentos y situaciones que se ha convertido en norma. Y no pensamos en ello. Hasta que llega una situación peligrosa. Hasta que ese amigo que nos arrinconaba es acusado de violación un día después. Hasta que nuestro jefe aprovecha que estamos solas para decirnos que aprovechará el Año Nuevo para besarnos. Deberíamos hablar a nuestras parejas y amigos sobre este tipo de gente.

¿Y qué pasa con las demás veces? ¿Qué pasa con las ocasiones en las que nos sentimos incómodas y nerviosas aunque no pase nada más? Esas ocasiones en las que no nos paramos a pensar.

Esto es lo que significa ser mujer en este mundo.

"Puede que esté empezando a darme cuenta de que hacer la vista gorda y restarle importancia no va a ayudar a nadie".

Es tomarse el sexismo con humor porque sentimos que no tenemos otra opción. Es que se te revuelva el estómago por tener que "seguir el rollo" para progresar. Es sentirse avergonzada y arrepentida por no haberse enfrentado a ese tío que parecía intimidante pero que probablemente fuera inofensivo en el fondo. Probablemente.

Es sacar el teléfono y tener el dedo preparado sobre el botón de llamar cuando volvemos solas a casa por la noche.

Es colocarse las llaves entre los dedos por si se necesitara un arma al salir del coche.

Es mentir y decir que tenemos novio simplemente porque hay tíos que no aceptan un no como respuesta.

Es estar en un sitio lleno de gente y tener que darse la vuelta para ver quién ha sido el que te ha tocado el cu-lo.

Es saber que, aunque sepamos quién ha sido, no le diremos nada.

Es saludar educadamente al ir a buscar tu coche en el parking de un centro comercial al hombre que te ha dicho hola al pasar. Es fingir que no le has oído farfullar porque no te has parado a hablar con él. ¿Te crees demasiado como para pararte a hablar conmigo? ¿A ti qué te pasa? Pfff... Qué zorra.

Es no contárselo a nuestros amigos, a nuestros familiares o nuestras parejas porque es algo normal, parte de nuestras vidas.



Es ese recuerdo que nos viene a la mente de la vez en la que abusaron de nosotras, nos atacaron o nos violaron. Son las historias que nos cuentan entre lágrimas nuestras amigas de la vez en la que abusaron de ellas, las atacaron o las violaron.

Es darse cuenta de que los peligros que percibimos cada vez que tenemos que enfrentarnos a una de estas situaciones no son imaginaciones nuestras. Porque conocemos a demasiadas mujeres de las que han abusado, a las que han atacado o violado.

Últimamente se me ha ocurrido pensar que es posible que haya muchos hombres que no sean conscientes de esto. Habrán oído cosas que hayan pasado, alguna vez las habrán visto y las habrán intentado detener. Pero es muy probable que no tengan ni idea de lo frecuentemente que pasan. O de todo lo que influyen en lo que decimos o hacemos y en nuestra manera de actuar.

Quizá sea necesario explicarlo mejor. Quizá sea necesario que nosotras mismas dejemos de ignorarlo, de restarle importancia. No es que los hombres que se encogen de hombros cuando una mujer habla de sexismo sean malos, es que simplemente no han vivido nuestra realidad.

Si no hablamos de lo que tenemos que pasar y presenciar cada día, ¿cómo van a saber lo que es?. A lo mejor, los hombres buenos que conocemos no tienen ni idea de que lidiamos con este tipo de cosas a diario. Puede que nos parezca algo tan normal que ni siquiera se nos haya ocurrido que deberíamos decírselo.

Se me ha ocurrido pensar que no saben el alcance del problema y que no siempre entienden que se trata de nuestra realidad. Así que no siempre me entienden cuando me enervo al oír que alguien hace un comentario sobre el vestido tan ajustado que lleva Menganita. Cuando me supera el sexismo que tengo que presenciar y experimentar a diario, cuando veo las cosas por las que tienen que pasar mi hija y sus amigas. No se dan cuenta de que eso es solo la punta del iceberg.

Quizá me esté dando cuenta de que no se puede esperar que los hombres entiendan lo generalizado que está el sexismo si no hablamos de ello y si no lo señalamos cuando lo tenemos delante. Quizá esté empezando a darme cuenta de que los hombres no son conscientes de que las mujeres tenemos que estar alerta incluso cuando entramos a una tienda. Tenemos que estar atentas, inconscientemente, a las posibles amenazas que pueda presentar cada entorno. Quizá esté empezando a darme cuenta de que hacer la vista gorda y restarle importancia no va a ayudar a nadie.

Así no podemos avanzar. Somos conscientes de nuestra vulnerabilidad. Somos conscientes de que, si se lo propusiera, ese tío que nos hemos encontrado en el parking podría hacer lo que quisiera con nosotras.

Eso es lo que significa ser mujer.

Estamos sexualizadas incluso antes de poder entender lo que significa. Nos convertimos en mujeres cuando nuestras mentes aún son inocentes.

Recibimos miradas y comentarios de hombres adultos. Nos sentimos incómodas pero no sabemos qué hacer, así que seguimos con nuestras vidas. Desde que somos pequeñas, aprendemos que enfrentarnos a situaciones de cierto tipo probablemente nos pondrá en peligro.

Esta es la lista de cosas que me gusta que me digan cuando camino por la calle:

someecards
user card

Somos conscientes de que somos más pequeñas y más débiles físicamente. Que los hombres son capaces de hacer con nosotras lo que quieran si se lo proponen. Y por eso nos vemos reducidas y no avanzamos.

Así que, la próxima vez que una mujer hable de que le incomoda que le digan piropos cuando va por la calle, no la ningunees: escúchala. La próxima vez que tu mujer se queje de que su jefe le llama "cielo" en el trabajo, no te encojas de hombros apáticamente: escucha. La próxima vez que oigas a una mujer hablar del lenguaje sexista, no la menosprecies: escucha. La próxima vez que tu novia te diga que la forma de hablar de ese tío con el que se ha encontrado en la gasolinera le ha hecho sentirse incómoda, no te encojas de hombros: escucha.

"Quizá sea necesario explicarlo mejor. Quizá sea necesario que nosotras mismas dejemos de ignorarlo, de restarle importancia".

Escucha porque tu realidad no es la misma que la suya. Escucha porque sus preocupaciones son válidas, no son exageraciones.

Escucha porque tu chica conoce personalmente a una víctima de abuso o de violación y sabe que podría pasarle a ella también.

Escucha porque hasta el comentario más simple de un extraño puede hacer que se estremezca de miedo.

Escucha porque puede que esté intentando que sus hijas nunca tengan que vivir lo que ha tenido que vivir ella.

Escucha porque nunca hay nada malo en escuchar.

Simplemente, escucha.

Fuente: huffingtonpost.es

¿Qué es y para qué sirve un Plan de Igualdad?

Los planes de igualdad son el conjunto de medidas y estrategias desarrolladas con el fin de alcanzar la igualdad efectiva del hombre y la mujer dentro del ámbito laboral de una empresa.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su artículo 46 define los planes de igualdad como "el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar

un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

En el marco de dicha ley, se obliga a las empresas a establecer las medidas oportunas para asegurar el respeto, dentro del ámbito laboral, a la igualdad entre las mujeres y los hombres. A tales efectos, dichas medidas deberán ser acordadas y negociadas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.



En el supuesto de empresas con más de 250 personas (es el caso de

HP Consultoría y Aplicaciones), las medidas anteriormente mencionadas deberán ser objeto de **elaboración de un plan de igualdad específico** para la empresa, así como en los casos en los que así lo establezca el convenio colectivo que sea de aplicación.

Los fines primordiales perseguidos por estas actuaciones son alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dichos planes deberán especificar los objetivos a perseguir así como las estrategias a desarrollar para alcanzar aquellos. Además, se completarán añadiendo medidas de evaluación y control sobre la implantación de los mismos. Entre otros aspectos, los planes de igualdad podrán contemplar:

- Las materias de acceso al puesto de trabajo.
- Las clasificaciones profesionales.
- Promoción y formación laboral.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo laboral para favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual.
- Prevención del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad se aplicarán a la totalidad de la empresa que haya concretado dicho plan, y para su correcta implantación se deberán integrar medidas eficaces de evaluación y control que incluyan sanciones a quienes incumplan lo contenido en ellos.

¿Quién o quiénes intervienen en la elaboración del Plan de Igualdad?

La Ley establece que las medidas o el Plan de Igualdad se deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Si se considera necesario se puede contar con el asesoramiento técnico de profesionales en materia de igualdad, en todo o parte del proceso de diseño.

¿Cuántos Planes de Igualdad deberá elaborar un grupo de empresas?

Uno por cada empresa que forme parte del grupo, debiendo elaborar, asimismo, un diagnóstico de situación por empresa.

Clave 1 Clave 2 Representación sindical desde el comienzo del proceso Clave 3 Diagnóstico de partida adecuado Clave 4 Plan de Igualdad personal e intransferible

¿Qué sucede cuando no se cumplen los Planes de Igualdad?

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS), establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control, de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos, mediante la introducción de una serie de modificaciones de dicha ley.

También se modifica el Art. 8 al que se añade un nuevo apartado 17, que pasa a calificar como infracción "muy grave" en materia de relaciones laborales "no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley".

¿Existen sanciones para las empresas que no cumplen los Planes de Igualdad?

Si, existen sanciones y estas consistirán principalmente en:

- La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.
- No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6.250 euros.
- Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros.

¿Se puede bloquear la aprobación de un Plan por desacuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras?

La Ley establece la obligación de negociar las medidas de igualdad con la representación legal aunque puede no llegarse a un consenso. En este caso, las partes deben reunirse, negociar e intentar llegar a un acuerdo, registrándose todo el proceso mediante actas firmadas por todas las partes a disposición de la inspección de trabajo. La empresa puede implantar el Plan de Igualdad de forma unilateral aunque el proceso de negociación viene determinado por la normativa. Así mismo, en cualquier momento de las deliberaciones las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora designado por ellas.

¿Qué beneficios tiene implantar un plan de igualdad?

Los planes de igualdad aportan múltiples beneficios a las empresas relacionadas con un mejor conocimiento de la organización, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Podemos englobarlos en dos grandes conjuntos:

- Los derivados de la reducción de los costes generados por la discriminación por género: disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa, por parte de la plantilla.
- 2. Beneficios derivados del incremento de la diversidad: mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios. Desarrolla la creatividad y la innovación, favorece la flexibilidad de la organización, y mejora la imagen de la empresa frente a la clientela y la sociedad en general.

¿Quién debe formar parte de la Comisión de Igualdad?

Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa y de diversos depar-



tamentos, y especialmente del área o departamento responsable de la gestión de los Recursos Humanos. En representación de la plantilla actuarán miembros de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, allí donde esté formalizada, o de la plantilla, donde no tengan representación legal. También es recomendable que su composición tenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como que sus miembros tengan conocimientos en materia de igualdad.

¿Qué cometidos tiene una Comisión de Igualdad?

Una vez constituida la Comisión de Igualdad sería conveniente elaborar un documento o reglamento de funcionamiento en el que debe incluirse los nombres de las personas que la constituyen y a quién representan; la definición de las competencias, la periodicidad de las reuniones, la toma de decisiones etc. La Comisión de Igualdad va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que trabajadoras y trabajadores conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Plan de Igualdad de HP Consultoría y Aplicaciones

Breve historia

En el artículo anterior de esta revista se hace mención a la obligatoriedad de disponer de un Plan de Igualdad para las empresas con más de 250 personas así como la normativa para su realización. De esta forma, el Plan de Igualdad de HP Consultoría y Aplicaciones (no podemos añadir el vínculo de la intranet ya que, desde la separación de HP, ha desaparecido y a fecha de hoy no se ha vuelto a restituir) fue presentado por la empresa, de forma definitiva, a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (a partir de ahora RLT) el día 05.08.2012, dos años después de una serie de reuniones en las cuales la RLT presentó numerosas observaciones, solicitudes de nuevos datos para elaborar el diagnóstico inicial y de alegaciones que fueron sistemáticamente ignoradas por parte de la empresa, accediendo únicamente a la ampliación de la Comisión de Igualdad de seis a diez componentes. El 06.11.2012 se produce una última reunión entre la empresa y la RLT a solicitud de esta última con el fin de hacer recapacitar a la primera, obteniéndose respuesta tajante por parte de RR.HH rechazando cualquier atisbo de diálogo e indicando que la Comisión de Igualdad ya estaba constituida de forma unilateral y que la RLT puede incorporarse cuando lo desee.

Finalmente, la RLT decide entrar a formar parte activa de la Comisión de Igualdad como mejor garantía para poder velar por los intereses de los trabajadores y trabajadoras, aún con la nula disposición al diálogo por parte de la empresa. A pesar de esta decisión, la RLT, en ningún momento acepta el Plan de Igualdad impuesto por entender que la empresa ha actuado de mala fe, sin interés en negociar su contenido y disponer de un Plan de Igualdad con el único objetivo de cumplir los requisitos mínimos a los que la ley le obliga y cumplir así con el expediente.

Con estos antecedentes, pasemos a desglosar el Plan de Igualdad.

Información a entregar a la Comisión

En el Plan de Igualdad se especifica la información anual que se debe aportar a la Comisión de Igualdad, a la que se le puede añadir información adicional. Se indica, a continuación, si se ha aportado o no a lo largo de los años:

- Número de trabajadores y trabajadoras de la empresa diferenciados por sexos. **Información aportada todos los** años.
- Tipología de contratación diferenciada por sexo. Aportada todos los años.
- Categorías profesionales diferenciadas por sexo. Sólo aportada en los datos del año 2012, no así en los datos de los años 2013 y 2014. Hay que tener en cuenta que en este año 2016 se analizarán los datos del 2015 que todavía no han sido entregados.
- Categoría profesional y salario base diferenciado por sexo. Nunca ha sido aportado. La empresa sólo aporta bandas salariales y por job level, nunca por categoría profesional (es la que se indica en la nómina), argumentando que es suficiente para su estudio. La RLT considera que esas bandas salariales son demasiado amplias para establecer si existe una brecha salarial así como desigualdades entre sexos. Se insiste en este tema y la empresa se niega a proporcionar datos sobre salarios.
- Categoría profesional y complementos diferenciados por sexo y job level. Nunca proporcionados.
- Antigüedad en la empresa diferenciada por sexo y por categoría. Sólo se han proporcionado datos de la antigüedad diferenciada por sexo, no incluyendo la categoría.
- Número de trabajadores y trabajadoras por turnos de trabajo diferenciados por sexo. Nunca proporcionada.
- Formación: tipo de formación por sexo y número de horas. Información aportada todos los años.
- Promociones diferenciadas por sexo. Aportada todos los años.
- Permisos de maternidad, paternidad, lactancia, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos e hijas o familiar diferenciados por sexo. Aportada en todos los años, aunque en la información del año 2014, existen datos que no nos parecen reales por su escaso número.
- Absentismo laboral (causas), accidentes de trabajo y enfermedades profesionales diferenciadas por sexo y por categorías. Aportada en todos los años aunque no se incluyen las categorías.

- Medidas existentes en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En este apartado y durante el año 2015 la Comisión de Igualdad ha trabajado en la elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo que fue comunicado a la plantilla de HP Consultoría y Aplicaciones a través de e-mail pero sin aportar el documento del Protocolo ni enlace al mismo. Podéis consultarlo aquí.
- Indicador de subida salarial para hombres y para mujeres, dividido por categoría laboral y porcentaje. **Nunca** aportado.

Acciones e indicadores.

En el Plan de Igualdad se indica que el seguimiento del mismo se llevará a cabo mediante la aplicación de los indicadores establecidos en una serie de acciones que medirán el grado de cumplimiento de dicho Plan y proponer, en su caso, medidas correctoras para alcanzar el objetivo establecido en cada acción. Se indican, a continuación, dichas acciones e indicadores (en azul) y su grado de cumplimiento (en rojo, morado o verde, de menor a mayor grado de cumplimiento):

- 1. **Equilibrar la plantilla:** asegurar la disminución de la segregación horizontal en departamentos o equipos masculinizados o feminizados.
 - Indicadores: porcentaje de hombres y mujeres que se presentan en los procesos de selección, en relación al de contrataciones. Proporción de trabajadoras y trabajadores entre las nuevas incorporaciones en relación al número de candidaturas de cada sexo. Número de mujeres y hombres promocionados a departamentos masculinizados o feminizados.
 - Cumplimiento: se ha proporcionado parte de esta información, como puede ser el número de promociones o el número de contrataciones diferenciadas por sexos pero nunca se ha proporcionado el porcentaje de hombres y mujeres que se presentan en los procesos de selección a pesar, incluso, de los requerimientos de inspección de trabajo, alegando la empresa que es un dato del que no dispone ¿?.
- 2. Tipología de contratación: garantizar la igualdad de género entre los distintos tipos de contratos.
 - Indicadores: porcentaje de hombres y mujeres según el tipo de contrato
 - Cumplimiento: se ha proporcionado dicha información en los datos de los años 2012 y 2013. En la
 información del año 2014, la información proporcionada se ha agrupado y la tipología de los contratos se reducen sólo a 2, y nos hace dudar si no existen contratos a tiempo parcial en esta empresa y cuál sería su porcentaje por sexo, por poner un ejemplo.
- **3.** Fomento de la participación de mujeres en puestos directivos: equilibrar equipos de dirección a fin de disminuir la segregación vertical.
 - Indicadores: número de mujeres participantes en cursos de habilidades directivas y liderazgo.
 Número de mujeres en puestos directivos en relación al número de vacantes originadas en dichas funciones.
 Número de medidas adoptadas para favorecer la formación externa de mujeres y del porcentaje de trabajadoras que participan es esta.
 - Cumplimiento: nunca se ha proporcionado dicha información pero se han promovido programas (como el mentoring) para el desarrollo de empleadas de HP y se ha incrementado la difusión de redes de mujeres e incentivado la participación de las mismas.

- **4. Equidad retributiva:** garantizar la igualdad retributiva incluso en las promociones o mejoras económicas, quedando prohibido cualquier discriminación de género derivada de la maternidad y la paternidad.
 - Indicadores: número de acciones preventivas y correctivas adoptadas en relación al número de desviaciones detectadas. Evolución de la relación salarial entre hombres y mujeres en puestos de trabajo de igual responsabilidad y "job level".
 - Cumplimiento: solo disponemos de datos retributivos basados en bandas salariales, lo que es completamente insuficiente para establecer si existe o no igualdad retributiva. Se desconoce la posible cuantía económica que lleva aparejada una promoción y se desconoce también si se ha realizado un análisis de cómo se han repartido los complementos variables entre hombres y mujeres.
- 5. Igualdad en el acceso a la formación: garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - Indicadores: difusión de las formaciones profesionales realizadas así como el número de mujeres y hombres que han participado.
 - Cumplimiento: si bien se ha proporcionado esta información dentro del marco de la Comisión de Igualdad y se ha asegurado la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, la misma no se ha difundido a la totalidad de la plantilla.
- **6. Formación en género e igualdad:** sensibilizar al personal de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - Indicadores: número de actividades formativas en las que se ha introducido material relacionado con la igualdad, así como número de mujeres y hombres que han participado en los programas formativos en género e igualdad.
 - Cumplimiento: se ha realizado una sesión formativa en género e igualdad a la mayoría de los componentes de la Comisión de Igualdad. Para el resto de la plantilla no se han realizado o incluido conceptos o material generado en el marco del Plan de Igualdad en acciones formativas.
- **7.** Acceso a las medidas de conciliación: garantizar el acceso de toda la plantilla a las medidas de conciliación legales y existentes en la empresa.
 - Indicadores: elaborar y difundir un documento recopilatorio de las medidas de conciliación y recopilar datos, desagregados por sexos, respecto a las medidas de conciliación solicitadas.
 - Cumplimiento: se han recopilado las medidas de conciliación en un documento denominado "Manual de managers" que, a día de hoy, está pendiente de su difusión a estas personas. Nunca se han difundido a toda la plantilla. Tampoco se ha realizado un seguimiento respecto a la posible diferencia de valoración del personal que haya solicitado una medida de conciliación de larga duración.
- **8. Fomento de las medidas de conciliación:** potenciar el uso igualitario de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres.
 - Indicadores: porcentaje de medidas de conciliación solicitadas por trabajadores y trabajadoras y número de acciones de difusión de las medidas realizadas por la empresa.

- Cumplimiento: nunca se han realizado campañas de sensibilización en relación al reparto equitativo de responsabilidades entre hombres y mujeres, realizando especial mención a la posibilidad de los hombres en solicitar excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos o hijas. Tampoco se informa activamente a los trabajadores y trabajadoras de sus derechos en los supuestos de nacimiento y/o adopción, lactancia, cuidado de familiares, reducción de jornada laboral y excedencia.
- 9. Salud laboral: garantizar la igualdad de género en el sistema de seguridad y salud laboral de la empresa.
 - Indicadores: informe respecto a las causas de los accidentes laborales.
 - Cumplimiento: se ha verificado la no inclusión de los permisos de maternidad/paternidad dentro de la categoría de "absentismo". No se ha analizado, desde el punto de vista de género, las causas de las diferencias detectadas en los supuestos clasificados como "accidente laboral con baja" y "accidente laboral sin baja".
- **10.** Acoso sexual y por razón de sexo: prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Indicadores: elaborar y difundir un Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Realizar formaciones dirigidas a managers y a aquellas personas que deban participar en el procedimiento de investigación y resolución de las denuncias.
 - Cumplimiento: se ha elaborado dicho Protocolo que se puede consultar en la intranet. No se ha realizado ninguna formación dirigida a las personas involucradas en el mismo.
- **11. Medidas para víctimas de violencia de género:** disminuir los efectos de la violencia de género en la vida laboral de las personas afectadas.
 - Indicadores: elaborar y difundir un procedimiento de actuación con medidas de protección integral contra la violencia de género, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.
 - Cumplimiento: nunca se ha creado ni por tanto, tampoco difundido dicho documento.
- **12. Evaluaciones de riesgos psicosociales y de género:** prevención de esta clase de riesgos en base a la perspectiva de género.
 - Indicadores: número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas, desagregando los datos por sexos y tipos de jornada (a tiempo completo o parcial).
 - Cumplimiento: se han realizado estas evaluaciones, concretamente en el año 2013. Pero, por
 ejemplo, en el centro de trabajo de Zaragoza, la participación fue tan baja que dicho resultado no
 es representativo desde el punto de vista estadístico. Nunca se ha analizado dicha evaluación en
 la Comisión de Igualdad.
- 13. Comunicación de Igualdad: no utilizar lenguaje e imágenes sexistas en las comunicaciones de la empresa.
 - Indicadores: elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista.

- Cumplimiento: nunca se ha creado ni por tanto, tampoco difundido dicho documento.
- 14. Referencias en Igualdad: fomentar en la empresa, el acceso a la información en materia de igualdad.
 - Indicadores: elaborar y difundir un documento donde se especifiquen las personas de referencia en temas de igualdad: RRHH, Comisión de Igualdad, etc.
 - Cumplimiento: nunca se ha creado ni por tanto, tampoco difundido dicho documento.
- **15. Difusión del Plan de Igualdad:** concienciar sobre la importancia de las políticas de igualdad y dar a conocer el Plan de Igualdad a todo el personal.
 - Indicadores: número de acciones de difusión del Plan de Igualdad realizadas.
 - Cumplimiento: se ha enviado un solo comunicado, vía e-mail corporativo, para difundir el Plan de Igualdad. Deberían realizarse más acciones de difusión del Plan de Igualdad e indicar su grado de desarrollo.
- **16. Encuesta de clima laboral e igualdad:** obtener información respecto a la percepción del personal en cuestiones relacionadas con la igualdad a través de la encuesta VoW (<u>Voice of the Workforce</u>).
 - Indicadores: porcentaje de participación de hombres y mujeres en la encuesta.
 - Cumplimiento: nunca se ha aportado esta información y nunca se ha realizado un análisis de la encuesta en cuestiones de igualdad dentro de la Comisión de Igualdad.

CONCLUSIONES

Las concusiones a las que ha llegado la RLT durante estos años de reuniones de la Comisión de Igualdad son:

- La información que proporciona la empresa es escasa, básica, sin cruzar parámetros y se entregan con cuentagotas a un ritmo extremadamente lento, con gran demora. Únicamente, durante el año 2013 y con datos referidos al 2012, se ha podido realizar un análisis algo más detallado de los datos proporcionados por la empresa. La información proporcionada en los años siguientes ha sido aún más escasa e inconsistente por lo que ha sido imposible realizar un seguimiento en el tiempo de todos los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad.
- Escasa publicidad de la Comisión de Igualdad o quizá desinterés de la plantilla ante la ineficacia de esta Comisión: hasta la fecha, nadie ha realizado ni un solo comentario, sugerencia, consulta o denuncia, lo cual más que mostrar que HP sea una empresa modelo resulta preocupante el grado de "confianza" de los trabajadores y trabajadoras hacia las estructuras de HP.
- La valoración del funcionamiento de la Comisión es demoledora: las reuniones transcurren con una procesión de datos generalmente inconexos que se van "analizando", pero frecuentemente de forma descontextualizada de otros parámetros, con lo cual por sí solos no permiten llegar a ninguna conclusión y, por ende, no permiten que se aplique ningún tipo de medida correctora.
- La obligatoriedad de cerrar la Memoria al final de cada año con los estudios realizados por grupos de Trabajo dentro de la propia Comisión de Igualdad, sin que se haga ni un solo análisis sobre el resultado de los mismos ni que se tome acción alguna. Podemos deducir que a la empresa le interesa más la documentación para cubrir el expediente que las conclusiones y medidas a adoptar para corregir possibles desigualdades que se pudieran detectar.

Fuente: RLT en la Comisión de Igualdad

La violencia machista no es inevitable: 7 medidas que pueden ponerse en marcha



Artículo de Ana Requena Aguilar. Periodista. Trabajó en Tiempo, Europa Press, UN-Instraw, AmecoPress, y en el diario Público, entre otros. Ha escrito crónicas y reportajes desde Bangladesh, Siria, Gaza o Mexico. Forma parte de la red Internacional de Periodistas con Visión de Género y escribió una tesina sobre periodismo de género. Coautora del libro "Las voces del 15 M".

En los últimos doce años, más de 800 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas. El aluvión de crímenes machistas se presenta, a veces, como una fatalidad inevitable. Nada más lejos según las voces expertas, que inciden en que la violencia de género es un fenómeno con causas que pueden ser abordadas y que hay medidas concretas para atajarla que necesitan, eso sí, de presupuesto y voluntad política.

1. Que no se dependa de la denuncia

Cada vez más organizaciones reivindican que los servicios y la atención a las víctimas no estén vinculadas a la denuncia, como puede suceder en algunos casos. Las mujeres que necesiten asistencia, atención psicológica, tratamiento o acompañamiento deben tener acceso garantizado a servicios públicos especializados, haya juicio o no. Aunque muchos recursos sí se ofrecen independientemente de la denuncia, la mayoría de mujeres que llegan a ellos han denunciado, mientras que las que no lo han hecho acceden a ellos en menor medida.

Independientemente de que haya proceso judicial, la maquinaria de atención social a las mujeres debe hacerse cargo de la complejidad del problema para "trabajar, proteger y recuperar



a la víctima", insiste el exdelegado del Gobierno para la Violencia de Género, Miguel Lorente.

Para que el proceso de denuncia sea fructífero hay que asegurar el **compañamiento y la atención integral de las mujeres**. Como dice Bárbara Tardón, de la Fundación Aspacia, el momento en que se denuncia es clave "y debe haber alguien que previamente explique a la mujer todo lo que puede suceder". "Son procesos muy costosos en términos psicológicos, por eso hay muchas renuncias. Hay que asegurar que siempre haya un acompañamiento durante el proceso y que no se les juzgue si no denuncian. Ese acompañamiento puede darse desde el médico de cabecera, desde un centro de la mujer o desde centros de día a los que, por ejemplo, llegan muchas mujeres que no se sienten identificadas como víctimas o que tienen miedo del estigma. Tiene que haber una red de referencia", explica Tardón, que no sea solo policial o judicial.

Una red de referencia que en parte existe, pero que los recortes han mermado en los últimos años. En muchas comunidades autónomas, por ejemplo, centros que antes abrían sus puertas a jornada completa ahora lo hacen solo a media jornada.

2. Detectar mejor, hacer caso a quien sabe preverlo

Miguel Lorente cree que se puede ser más eficaz en la detección de la violencia de género: "No esperar a que sean ellas las que se acercan, ir a donde sabemos que están, en los centros de salud, por ejemplo, a donde llegan con muchas frecuencia, en los servicios sociales o incluso en los colegios, donde pueden detectarse comportamientos en los niños".

La evaluación del riesgo resulta también clave a la hora de tomar medidas de protección. En algunos casos sonados, tras el asesinato de una mujer se ha conocido que su caso se consideraba de bajo riesgo. "Llega a haber una gran diferencia entre la evaluación que hace la policía y la que pueda hacer una psicológa o educadora, que conoce de forma más precisa el caso y conoce a la mujer personalmente", dice Bárbara Tardón.

Esta evaluación del riesgo sirve puede servir, además, para **tomar las medidas de protección más adecuadas** para cada víctima. En ese sentido, la profesora de Derecho Civil y directora del máster de la UNED sobre violencia de género, Teresa San Segundo, se pregunta por qué no se usan los recursos de los que ya se disponen, como las órdenes de protección y las pulseras electrónicas de control de maltratadores. "Son recursos que están y que a veces no se están usando adecuadamente", apunta.

3. Más formación a todos los profesionales que intervienen

La Ley Integral de Violencia de Género incluyó la especialización de los juzgados de violencia de género e introdujo formación para el personal de la administración de justicia. Todas las expertas coinciden, sin embargo, en que esta formación es ahora mismo insuficiente. "El sistema judicial llega a veces a revictimizar a las mujeres", subraya Tardón. El exdelegado del Gobierno para la Violencia de Género insiste en que la formación debe llegar a todos los agentes que intervienen en el proceso, desde forenses, hasta fiscales, abogados, equipos psicosociales y también policía y guardia civil.

"El trato y el enfoque no debe depender de la sensibilidad de cada profesional, debe ser parte de una buena atención. Hay también que exigir responsabilidades. Ha habidos casos con errores claros que han quedado sin consecuencias", relata Lorente.

La formación evitaría un fenómeno frecuente: el cuestionamiento permanente de la víctima incluso desde la justicia. "Es el único delito en el que se cuestiona a la víctima. Esto no sucede en otros delitos, si vas a denunciar un robo de entrada te creen, no te ponen en tela de juicio ni te cuestionan por lo sucedido", afirma la experta en Derecho Civil, Teresa San Segundo.

4. Cambios legales

Son ya varias las voces que piden un cambio en el artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que dispensa de la obligación de declarar a los parientes cercanos. Es decir, la justificación que permite que los padres o hijos del maltratador puedan no declarar contra él. O incluso la propia mujer. "No está pensando para los casos de violencia de género. Una mujer llega al juzgado y lo primero que oye del juez, porque es su obligación, es el aviso de que no tiene por qué declarar contra su pareja. Eso hace que muchas, que llegan tocadas y con pocas fuerzas, se callen", explica San Segundo.

Lo que sí puede hacerse ya, explica, es continuar los procesos aunque las denuncias se retiren: "Siempre que se tenga conocimiento de un delito debería investigarse. Es difícil, porque ellas son muchas veces la prueba pero puede hacerse".



5. Más contundencia social en la vida diaria

Lorente, San Segundo y Tardón coinciden: hace falta más contundencia social. "Más contundencia en el posicionamiento, muchas veces se sigue justificando al agresor o culpando a las mujeres. Hace falta también contundencia contra la violencia simbólica, contra los gestos del día a día que sostienen la violencia directa", sostiene Bárbara Tardón. Que los gestos machistas sean tan reprobados en la vida diaria como puedan serlo los racistas o los que justifiquen el terrorismo.

6. Concienciación para hombres

Las campañas no deben ser puntuales sino constantes, dice Lorente. "Hay que dirigirse especialmente a los hombres porque en la violencia de género, de diez agresores, diez son hombres. Los hombres tenemos que entender que los maltratadores nos están utilizando para ejecutar su violencia en nombre de la masculinidad. Tenemos que señalar a los maltratadores, señalar el machismo y plantear nuevas formas de ser hombres y de ejercer la masculinidad. No podemos minimizar ni justificar esta violencia", reclama el experto.

7. Que se abran las puertas del colegio

El sistema educativo debe incorporar con urgencia el trato de las relaciones afectivas, sexuales, la gestión de las emociones, la igualdad, o los roles de hombres y mujeres, dice Tardón: "Eso es prevención, no podemos destinar recursos solo a cuando ya se ha producido la violencia, hay que actuar para evitarla".

Fuente: El diario.es

Cinco claves sobre la participación de las mujeres en territorio zapatista



Artículo de Soraya González Guerrero. Licenciada en periodismo, combina la intervención social con el trabajo de investigación en los campos de la comunicación, el feminismo y la ecología. Participa activamente como redactora y editora en el proyecto de prensa alternativa Diagonal. Autora del libro "Violencia de género en el cine español".

"No puede ser que los compañeros digan 'estamos luchando, aquí estamos haciendo la revolución' y sólo los compañeros están desempeñando todos los cargos y las compañeras ahí están en casa, **eso no es una lucha para todos**". Quien habla no es una feminista griega, es Yolanda, promotora de educación del Municipio Autónomo Rebelde Zapatista La Paz.

Ahora que está en el candelero la participación de las mujeres en experimentos políticos como Podemos o Syriza puede ser inspirador volver la vista a **un gobierno que desde sus inicios apostó por la participación de las mujeres mano a mano con los hombres**. ¿Cómo lo están haciendo? Mujeres de los cinco caracoles que han tenido cargos en la Junta del Buen Gobierno, como *consejas* municipales y autoridades locales, contestan desde su práctica en el cuaderno de texto de primer grado del curso *La Libertad según l@s zapatistas*. No son supermujeres, no son las mejores ni las más eficaces. Son las que están, elegidas o voluntarias. Tuvieron que aprender a espantar el miedo para gobernar. Y aún les queda camino por recorrer, pero en ello están.

Sus problemas son comunes a los que puede enfrentar una griega, pero con las **singularidades de un contexto rural e indígena (triple discriminación) y de un Estado criminal** como el mexicano. Compartimos cinco claves sobre su participación:

1. Obligarse a sí mismas y convertir en tarea colectiva la participación de las mujeres

"Al principio no había mujeres en las Juntas de Buen Gobierno. No estábamos acostumbradas a realizar una actividad junto con los compañeros fuera de nuestro pueblo".

"Cuando se nombra a las compañeras no quieren aceptar, por más que les digas que hagan, nadie lo quiere hacer, sólo a veces una en la Junta o el Consejo".

Las mujeres zapatistas no suelen ofrecerse como voluntarias para los cargos, especialmente fuera de sus comunidades. Y, sin embargo, "está equilibrado entre compañeras y compañeros. **En total son 30 compañeras que son miembros de la Junta.** Los municipios tienen 12 consejos, entonces son seis compas y seis compañeras. Así están los seis municipios".

Si la mayoría de ellas participa es porque son elegidas, es un imperativo colectivo de la Junta de Buen Gobierno. "En las asambleas de la zona con la Junta y la CCRI [Comité Clandestino Revolucionario Indígena] también siempre se exige que haya participación de compañeras y eso tiene que ir como tarea. Cuando llegan los compañeros o compañeras al pueblo nos dicen que tenemos que nombrar compañeras para las tareas o trabajos donde las mujeres están participando".

Si una mujer deja el cargo en la comunidad debe reponerla otra mujer. Imposible que haya mujeres que días después de ser electas renuncien a su cargo para que las suceda un hombre. La cuota de género como gesto electoral no es planteable en un Gobierno autónomo que no busca convencer a las mayorías sino sobrevivir dignamente.

Aunque la participación de las mujeres es alta, reconocen no es al 100% y se consideran corresponsables.

"No sólo tenemos derechos, sino que también **en nuestra lucha autónoma tenemos obligaciones, tenemos que cumplir también lo que decimos** y hacer los trabajos como se debe".

"Nos estamos obligando a nosotras mismas a ver que sí tenemos que tomar un cargo".

Al hablar también de su responsabilidad eligen colocarse en un rol activo como mujeres.

2. Cualquier persona puede tener un cargo, no tienes que ser la mejor

Una de las propuestas del zapatismo es que todas las personas tienen que aprender a gobernar, aunque no estén muy preparadas. Los puestos son transitorios, revocables y elegidos por la asamblea. Nadie es imprescindible, todos son revocables. Este sistema de participación ha permitido que mujeres analfabetas como la comandanta Ramona se transformasen en grandes estrategas.

La práctica es lo que ha permitido desbloquear el miedo inicial.

"En los trabajos de las compañeras en los municipios muchas veces el problema que nos hemos encontrado es el miedo a no saber gobernar, a no saber cómo trabajar. Las compañeras se preocupan mucho de llevar bien sus cargos, pero no hay más que superarlo con la práctica. Así han pasado aprendiendo poco a poco con su participación".

Para ser elegidas basta con que sean personas honestas, dicen. Aunque también admiten que los criterios de elección no siempre son políticamente correctos. "Las jóvenas son más elegidas que las casadas", por eso se han encontrado con un desequilibro de edad, con jóvenas sin experiencia y que al casarse abandonan el cargo y están tomando nota.

"Ahora los pueblos ya saben que no pueden nombrar muy jóvenes porque deben nombrar y elegir a compañeras que sean mayores de edad y con algo de experiencia".

3. Generar confianza y acompañar para vencer el miedo a gobernar

"El temor de equivocarnos en los trabajos que nos tocan desempeñar o el miedo a que nuestros compañeros se burlen de nuestra participación" es una dificultad que muchas comparten. Además de obligarse a sí mismas y que la participación de las mujeres sea una apuesta política del zapatismo, las compas demandan apoyo moral. "A veces dice la compañera 'no, es que no voy a poder, no sé escribir, no se leer, es que tengo pena de hablar'. Ahí le decimos a los compañeros y a otras compañeras que le animen, que le digan 'vas a entrar para aprender'. Estando ahí, en unos cuatro o cinco meses le vas agarrando a cómo hacer el trabajo, es cómo vas a ir participando'".

El **acompañamiento y el liderazgo compartido** –o "colectivismo" como lo nombran algunas– es otra estrategia que ha funcionado.

"Estábamos todavía nosotras en el periodo de la Junta cuando entró una compa que no sabía leer ni escribir, le ponemos atención, le mostramos lo que hacemos, le vamos enseñando lo poco que ella va a poder aprender, incluso empezó a escribir su nombre".

"A veces tenemos desánimo, no queremos tomar cargos porque sabemos que a lo mejor va a ser sola. Si me nombran yo sé que voy a ir en la Junta, pero me siento solita porque mi pueblo no va a ir conmigo y quién sabe si allá hay compañeras". Para resolver eso, hay pueblos que se coordinan, "nombran dos compañeras en la comunidad y entonces se van las dos a hacer el trabajo".

La forma de participar del gobierno autónomo favorece la inclusión de las mujeres. "Los puestos de la Junta de Buen Gobierno se van sustituyendo progresivamente. Empiezan a poner a gente que no sabe con gente que sabe y van aprendiendo. Tienen eso bien calculado para que en cada puesto haya un tiempo de aprendizaje, que no lleguen en blanco a algo que no saben, lo aprenden en la práctica", me contaba la feminista mexicana Sylvia Marcos en una entrevista.

4. Reconocer y nombrar las situaciones de sexismo, inseguridad y hostigamiento

Hagan lo que hagan las mujeres políticas están en ojo de mira, su vida íntima se trae a colación para desprestigiarlas. La prensa está plagada de comentarios que desautorizan a las mujeres con cargos públicos por no ser buenas esposas, buenas madres, buenas políticas... A estos comentarios difamatorios hacia las mujeres las compas les llaman "chismes".

"Cuando una mujer se ausenta de su casa, de su comunidad, y trabaja con hombres puede ser mal vista por la comunidad. Se enfrentan a los llamados 'chismes'".

Cuando son mujeres casadas y se trata de chismes relacionados con la infidelidad, el problema se considera mayor. Terminan abandonando el cargo. "¿Por qué las mujeres cuando cometen ese error no pueden continuar su trabajo y por qué los compas, aunque sea que se meten en problemas de este tipo pueden continuar su trabajo?", se preguntan.

Pero en un contexto de impunidad y hostigamiento a las comunidades en resistencia, la inseguridad a la que se enfrenta una zapatista no tiene parangón. La movilidad en entornos rurales también es un problema añadido.

"A veces salimos temprano de nuestras casas y a veces no encontramos carro, a veces llegamos tarde donde se hace el trabajo, pero no es por gusto sino por esa dificultad que tenemos. **También a veces hay algunos hombres priístas que nos faltan el respeto como mujeres.** Hemos encontrado borrachos en el camino, nos empiezan a molestar, a decir muchas cosas".

Frente a esto, han articulado estrategias de acompañamiento en algunos casos. En otros no. "Nos hemos arriesgado, porque es un riesgo que tienes como mujer". **Nombrarlo abiertamente, aunque no sea con el calificativo de sexismo, es un gran paso**.

5. Los cuidados como responsabilidad colectiva para que las mujeres ejerzan su libertad

"No puedo compañeros, es que están muy chiquitos mis hijitos. Quiero hacer el trabajo, pero no puedo", dicen las compañeras. Ser madre es uno de los principales obstáculos que enuncian. Los trabajos de cuidados en casa no se reparten con sus compañeros ni con los hijos. Es la división sexual del trabajo y las responsabilidades ¿Nos suena? Pero, ojo, estamos hablando de familias muy numerosas y de un entorno campesino, de un trabajo doméstico de alto rendimiento.

En algunos núcleos familiares las mujeres se enfrentan además con la hostilidad de sus propios compañeros: las reprochan que no están cumpliendo con sus tareas, sospechan cuando se ausentan y las amenazan con irse con otra si no vuelven al redil, cuentan.

Para transformar esta desigualdad han conceptualizado derechos básicos. Basiquísimos. El capítulo tres de la Ley Revolucionaria de las Mujeres estipula que las mujeres tienen derecho a decidir el número de hijos que pueden tener y cuidar. Para ello se han puesto en marcha políticas de planificación familiar desde dentro, para que valoren "cuántos hijos pueden cuidar y no tener hijos cada año".

En el 96 se amplió la ley revolucionaria de las mujeres: "La mujer tiene derecho a ser apoyada por el esposo cuando ella va a hacer trabajo para la organización. Cuando la mujer va a las reuniones, el hombre debe cuidar y alimentará los hijos y atenderá el hogar", dice un artículo. Cuidar como imperativo colectivo para los hombres, pero ¿cómo se hace seguimiento de puertas para dentro?

"¿Cómo podemos cambiar si los compañeros no saben todavía tortear, no saben todavía poner el maíz, lavar su ropa? La educación tiene que ser dentro de la casa", reconocen. Aunque haberlos haylos. Según cuentan, sí hay compañeros que han transformado su aptitud (nuevas generaciones, principalmente) porque en su casa han recibido una socialización de género diferente.

En algunas comunidades también se han dado experiencias de colectivización del cuidado de los hijos para apoyar a las mujeres con cargos. "Hubo pueblos que se organizaron para apoyar a sus autoridades. Cuando quedan niños, les dan tostada. Pero hay pueblos que todavía no hacen eso, no hay organización, no les importa si tiene hijos la compañera que se fue... Falta organizar a los pueblos para que así podamos hacer bien el trabajo".

Fuente: Diagonal.es

Recomendaciones Literarias



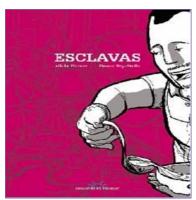
"La cenicienta que no quería comer perdices"

Nunila López Salamero y Myriam Cameros Sierra

El cuento que desmonta todos los cuentos que nos han contado.

«Y fueron felices y comieron perdices.»

Éste es el final convencional que siempre nos han contado. Pero... ¿fueron felices de verdad?, ¿y si no les gustan las perdices?, ¿será el príncipe tan perfecto como aparenta en el cuento?, y la princesa, ¿encajará bien en su nueva vida?



"Esclavas"

ilustraciones de Bosco Rey-Stolle y guión de Alicia Palmer

Esclavas es una novela gráfica con muchas preguntas y alguna respuesta, donde se muestra desde la positividad el potencial que tenemos como individuos para producir cambios en las realidades que no nos gustan.

Una obra donde las historias de los protagonistas masculinos son ficticias pero reconocibles y donde las vidas de las protagonistas femeninas son reales y están ocurriendo en este momento delante de nuestros ojos.



"El diario violeta de Carlota"

Gemma Lienas

¿Quién se ha inventado que, en asuntos amorosos, los chicos tengan que tomar la iniciativa? ¿Por qué está mal visto que lloren los chicos? ¿Y por qué no pueden mostrar que tienen miedo? ¿Por qué es más importante el aspecto físico de las chicas que el de los chicos? Carlota descubre también el horror de las cifras: el 70% de los pobres de la Tierra son mujeres...

El diario violeta de Carlota es una guía subversiva que nos invita a reflexionar -a veces con humor, otras con rabia y muchas veces con impotencia- sobre la situación de la mujer en el mundo actual y nos anima a continuar la cadena violeta. Para descubrir situaciones injustas con la mujer y para detectar cuándo actuamos según unos modelos impuestos, necesitas las gafas de color violeta. ¡Póntelas!

Agradezco ser mujer

Autora: Tatiana Lobo.

Me agrada que me digan que soy histérica porque entonces puedo Lanzar los platos a la cabeza de quien intenta hacerme daño.

Me gusta que me llamen bruja porque puedo quemar el lecho Donde me abusan.

Me gusta que me llamen puta, Porque entonces puedo hacer el amor con quien me dé la gana.

Me gusta que me digan débil, Porque me recuerdan que la unión hace la fuerza.

Me gusta que me digan chismosa, Porque nada de lo humano me será ajeno.

Pero lo que más agradezco, lo que más me agrada, lo que más Me gusta y lo que me hace más feliz es que me digan loca, Porque entonces ninguna libertad me será negada.

Me agrada saber que mi cerebro es más pequeño que el cerebro del hombre, Porque entonces mi cerebro cabe en todas partes.

Me agrada que me digan que carezco de lógica, Porque entonces puedo crear una lógica menos fría y más vital.

Me agrada que me digan que soy vanidosa, porque puedo mirarme al espejo Sin sentirme culpable.

Me agrada que me digan que soy emocional Porque puedo llorar y reír a gusto.

Una y mil veces me quemó la Inquisición Y aprendí a nacer de las cenizas.

Me encerraron en un harén Y encerrada no dejé de reír.

Me pusieron un cinturón de castidad Y adquirí las artes de un cerrajero.

Cargué fardos de leña Y me hice fuerte.

Me pusieron velos en la cara Y aprendí a mirar sin ser vista.

Me despertaron los niños a medianoche Y aprendí a mantenerme en vigilia.

No me enviaron a la Universidad Y aprendí a pensar por mi cuenta.

Transporté cántaros de agua Y supe mantener el equilibrio.

Me extirparon el clítoris Y aprendí a gozar con todo el cuerpo.



Tatiana Lobo Wihoff (Puerto Montt, Chile, 13 de noviembre 1939) es una autora

costarricense, ganadora tres veces del Premio Nacional Aquileo J. Echeverría y una vez del Premio Sor Juana Inés de la Cruz. Pasé días bordando y tejiendo Y mis manos aprendieron a ser más exactas que las de un cirujano.

Segué trigo y coseché maíz, pero me quitaron la comida Y con hambre aprendí a vivir.

Me sacrificaron a los dioses y a los hombres Y volví a vivir.

Me golpearon y perdí los dientes Y volví a vivir.

Me asesinaron y me ultrajaron Y volví a vivir.

Me quitaron a mis hijos y en el llanto Volví a la vida.

Agradezco ser un animal porque los hombres han puesto en peligro La supervivencia del planeta.

Agradezco ser hembra, porque el hombre no es el centro del universo, Sino apenas un eslabón más en la cadena de la vida.

Agradezco que me digan que soy irracional, porque la razón Ha conducido a los peores actos de barbarie.

Agradezco no haber inventado la tecnología, Porque la tecnología ha envenenado el agua y el ozono.

Agradezco que me hayan colocado más cerca de la naturaleza, Porque nunca estaré sola.

Agradezco que me hayan confinado al hogar y a la familia, Porque puedo hacer de toda la tierra, mi hogar y mi familia.

Estoy feliz de que me llamen ama de casa Porque puedo apoderarme de la mía.

Estoy feliz de no ser competitiva, Porque entonces seré solidaria.

Estoy feliz de ser el reposo del guerrero, Porque puedo cortarle el pelo mientras duerme.

Estoy feliz de que me hayan excluido del campo de batalla, Porque la muerte no me es indiferente.

Estoy feliz de haber sido excluida de este poder patriarcal, Porque lejos de éste, me alejo de la ambición y la codicia.

Estoy feliz de que me hayan excluido del arte y la ciencia, Porque los puedo inventar de nuevo.

Con tantas fortalezas acumuladas, con tantas habilidades y destrezas aprendidas, Mujer, si lo intentas, puedes volver el mundo al revés.

