



Organiza tu Orgullo 2024



CAMPAÑA

3/ Educación para vivir. Organización para luchar, de Diana García Bujarrabal.

EDITORIAL

4/ Toca celebrar que avanzamos y vamos a seguir.

POR AQUÍ

6/ Cuidados: transformar un modelo desigual, de Eva Antón Fernández. Encuentros de Mujeres Sindicalistas, de Estibaliz Montero Mendoza. VI Escola Sindical LGTBI Ana Meluska Cano, de Cloti Iborra i Alcaraz. Contra la discriminación y el acoso LGTBIQ+, de Iria Antuña Domínguez.

EMPLEO

8/ El principio de igualdad retributiva en la negociación colectiva, de Rafael Gómez Gordillo.

ENTREVISTA

10/ Entrevista a los directores de *No estás sola*, Almudena Carracedo y Robert Bahar, de Carmen Briz Hernández.

GENERACIÓN XXI

14/ Juventud y salud mental, de Adrián Bazaga Ruiz.

INFORME

15/ 40 años de la revista *Trabajadora*, de Empar Pablo Martínez, Carolina Vidal López y Carmen Briz Hernández.

CIBERFEMINISTAS

25/ *Womens Legacy Project*, de Diana García Bujarrabal.

POR EL MUNDO

26/ Mi voz, mi decisión, de Kika Fumero.

PUBLICACIONES Y LIBROS

28/ *Desde Los Márgenes*, de Esmeralda Sanz Berzal. Sindicalistas de Togo, de Raquel Gómez Merayo. *La desigualdad*, de Begoña Marugán Pintos.

SOCIEDAD

29/ El Patronato de [DES]Protección a la Mujer (1941-1985), de Mayka Muñoz Ruiz.

GUÍA PARA NO PERDERSE

31/ Roberta Marrero, de Enrique Arce Castilla. *El Prado en Femenino*, de Raquel Prieto García. *Carlota, cariño*, de Carmen Briz Hernández. *Clonar a un hombre. Los cuidados*, de Azahara Merino Martos.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

33/ Ser joven LGTBI+ y no morir en el intento, de Álvaro Castellano Núñez. ¡SOS! El peligro de ser mujer LBT en la empresa, de Rafael Calatrava Valenzuela.

SALUD

35/ Ningún paso atrás en la igualdad, de Ana María García Alcolea

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

36/ Castilla y León. ¿Rehenes o compinches? contra la igualdad, de Vicente Andrés Granada.

EDITA
Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL
c. Fernández de la Hoz, nº 12, 6ª planta 28010 Madrid
Tfno: 917 028 176

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es
Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable | Carolina Vidal López
Realización | Carmen Briz Hernández
Distribución | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Iria Antuña, Carmen Briz, Laura Fátima Castelló, Diana García, Sonia García, Carlos Gutiérrez, Mentxu Gutiérrez, Lola Manzano, Begoña Marugán, Azahara Merino, Estibaliz Montero, Empar Pablo, Alejandra Ortega, Esmeralda Sanz, Paloma Vázquez y Carolina Vidal.

Colaboran en este número: Eva Antón, Cloti Iborra, Rafael Gómez, Adrián Bazaga, Kika Fumero, Raquel Gómez, Mayka Muñoz, Enrique Arce, Raquel Prieto, Álvaro Castellano, Rafael Calatrava, Carmen Mancheño, Óscar Bayona y Ana María García Alcolea.

Fotografías e ilustraciones de: Tania Castro, Ester Calderón. Txefe Betancort, Julián Rebollo y Adrián Mozas.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



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

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

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

@REVISTATRAJADORA

Educación para vivir. Organización para luchar

VIVIMOS tiempos complicados. Tiempos en los que se ha avanzado en derechos, pero en los que también ha surgido una ola reaccionaria que amenaza con arrasar con estos logros que tanto han costado. ¿Cómo combatir el odio, la reacción y la ignorancia? Esta es la pregunta que se hace Comisiones Obreras para centrar el mensaje político de este 28J, Día del Orgullo LGTBI+ de 2024, y la respuesta es clara: educación y organización colectiva. De ahí el lema que se lanza con el deseo de que la afiliación lo haga suyo: *Educación para vivir. Organización para luchar.* #OrganizaTuOrgullo.

Educación, organización y un futuro en juego por y para la juventud. La implicación directa de las personas jóvenes es en estos momentos clave y, por eso, desde el 17 de Mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, se viene desarrollando la campaña bajo la etiqueta #OrganizaTuOrgullo de forma conjunta entre las secretarías de Juventud y la de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, respectivamente. Esta etiqueta, #OrganizaTuOrgullo, funciona a modo de reivindicación del espacio sindical como una herramienta imprescindible para defender los derechos humanos y luchar contra las discriminaciones y la LGTBI+fobia.

Sobre la imagen de la campaña, se diseñó ya en el arranque de mayo un estilo gráfico que remitiera a la alegría y el movimiento de esa organización colectiva que se reivindica, además de al universo de colores arco iris que acompaña a las siglas LGTBI+.

La campaña pivota sobre la presentación del documento *Cómo ser joven LGTBI+ y no morir en el intento*, que incorpora una parte de diagnóstico y otra con propuestas para la organización colectiva y la acogida de las personas LGTBI+ en el sindicato. Y se han desarrollado carruseles explicativos para redes con los diferentes aspectos que se abordan: empleo, educación, vivienda, salud y salud mental y LGTBI+fobia. Además, se fomenta la participación y el espíritu de lucha en las redes sociales con una acción que arrancó en mayo y que está teniendo una muy buena acogida. Consiste en subir imá-



"El espacio sindical, herramienta imprescindible para defender los derechos humanos y luchar contra las discriminaciones y la LGTBI+fobia".

genes colectivas, con simbología y elementos LGTBI+ y espíritu combativo y divertido, fotografías personalizadas con unos marcos diseñados con los elementos y estilos de la campaña y que también permite hacer vídeos y animaciones.

CCOO reivindica un sindicalismo de clase atravesado por la lucha LGTBI+ en el que ir en colectivo ya es empezar a ganar. **II**

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

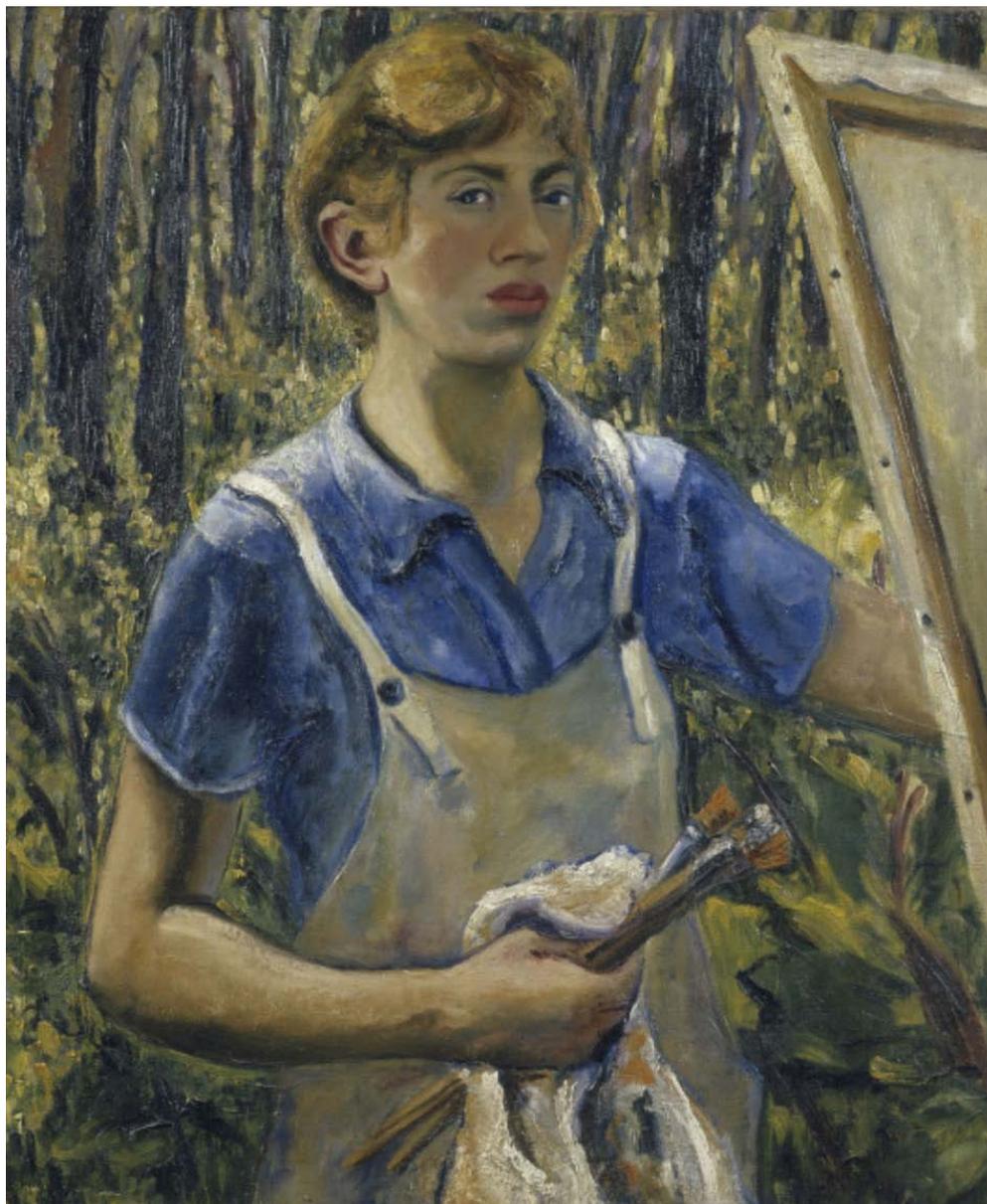
Toca celebrar que avanzamos y vamos a seguir

EL RESULTADO de las elecciones europeas podrían sumirnos en cierto pesimismo, sin embargo, haciendo un análisis retrospectivo hay que decir que todo tiempo pasado, solo fue eso: anterior. En estas páginas se recupera el optimismo que valora lo conseguido hasta ahora y demostrar que es tiempo de celebraciones.

Medidas planificadas por la diversidad

LA SECRETARÍA de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo lanza la campaña *Educación para vivir. Organización para luchar #OrganizaTuOrgullo*, con motivo del 28 de Junio, Día del Orgullo LGTBI+, como continuación de la iniciada el 17 de Mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, *Contra el odio #OrganizaTuOrgullo*. El 17 de Mayo, precisamente, se cumplieron veinte años desde que el Comité IDAHO proclamó esta fecha como día de reivindicación. En todo este tiempo varias han sido las normas aprobadas en materia LGTBI+ y contra la lgtbifobia que han supuesto un importante avance en los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en todos los ámbitos, entre ellas la *Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* y la *Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*.

El desarrollo del artículo 15 de ésta última ha supuesto la aprobación de un reglamento de aplicación en el ámbito laboral, lo que compromete a nuestro activo sindical en la negociación de medidas planificadas que promuevan la diversidad en las empresas y protejan a todas las personas. Incluyendo,



Autorretrato de la pintora neoyorquina Lee Krasner (1908-1984), a los 21 años.

“El desarrollo del artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ha supuesto la aprobación de un reglamento de aplicación en el ámbito laboral”.

por supuesto, los protocolos frente al acoso lgtbifóbico, lo que sigue en línea con el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). En el capítulo XIV de dicho acuerdo se expone que las organizaciones empresariales y sindicales comparten la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguirlo en los convenios colectivos se promoverán plantillas heterogéneas, se crearán espacios de trabajos inclusivos y seguros y se favorecerá la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas. Además hay que asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral donde las personas trans y las lesbianas son las más acosadas. Para colaborar en esta tarea CCOO ha elaborado un [Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en las administraciones públicas y sectores públicos](#).

Además de la celebración de diferentes escuelas sindicales sobre cuestiones LGTBI+, se han realizado [jornadas, algunas de ellas en colaboración con organizaciones como CO-GAM o la Fundación Triángulo](#). Las mayores dificultades de acceso al empleo las tienen las personas jóvenes y por ello, durante estos meses, la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo ha trabajado conjuntamente con la Secretaría Confederal de Juventud en el documento [Cómo ser joven lgtbi+ y no morir en el intento](#), que se [presentó](#) públicamente el 13 de junio.

Cierto es que existe lgtbifobia y discriminación, pero no es menos cierto, primero que las personas lgtbi+ son más visibles que nunca y, segundo, que se está trabajando desde distintos ámbitos para que deje de existir. Introducir esta mirada supone realizar un balance del largo plazo y observar las medidas que se plantean para eliminar éstas y otras discriminaciones.

Lo doméstico es político

AL AMPLIAR el foco de análisis no solo se obtienen cambios cuantitativos, sino también cualitativos. Para hacer frente a la discriminación laboral que padecen las mujeres ha sido preciso salir del ámbito exclusivamente público y empezar a entender que lo que sucede en los centros de trabajo tiene una estrecha relación con lo que acontece en el ámbito doméstico. En la adscripción casi única de las mujeres a los cuidados, cuando el Estado no los garantiza, reside el origen de gran parte de la brecha salarial de género, pero también el mayor número de accidentes *in itinere* de las mujeres. La corresponsabilidad y la exigencia de un Pacto Estatal por los Cuidados se postulan hoy desde CCOO como elementos esenciales para acompañar a la negociación colectiva de planes de igualdad y convenios

“La unidad de las mujeres, a pesar de la diversidad de pensamiento -lo que ha hecho al feminismo un movimiento tan rico y plural a través de los siglos- está muy presente frente a las violencias de género”.

colectivos. En el anterior número de *Trabajadora* se expuso más detalladamente el trabajo desarrollado en materia de [corresponsabilidad](#), en éste se cuenta el resultado de la mesa redonda organizada con Espacio Público y la Fundación 1º de Mayo sobre cómo transformar el modelo de trabajo de los cuidados.

El derecho al aborto ocupa también espacio en las páginas de la revista. La Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, junto a multitud de organizaciones sociales, se ha implicado en la recogida de firmas, a través de la plataforma Mi Voz, Mi Decisión, para conseguir un aborto accesible, legal y gratuito para todas las mujeres que residen en Europa. Aunque parezca mentira después de tantos años de su aprobación y cuando algunos de los países más contrarios al mismo empezaban a aprobarlo surge una nueva reacción. Evidentemente, dirán que esto es una mala noticia y que va en la línea de lo mal que va todo, y sin embargo, ante la reacción ha surgido un movimiento potentísimo de las organizaciones de mujeres para hacer frenar este tipo de tendencias reaccionarias. Es la buena noticia, que el feminismo se organiza internacionalmente para que el aborto sea una decisión de las implicadas, las mujeres tenemos voz y no nos van a desposeer ni de nuestra voz ni de nuestra decisión porque el aborto es un derecho humano. Por otra parte, en nuestro país, el Tribunal Constitucional avala que las jóvenes de 16 y 17 años puedan abortar sin consentimiento paterno.

La unidad de las mujeres, a pesar de la diversidad de pensamiento -lo que ha hecho al feminismo un movimiento tan rico y plural a través de los siglos- está muy presente frente a las violencias de género. La reacción ante la violación de La Manada en los Sanfermines es un hecho del que conviene dejar constancia

porque nos quieren desunidas, pero en determinadas cuestiones caminamos juntas como se puede ver el magnífico documental de Almudena Carracedo y Robert Bahar: *No estás sola. La lucha contra La Manada*, del que recomendamos su visionado. El día 29 de mayo se realizó una proyección de esta película documental con la que empezamos a celebrar el 40 aniversario de la revista *Trabajadora*.

Celebramos 40 años de periodismo feminista

PARA PODER hacer esa evaluación diacrónica que reivindicamos basta con asomarse a las páginas que durante los últimos cuarenta años se han publicado (en papel y *on line*) de la revista *Trabajadora*. Una publicación sindical nacida a mediados de los años ochenta para dar cuenta de la situación de las mujeres en nuestro país y que ha sobrevivido a muchas otras etapas regresivas, pero que se ha mantenido en el tiempo. Y esa es una de sus grandes virtudes.

El visibilizar la discriminación laboral de género, pero también la peculiaridad de las luchas feministas dentro del mayor sindicato de clase ha sido otro de los éxitos cosechados. *Trabajadora* ha apostado por firmas femeninas para reivindicar la autoría femenina en una sociedad donde sigue habiendo un sesgo masculino en la escritura.

El contenido de la misma ha dado cuenta del trabajo sindical realizado, ampliando el horizonte del movimiento feminista, al ofrecer noticias, información y formación sobre determinadas condiciones y normativas laborales y explicarlos desde la perspectiva de género. Ha afectado e influido en el externo, pero también en el interno del sindicato mostrando como las normas, medidas y acuerdos no afectan del mismo modo a hombres y mujeres.

Pero además de lo social y sindical la revista ha servido para informarnos de la vida cultural protagonizada por las mujeres. Hoy son muchos los libros, exposiciones, documentales, películas, revistas, espectáculos o canciones que protagonizan mujeres, pero hace cuarenta años no lo eran y ahí estaba *Trabajadora* para informarnos y recomendarnos algunas lecturas y visionados que nos hicieran las luchas más agradables y nos permitieran tener una noción más completa del mundo, porque aunque las mujeres movemos el mundo siempre se nos ha ocultado y menos mal que una publicación tan sólida como *Trabajadora* nos lo ha recordado. ¡Enhorabuena por el camino recorrido y larga vida! ■■

Cuidados: transformar un modelo desigual

Eva Antón Fernández

EL SEMINARIO *El trabajo de los cuidados: como transformar un modelo desigual*, que tuvo lugar en mayo en Madrid, analizó con distintas voces (académicas, sindicales, institucionales y mediáticas) las consecuencias para las personas, las cuidadas y las que cuidan, para la sociedad y para el Estado social, de un modelo de cuidados que representó un gran avance, pero cuyas carencias son visibles. Organizado por la **Fundación 1º de Mayo** y **Espacio Público**, en colaboración de CCOO y Público, reunió a una variada asistencia, aportando complementarios puntos de vista sobre el trabajo de los cuidados, los déficits del sistema actual, las previsiones derivadas de los cambios demográficos y la urgencia de construir un nuevo modelo.

Abrieron el acto la vicepresidenta de la Fundación Espacio Público, Lourdes Lucía Aguirre, y Fernando Lezcano, presidente de la Fundación 1º de Mayo. La ponencia central estuvo a cargo de Teresa Torns (Univestitat Autònoma de Barcelona), especialista en la interrelación de los trabajos de cuidados, la situación laboral de las mujeres y la vida cotidiana. La primera mesa, moderada por la periodista de Público, Ana Pardo de Vera, contó con las intervenciones de Dolors Comas (Universitat Rovira i Virgili), y Octavio Salazar (Universidad de Córdoba), que profundizaron desde sus respectivos ámbitos académicos de la Antropología Social y el Derecho Constitucional sobre los déficits en atención a la Dependencia y en implicación corresponsable de los hombres, y Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, quien expuso las implicaciones laborales y para la igualdad del actual sistema, refiriendo la Propuesta de CCOO para un Pacto Social y Estatal de Cuidados basado en los



Dolors Comas, Octavio Salazar, Carolina Vidal y Ana Pardo, fotografía de Tania Castro (Fundación 1º de Mayo).

derechos, el empleo digno, la profesionalización, la corresponsabilidad y los servicios públicos. La segunda mesa, moderada por Montserrat López, de la Fundación 1º de Mayo, aportó la visión de trabajadoras de cuidados, con Ana Cano (educación infantil), Paula Sáenz (auxiliar de geriatría) y Antonia Prieto (ayuda a domicilio). También aportó la problemática en el empleo del hogar Bessy Lorena Ponce.

Clausuraron el acto la directora de *Público*, Virginia Pérez, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, y el ministro de Derechos Sociales, Pablo Bustinduy. 

Eva Antón (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Encuentros de Mujeres Sindicalistas

Estibaliz Montero Mendoza

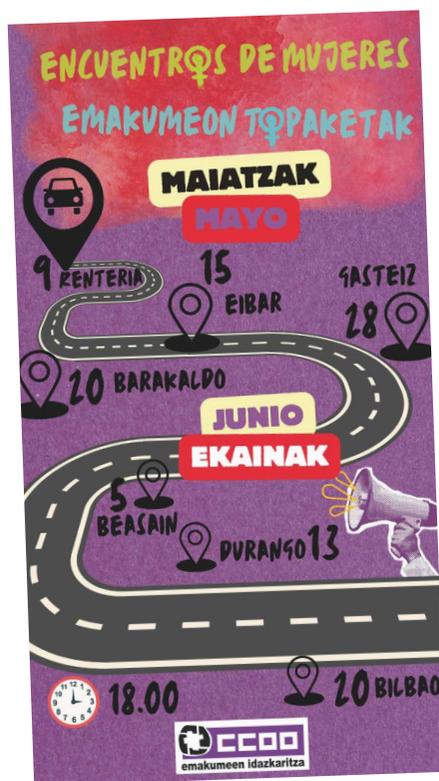
LA LUCHA por los derechos de las mujeres ha sido, es y será una de los ejes que fundamentan los principios y la actuación sindical de Comisiones Obreras. Es por esto que CCOO de Euskadi organiza los *Encuentros de Empoderamiento para Mujeres Sindicalistas* donde desde el eje laboral, y su traslación a todos los ámbitos de la vida, se pueda trabajar en la reflexión y la acción sindical y feminista.

La Secretaría de Mujeres de CCOO de Euskadi ha convocado siete encuentros a lo largo de mayo y junio en comarcas de los tres Territorios históricos. En Gipuzkoa, se realizaron encuentros en Errenteria, Eibar y Beasain; en el caso de Bizkaia, en Barakaldo, Durango y Bilbao y, por último, hubo un encuentro en Araba, en Vitoria-Gasteiz.

Los encuentros son espacios idóneos para que las mujeres del sindicato puedan compartir preocupaciones y avanzar en feminismo. El sindicato es un espacio de construcción colectiva y este tipo de encuentros generan dinámicas de colaboración y aprendizaje mutuo.

Los primeros encuentros tuvieron lugar en 2020 y sirvió para entender las diferentes realidades y tejer nuevas dinámicas, que se incorporaron a la agenda feminista. Con la pandemia se paralizaron los encuentros y este 2024 se han retomado y reafirmado como espacio propio para compartir experiencias y herramientas útiles para la acción sindical. Han participado un total de 200 mujeres, mayoritariamente delegadas, pero también afiliadas, provenientes de distintos sectores, de distintas edades y con diversos problemas. Los temas han sido diferentes según las asambleas. Para la Secretaría de Mujeres de Euskadi este espacio ha sido como: "Tomar un café entre amigas", un espacio seguro. La acción sindical en los centros de trabajo no es fácil y las realidades de cada sector son muy distintas y el ver esas diferencias ha sido clave. Pero también ver que dentro de la diversidad hay nexos de unión, dificultades o discriminaciones que se repiten. Reforzar de un modo colectivo la figura de la sindicalista, del trabajo sindical y de la capacidad para conseguir derechos ha sido fundamental. Seguimos construyendo sindicato. 

Estibaliz Montero (@EstibalizMMM) es secretaria de las Mujeres de Comisiones Obreras de Euskadi (@CCOOEuskadi).



VI Escola Sindical LGTBI Ana Meluska Cano



Cloti Iborra, Carolina Vidal y Ana María García (secretaria general de CCOO del País Valencià), fotografía de Ester Calderón.

Cloti Iborra i Alcaraz

CCOO del País Valencià celebró el pasado 9 de mayo, la VI Escola Sindical LGTBI Ana Meluska Cano de este año poniendo el foco en el trabajo por la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el mundo laboral con los instrumentos jurídicos y sindicales al alcance. La secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal, en la inauguración de la escuela, informó sobre el estado de las negociaciones y sobre la postura que CCOO ha defendido en la mesa del Dialogo Social en relación al reglamento que desarrollará el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, por la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Para CCOO, la mejor opción es llevar la negociación a los convenios colectivos sectoriales, pues protege, más y mejor, al colectivo lgtbi+. Más, porque influiría en todas las personas trabajadoras, independientemente del número de personas en plantilla (de manera que las empresas con menos de cincuenta personas también estén incluidas) y mejor porque no depende de la voluntad ni de la fuerza negociadora que pueda haber en cada centro de trabajo.

En la ponencia principal, Raquel Gómez, socióloga en la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

y experta en políticas LGTBI+, puso el foco en las principales novedades que establece la Ley 4/2023 y en otras normas con afectación al mundo laboral. Posteriormente tuvo lugar una mesa redonda con federaciones y territorios para conocer el trabajo que se está realizando y las herramientas sindicales para la consecución de la igualdad real y efectiva del colectivo en el ámbito laboral (documentos, guías, protocolos, etc.) para facilitar la tarea del activo sindical. Una vez se apruebe el reglamento, habrá que revisar todos los materiales de difusión y adaptarlos al nuevo marco jurídico.

Por último, se diseñó una mesa para conocer los recursos y las políticas públicas y el impacto que están teniendo en la población y que se desarrollan desde el Ayuntamiento de Valencia. Dos de estos recursos son [Orienta y Ondis](#), aprobados por el anterior Gobierno y con un difícil futuro por delante. De hecho, con la celebración del 28J, Día del Orgullo LGTBI, diferentes entidades están denunciando injerencias por parte del actual Gobierno que parece querer apropiarse de su espacio. Por su parte, la coordinadora del [Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV](#), Kristal Calvo, informó sobre la participación del sindicato en la elaboración del [Pla Municipal Diversitas per a la Diversitat Sexual i de Gènere de Valencià](#), del que también se desconoce si llegará a desarrollarse. ■

Cloti Iborra ([@ciborra_cloti](#)) es secretària de Dones i Igualtat de CCOO del País Valencià ([@ccoopv](#)).

Contra la discriminación y el acoso LGTBIQ+



Iria Antuña Domínguez

PARA NADIE es desconocido que los discursos y delitos de odio contra las personas del colectivo LGTBIQ+ han aumentado de forma muy notable en los últimos tiempos; y el mundo laboral no está exento de esta realidad, existe LGTBIQ+fobia como en todos los ámbitos de la sociedad.

Es imprescindible crear espacios de trabajo seguros y esto es responsabilidad de las empresas y las administraciones, pero es responsabilidad sindical crear y dar las herramientas necesarias a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y a quienes trabajan para saber exigir centros laborales libres de cualquier tipo de discriminación o situación de odio. Situaciones que van desde las conductas sutiles relacionadas con aspectos culturales y sociales, hasta las conductas directas y claramente aversivas y violentas.

No se puede tampoco obviar la necesidad urgente de sensibilizar y formar al conjunto de la ciudadanía en la necesidad de una sociedad más justa y equitativa para todas las personas, especialmente de los colectivos altamente vulnerables.

El día 17 de Mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, el Área Pública de CCOO (compuesta por las federaciones de Servicios a la Ciudadanía, de Enseñanza y de Sanidad y Sectores Sociosanitarios), presentó el documento [Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en las administraciones públicas y sectores públicos](#).

Toca negociar ahora con las diferentes administraciones, sabiendo cómo actuar y qué pasos seguir en los centros de trabajo de las administraciones públicas y sectores públicos cuando se den este tipo de situaciones. ■

Iria Antuña ([@iriaantu](#)) es secretaria de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de CCOO de Enseñanza ([@feccoo](#)).

El principio de igualdad retributiva en la negociación colectiva

El Observatorio de Negociación Colectiva de CCOO ha publicado recientemente un estudio sobre la regulación convencional de las retribuciones, en el que he tenido la oportunidad y el honor de participar junto a un nutrido grupo de investigadoras e investigadores de distintas universidades públicas del país.



Rafael Gómez Gordillo

Fotografía de Txefe Betancort.

EN EL ESTUDIO *La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva* se analizan los términos en los que se fijan los salarios en un total de 275 convenios colectivos, publicados durante los años 2022 y 2023. En buena medida, las reflexiones que siguen traen causa de la citada publicación, en la que podrán encontrar un puñado de exhaustivos análisis sobre la materia.

La igualdad retributiva, su materialización en nuestro sistema de relaciones labo-

“Por lo demás, las dificultades que las mujeres deben superar para acceder a los grupos profesionales mejor remunerados tienen también que ver con los sistemas de contratación y de promoción en las empresas”.

rales y, consecuentemente, la eliminación de las brechas de género, podría ser considerada una de las manifestaciones más palmarias de la insuficiencia de la acción legislativa para trasladar a los centros de trabajo los principios y derechos universalmente reconocidos. No se trata solo de advertir que la negociación colectiva es un derecho fundamental que no puede ser vaciado de contenido por el legislador; además, conviene señalar, una vez más, que la negociación colectiva es el instrumento más eficaz para garantizar a las personas trabajadoras el ejercicio de aquellos.

El esfuerzo normativo desplegado en esta materia puede catalogarse de excepcionalmente intenso. La prohibición de discriminación se encuentra nítidamente recogida tanto en nuestra Constitución como en la normativa de Derecho Social de la Unión Europea. A nivel legal, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, dedica dos Títulos completos, el IV y el V, a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo privado y en el empleo público. Adicionalmente, el Estatuto de los Trabajadores contiene varias previsiones específicas sobre la materia y, a nivel reglamentario, se han adoptado recientemente algunos reglamentos que regulan los planes de igualdad y el distintivo *Igualdad en la empresa*. ¿Puede regularse más?, es posible, pero en mi opinión poco recomendable. ¿Puede regularse mejor?, seguramente, pero no confío en que una mejor regulación legal resuelva el problema.

Considero que quedan fuera de toda duda tanto la relevancia simbólica de los cambios normativos operados como sus benéficos efectos sobre la materialización del principio de igualdad retributiva en los centros de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, también creo que tenemos por delante un largo trecho que es urgente y necesario recorrer.

Los incrementos de la cuantía del SMI han contribuido a reducir la brecha salarial, tendencia que no debería ralentizarse ni, mucho menos, abandonarse en los próximos años. A partir de aquí, la fijación de las retribuciones corresponde a los convenios colectivos. Las altas tasas de cobertura de nuestro sistema pueden facilitar, en principio, una tarea que, a pesar de ello, puede calificarse de colosal.

Diferencias retributivas

LA APLICACIÓN del principio legal que obliga a retribuir en la misma cuantía los trabajos de igual valor obliga a revisar la configuración de distintos bloques de materias típicas en nuestros convenios colectivos.

En primer lugar, obviamente, es preciso observar desde dicha óptica las tablas salariales que forman parte de los convenios colec-

tivos. Casi con toda seguridad, los convenios colectivos vigentes no contienen discriminaciones directas en sus tablas salariales, que establezcan retribuciones diferenciadas para mujeres y hombres. Ahora bien, no puede realizarse una afirmación tan rotunda, si proyectamos la mirada sobre el diseño de algunos complementos salariales y extrasalariales. En este espacio se reproducen toda una serie de prejuicios de género y de prácticas abusivas relacionadas con la disponibilidad horaria que constituyen la simiente de la brecha de género. En este ámbito de los complementos retributivos han encontrado refugio gran parte de la discriminación salarial directa. Es cierto que desde la jurisprudencia, en particular la que viene del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), nos han llegado buenas noticias relacionadas con el diseño de estos complementos y el disfrute de permisos por nacimiento, pero aún queda mucho por afinar en dicha línea.

El otro gran abrigo de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son los sistemas de clasificación profesional, aunque en este punto los supuestos de discriminación adoptan formulas indirectas. El estudio de los sistemas de clasificación profesional pone de relieve que, en un número relevante, el paso de categorías profesionales a grupos profesionales ha sido un mero expediente formal. En tales supuestos, los grupos profesionales se configuran como agrupaciones de categorías que mantienen distintos niveles salariales. Siendo esto así, a nadie podrá sorprender que las categorías o profesiones feminizadas continúen percibiendo retribuciones inferiores a las fijadas para otras, de igual valor, desempeñadas preferentemente por hombres.

Por lo demás, las dificultades que las mujeres deben superar para acceder a los grupos profesionales mejor remunerados tienen también que ver con los sistemas de contratación y de promoción en las empresas. En el sector privado, no abundan los convenios colectivos que garantizan la participación sindical en los procesos de promoción y, menos aún, en los de selección de personal. En el sector público, la participación sindical se encuentra más desarrollada y, en particular, en las administraciones públicas el acceso de las mujeres a estos niveles comienza a ser mayoritario en determinadas actividades. La eliminación de sesgos de género en este ámbito resulta crucial para seguir avanzando, pero en este apartado las empresas mantienen un férreo control de los poderes de dirección, que dificulta toda propuesta de avance en la democratización de su ejercicio.

Ahora bien, si el diagnóstico es compartido, espero que lo sea, cuáles serían las estrategias más adecuadas para combatir estas patologías que afectan a nuestra negociación colectiva. Conviene reconocer que los ciclos

“Las comisiones negociadoras deberán transitar por propuestas de aplicación progresiva, que permitan caminar hacia convenios más respetuosos con el principio de igualdad”.

económicos y políticos que arrancaron con el principio de siglo no han sido particularmente favorables para la consecución de convenios colectivos con altos incrementos salariales. En estas circunstancias, la revisión de la configuración de las tablas salariales y su relación con los sistemas de clasificación profesional resulta un objetivo de la máxima dificultad para las comisiones negociadoras. Dicho, en otros términos, la elaboración de los planes de igualdad y de las auditorías retributivas permite, allá donde exista presión sindical y apoyo de las personas trabajadoras suficiente, aflorar los mecanismos de creación de brechas salariales, pero la eliminación de éstas requiere de aportaciones económicas que han de ser negociadas en el convenio. En tales supuestos, solo quedan dos alternativas: o se incrementa la masa salarial de manera importante o se redistribuye la existente respetando el principio de igualdad retributiva. La primera de las opciones resulta compleja, la segunda, en mi opinión, inviable si se traduce en reducción de las retribuciones para una parte importante de la plantilla. Sentado lo anterior, las comisiones negociadoras deberán transitar por propuestas de aplicación progresiva, que permitan caminar hacia convenios más respetuosos con el principio de igualdad.

La participación de las mujeres en la población activa y ocupada alcanzan volúmenes históricos en nuestro país, también su afiliación a los sindicatos y su presencia en las comisiones negociadoras. La sindicalización de las mujeres, con toda seguridad, es la herramienta que ya está permitiendo eliminar los sesgos de género en la contratación, en la promoción, en la clasificación profesional y, como suma de todo lo anterior, en las retribuciones. ▮

Rafael Gómez es profesor titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla).

Almudena Carracedo y Robert Bahar:

“El mensaje es romper el silencio en torno a las violencias sexuales”

Almudena Carracedo y Robert Bahar son cineastas documentales y directores, entre otras, de la película documental *No estás sola*, con ellos hablamos sobre cine, compromiso y violencias sexuales.

Carmen Briz Hernández

ALMUDENA Carracedo y Robert Bahar tienen en su haber *Made in L.A.* una luminosa, maravillosa y conmovedora historia de autoorganización de las migrantes latinas, en situación administrativa irregular, en la industria textil en Los Ángeles. Recibió multitud de premios, entre otros un muy merecido Emmy en 2008. Son también responsables de *El silencio de otros*, que nos lleva tras los pasos de la recuperación de la memoria histórica, se estrenó y premió en el Festival Internacional de Cine de Berlín y se alzó con el Goya a la mejor Película Documental en 2019.

Para este tercer trabajo han contado con un equipo mayoritariamente conformado por mujeres: “*Trabajamos con mujeres liderando o coliderando cada departamento: la directora de foto, la montadora, la ayudante de cámara, las archiveras, las investigadoras y más. Los primeros ojos sobre cada imagen fueron ojos de una mujer*”, cuenta Robert Bahar, que explica que toca agradecer a Netflix: “*Han apoyado el proyecto desde el principio*” y cierra Almudena Carracedo: “*Contar con su financiación nos ha facilitado el trabajo muchísimo y poder dedicar el tiempo a lo que realmente importaba, la parte creativa*”. Y también ha sido clave para la difusión, a pesar de que el estreno tuvo lugar en cines de Madrid, Barcelona y Pamplona: “*De repente tienes una película feminista y te dan un cohete para llegar a todo el mundo*”, explican.

Decidir el nombre no fue sencillo, finalmente se decantaron por *No estás sola* porque apela directamente a las mujeres y lo hace de modo positivo: “*Aunque la película es dura, es luminosa y esperanzadora. El mensaje es romper el silencio en torno a las violencias sexuales. No estás sola porque*

nos ha pasado a muchas, no estás sola porque vas a tener acompañamiento (ahora por ley)”, explica Almudena Carracedo y “*Y la solidaridad de la calle*”, añade Robert Bahar.

¿Por qué y cuándo comenzaron a pensar que tenían que contar la historia de *No estás sola*?

Almudena Carracedo: Esta es una historia que todas las mujeres habíamos vivido, nos había atravesado de una manera bastante especial.

Empezamos a investigar y nos dimos cuenta que la gente piensa que conoce la historia, pero el relato que había permanecido era un relato distorsionado. Nos parece siempre muy interesante contar esa otra parte de la historia que no se conoce correctamente.

Y por otro lado, lo que diferenciaba a esta historia de muchas otras era la repercusión social que había tenido: jurídica, mediática y socialmente (todo un país se había levantado para decir algo tan sencillo como ‘yo sí te creo’). El caso supone un punto de inflexión y un cambio de paradigma con respecto a cómo tratamos las violencias sexuales y cómo tratamos a las víctimas. Y ese cambio de paradigma que estaba en las calles nos parecía un eje muy fuerte donde había una historia, desde un punto de vista dramático, con un principio y un fin; y también nos parecía que nos permitía desvelar muchísimas cosas sobre la sociedad, sobre el patriarcado, sobre el machismo y sobre nuestras estructuras mentales y reflejar ese momento de inflexión, de cambio de mentalidad de todo un país.



Fotografía de Julián Rebollo.

“Nuestro reto era hablar con todas las personas que habían vivido la situación, con todas estas personas que hicieron un acompañamiento muy valioso y muy importante de ambas víctimas”.

Robert Bahar: El planteamiento es hacer una película documental donde intentamos trabajar con todos los elementos cinematográficos: con la imagen, con el sonido (que en Sanfermines es increíble), con la música..., para crear una experiencia que no es solo información, sino que es algo que puedes vivir otra vez. Por otro lado, había que hacer un trabajo periodístico superriguroso. Nos encontramos con una historia-mosaico, donde el público solo tenía algunas piezas y con un punto de vista que al final no era el punto de vista avalado por el Tribunal Supremo.

“Lo que nos parece más emocionante siempre es la capacidad transformadora que puede tener una película a nivel de conciencias”.



Fotografía de Julián Rebollo.

Nuestro reto era hablar con todas las personas que habían vivido la situación, con la policía que llegó en el primer momento, con la fiscal, con el abogado de la ciudad de Pamplona, con todas estas personas que hicieron un acompañamiento muy valioso y muy importante de ambas víctimas.

Queríamos entender por qué era necesario el #Cuéntalo, por qué salió en ese momento. Y para los hombres también, explicar un contexto, esta idea de por qué las mujeres no van a poder salir solas por la noche, situaciones de la vida cotidiana que al final son parte también de esta historia.

Almudena Carracedo: Había un montón de temáticas implícitas sobre las violencias sexuales que nos permitían hacer una ‘deconstrucción’ de la historia, para ir mirando todas las piezas que forman ese puzzle y poder contar el relato desde otra perspectiva.

¿La sociedad estaba falsamente ‘sobreinformada’, a pesar de ser recurrente cada día en los medios de comunicación?

Almudena Carracedo: Había una sobreinformación y también un punto de vista que imperaba, y era el relato de la defensa de ellos. Cuando empezamos a investigar, hablábamos con amistades, sin contar aún que era para una película, y nos sorprendíamos con algunas respuestas, tipo, pero ‘ella entró al hotel’. Es lo que pasa con las *fake news*, al final ya no sabes lo que es verdad y lo que no lo es.

Teníamos el compromiso de ‘deconstruir’ la historia para poder entender el patriarcado, pero había también un punto muy interesante, muy valioso emocionalmente, y era la necesidad de una reparación social hacia las víctimas. Ellas tuvieron reparación judicial en la manera que establecen los tribunales, pero luego había un poso de duda a nivel social que también nos parecía muy significativo.

¿Por qué motivos tomaron la decisión de no contar en qué estaban trabajando hasta casi su estreno?

Robert Bahar: Para proteger a las víctimas y sus familias y a todas las personas que participaron en el proyecto. Sabíamos que muchas personas iban a necesitar tiempo solo para decidir si iban a querer participar o no.

Tampoco queríamos presión sobre a quienes entrevistar o ver otros proyectos similares. Todas estas cosas no ayudan. Era muy importante para proteger el proceso: hasta diez días antes de su estreno nadie sabía que existía, y todas las personas involucradas (alrededor de 250) se guardaron muy bien de contarlo.

Almudena Carracedo: Trabajamos muy despacito, porque necesitamos el tiempo para poder hacer las películas que deseamos, tiempo para poder equivocarnos, para tomar decisiones... en medio del montaje si no estamos transmitiendo lo que queremos transmitir, volvemos a empezar. Si tienes presión desde fuera o la presión de un estreno, los objetivos ya empiezan a difuminarse. Poder trabajar y dedicarle el tiempo que el proyecto necesitaba, con tranquilidad y con respeto hacia la historia y hacia las personas involucradas, era fundamental.

¿Es común que los cineastas documentales se enfrenten a esas presiones?

Almudena Carracedo: Sí, cierto, pero este tema en concreto era muy explosivo, y lo sabíamos, por eso queríamos controlar el relato, arropar la historia con los mensajes correctos, con la campaña correcta a la hora de lanzar la película. Era la única manera de hacerlo. Teníamos una responsabilidad moral grande como cineastas y sabíamos la posible repercusión que podría tener a nivel mundial. Una hora después de presentar el tráiler teníamos ya 450.000 visualizaciones.

¿Qué fue lo más difícil de conseguir?

Robert Bahar: Empieza por pedir permiso a las víctimas y a las familias y hacerles entender que trabajaríamos el proyecto con respeto.

Almudena Carracedo: Queríamos contar la historia desde una perspectiva feminista y no podíamos empezarla sin pedir permiso a las víctimas supervivientes. Partíamos de tres pilares: cero sensacionalismo (cero morbo), respeto total y rigor. Nuestros trabajos anteriores también nos sirvieron ‘de aval’ para hacerles entender cómo queríamos trabajar. Y obtuvimos respuestas muy positivas. Contactamos con la familia de la víctima sobreviviente en los Sanfermines y tuvimos su consentimiento informado. Nos hemos reunido en multitud de ocasiones y se han involucrado en el proyecto a lo largo de estos años.

Para las personas involucradas ha sido algo un proceso, que ha ocupado varios años de su vida sobre algo muy traumático, era primordial que se encontraran cómodas participando en un documental que iban a ver miles de personas. Entendíamos que algunas no quisieran estar y entendíamos que cada quien necesitaba sus propios tiempos para decidir. Más que difícil, necesitamos tiempo, mucho tiempo.

¿Es una forma de trabajar absolutamente a contracorriente en esta sociedad donde todo es ya y ahora?

Robert Bahar: Creo que más en este momento como sociedad hay que cocinar a fuego lento. Porque si tú quieres entender por qué pasó algo, y no solo cómo, sino por qué, y analizarlo, necesitas tiempo.

Almudena Carracedo: Hay mucha gente que trabaja así, no somos los únicos. Nuestra productora se llama Lucernam porque es un dicho en latín, *olet lucernam*, dicese de las obras literarias que habían tardado tanto tiempo en escribirse que se habían impregnado del olor del candil bajo cuya luz se habían escrito.

¿Con cuánto material, grabado y de archivo, han trabajado?

Almudena Carracedo: Teníamos distintos tipos de material: teníamos dos archiveras trabajando dos años a tiempo completo y buscando todo el material de archivo que había sobre el caso. Cuando digo ‘todo’, es todo. Queríamos tener todo lo que grababan las cámaras tras las salidas de los juzgados, por ejemplo. En total teníamos unas 1.000 horas. Y 80 horas de entrevistas, porque nuestras entrevistas duraban entre 3 y 7 horas en algunos casos. Y todo ese material hay que ca-

“La mayor fortaleza del cine está en las emociones, hacemos películas que emocionen con la esperanza de que hagan reflexionar, no son emociones vacías sino que apelan al cambio social, a la movilización”.



Fotografía de Julián Rebollo.

talogarlo, leerlo, pensarlo. Teníamos también material original grabado en Sanfermines, que suponían otras 50 horas.

Robert Bahar: También trabajamos con las palabras de las personas sobrevivientes. Desde el principio sabíamos que la víctima superviviente de la agresión que ocurrió en Sanfermines no iba a participar de manera directa sino a través de los testimonios de las personas que la acompañaron. Revisamos sus declaraciones judiciales en la manera en que habían salido en la prensa y las dos cartas que envió a los medios. Y en el caso de la víctima superviviente de la agresión que ocurrió en Pozoblanco, quería contar lo que había ocurrido desde su punto de vista e hicimos un entrevista de audio.

Almudena Carracedo: También contamos con las redes sociales. La jefa de investigación del equipo estaba encargada de buscar miles y miles de mensajes en redes sociales. Investigar sobre todos los mensajes que aparecían fue una labor casi arqueológica de investigación. Para los mensajes del #Cuéntalo, trabajamos con el Centro de Supercomputación de Barcelona, que nos pasó 50.000 mensajes, catalogamos unos 2.000 y seleccionamos finalmente unos ciento y pico para la película. El proceso de montaje, con todo ese material, duró un año y cuatro meses.

¿Se plantearon desde el principio que las víctimas no iban a estar para evitar revictimizarlas?

Robert Bahar: Lo prioritario era no hacer más daño; al principio no sabíamos exactamente cómo íbamos a lograrlo y entramos en conversación bien con ellas bien con sus familias.

Almudena Carracedo: De alguna manera esa decisión está liderada por ellas, son ellas las que decidieron si estar y cómo estar. Y nosotros respetamos esa decisión. Y nos parecía importante que tuvieran un tratamiento simétrico.

Esta reflexión de cómo no revictimizar, que obviamente es parte del pilar del respeto, es algo que pensamos mucho. También leímos mucho, porque también hubo un

periodismo muy comprometido, que había analizado y explorado cuáles eran esas líneas que no se podían tocar, había que entender cuánto detalle incorporar. Había que hacer lo posible porque se entendiera bien lo que había pasado, pero el detalle solamente les pertenece a las víctimas y a las personas que están investigando. Esa línea roja es algo que no habíamos transitado antes.

Más o menos a la mitad del proceso decidimos no incorporar absolutamente ninguna imagen que nos pareciera que pudiera traspasar esa línea. Ese era el reto, contar, hablar de la brutalidad de lo que ocurrió, pero sin contarlos con detalles, detalles que pertenecen al informe pericial pero que no al público. Y esto fue un trabajo de reflexión grande.

Contaron con actrices para abordar los testimonios de las víctimas, ¿cómo trabajaron con Carolina Yuste y Natalia de Molina?

Almudena Carracedo: Es difícil hacer castings si estás trabajando en secreto, así que no los hicimos. A veces las cosas pasan de manera fortuita y de manera muy bonita. Decidí contactar con Celia de Molina (actriz y directora) y contarle que necesitábamos dos actrices comprometidas con el feminismo y que pudieran ‘guardar un secreto’. Y ella me habló de su hermana, Natalia de Molina, y de Carolina Yuste. Les enseñamos trozos de la película y su reacción fue espontánea e inmediata, tanto que nos emocionó.

Fue difícil entender cómo interpretar la voz de la chica que sufrió la agresión en Pamplona, porque venía de transcripciones en el Juzgado, el reto era cómo hacerla de una manera sobria, cómo no caer en la revictimización, dónde emocionarse, y decidimos hacer una interpretación mucho más neutra, menos interpretada. Natalia de Molina puso voz a sus palabras.

¿Cuántas personas la han visto y de cuántos países? y ¿qué mensajes les están llegando?

Robert Bahar: Después de un día, fue número uno en España en Netflix. Superamos a *Dune* (*Dune 2* se estaba estrenando en cines)

por una semana o más. Hubo un momento en que todo el país estaba viéndola, y recibíamos mensajes de todos lados. Millones de personas ya la han visto. Entró en el top 10 en Chile y en Uruguay y, por unos días, en Países Bajos y Croacia. Llegó a número tres mundial dentro de películas de habla no inglesa. Millones de cuentas de la plataforma la han visto y probablemente detrás de cada cuenta hay dos o más personas.

Almudena Carracedo: Las reacciones fueron mensajes de felicitaciones y mensajes compartiendo experiencias, que formaban parte del #Cuéntalo. Lo que nos parece más emocionante siempre es la capacidad transformadora que puede tener una película a nivel de conciencias. Nos están escribiendo de muchísimos sitios, del ámbito educativo, de ayuntamientos... es importante que llegue a los institutos, a las chavalas y de manera importante a los chavales de 14 a 17 años. Por otro lado, obviamente la parte institucional es importante, tener una herramienta también donde todos estos temas están juntos. Tuvimos una proyección en el Ministerio de Igualdad.

Robert Bahar: Y en CCOO.

Almudena Carracedo: Tuvimos una proyección en el Auditorio Marcelino Camacho de CCOO, no sé si sabes de este sitio (*risas*) (1). Y tenemos proyecciones también con asociaciones que quieren utilizar la película como herramienta de concienciación y de debate. Se proyectó en Ca la Dona (Barcelona) y una compañera decía que echaba de menos a más expertas. Nosotros lo que intentamos es proporcionar datos suficientes, pero la mayor fortaleza del cine está en las emociones, hacemos películas que emocionen con la esperanza de que hagan reflexionar, no son emociones vacías sino que apelan al cambio social, a la movilización. Lo tangible de ese cambio es intangible. El otro día nos mandaron un video de San Salvador de una señora con un megáfono en un centro cultural llamando a gente en la calle para que entraran a ver una proyección. Siempre decimos: ‘Os hemos entregado la película y ahora es vuestra’, para bajarla y utilizarla como herramienta para estos debates que tanto necesitamos.

Pero hay algunas expertas que ofrecen su testimonio ¿Cómo las seleccionaron?

Almudena Carracedo: Las voces que están son personas participantes en la historia, no hay expertas externas, son personas que participaron de manera directa. Ana Requena, de *elDiario.es* estaba ahí en la sala, siguiendo el juicio. Cuentas la historia a partir de relatos personales, desde la trabajadora social que la acompañó, la primera policía que la creyó (y esto es político)...

Robert Bahar: En muchas películas documentales no es necesario entrevistar a personas expertas, porque todo va a salir si buceas en todos los aspectos de la historia.

¿Qué tienen en común sus trabajos?

Robert Bahar: Creo que especialmente *No está sola* y *El silencio de otros* son mosaicos. Es una mezcla de historias y contexto e ideas. En *No estás sola* hay capas, hay tres historias entrelazadas, Sanfermines, Pozoblanco y la de Nagore Laffage, que es muy significativa. El objetivo es construir estos mosaicos para intentar comunicar, bucear, entender algo que quizás ha estado tapado y hay que destapar.

Almudena Carracedo: Hay una palabra que ha salido siempre en los coloquios de nuestras tres películas: 'dignidad', la búsqueda de la dignidad. Y luego, curiosamente, en las tres historias hay movimientos sociales que acompañan una demanda legal.

Robert Bahar: Son los mecanismos para hacer cambios sociales. Pero también veo interesante dejar espacio para que la gente pueda pensar.

Almudena Carracedo: Sí, es la idea del espejo; que espectadoras o espectadores se vean reflejados, has llorado porque hay algo que está conectando con tu experiencia o con cómo te proyectas o qué quieres para el mundo. Nuestras pelis interrogan o lanzan preguntas más que responderlas. En *No estás sola* hay una razón por la que las mujeres salimos a la calle, intentamos explicar ese porqué y que quien la vea pueda usar esas herramientas para continuar ese avance y esa conversación social.

¿Cómo está reaccionando el público masculino?

Almudena Carracedo: Aunque el liderazgo es de las mujeres, incorporamos voces de hombres con una visión diferente del relato aprendido.

Robert Bahar: Por eso creo que es muy importante que se pueda ver en institutos, especialmente, porque es el momento en que

estás construyendo tu identidad y pensando en cómo vas a interactuar en tu mundo social. Para mí fue una experiencia transformadora. Porque a pesar de sentirme un aliado y apostar por la justicia social, pensaba que no tenía ideas machistas, sin embargo la película te hace pensar en los privilegios que aún tienes por ser hombre. Espero que ofrezca una oportunidad de cambio a otros hombres y chicos.



“En *No estás sola* hay una razón por la que las mujeres salimos a la calle, intentamos explicar ese porqué y que quien la vea pueda usar esas herramientas para continuar ese avance y esa conversación social”.

¿Cómo fueron las conversaciones y la colaboración con las mujeres del movimiento feminista y las promotoras del #Cuéntalo?

Almudena Carracedo: Le contamos la idea a Justa Montero en Madrid y a Begoña Zabala en Pamplona. Y nos dijeron que creían que la película era necesaria. Ese fue el punto de partida. Hemos contado con muchas personas de allí para mostrar la ciudad y sus esfuerzos contra las violencias sexuales con protocolos pioneros, para no demonizar los Sanfermines.

Lo que nos pasaba con el #Cuéntalo es que no conseguíamos leer más de 10 tuits sin destrozarnos, sin rompernos. Teníamos que poder transmitir su potencia sin que la audiencia se quebrara, porque necesitamos que llegue hasta el final. Fue un reto muy grande. La directora de *Público*, Virginia Pérez Alonso, lanzó el primer tuit y Cristina Fallarás lo continuó con #Cuéntalo, lo incorporamos finalmente como una retroalimentación de las manifestaciones. Se rompe el silencio. Fue una multiplicación.

De alguna manera es el mensaje final.

Robert Bahar: Sí, de una de las cartas de la superviviente de los Sanfermines: “*Contadlo*”. Es un mensaje muy potente.

Almudena Carracedo: Como puedas y cuando puedas y a quien puedas.

Almudena, forma parte de CIMA, la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales, ¿por qué sigue siendo necesario organizarse como mujeres cineastas?

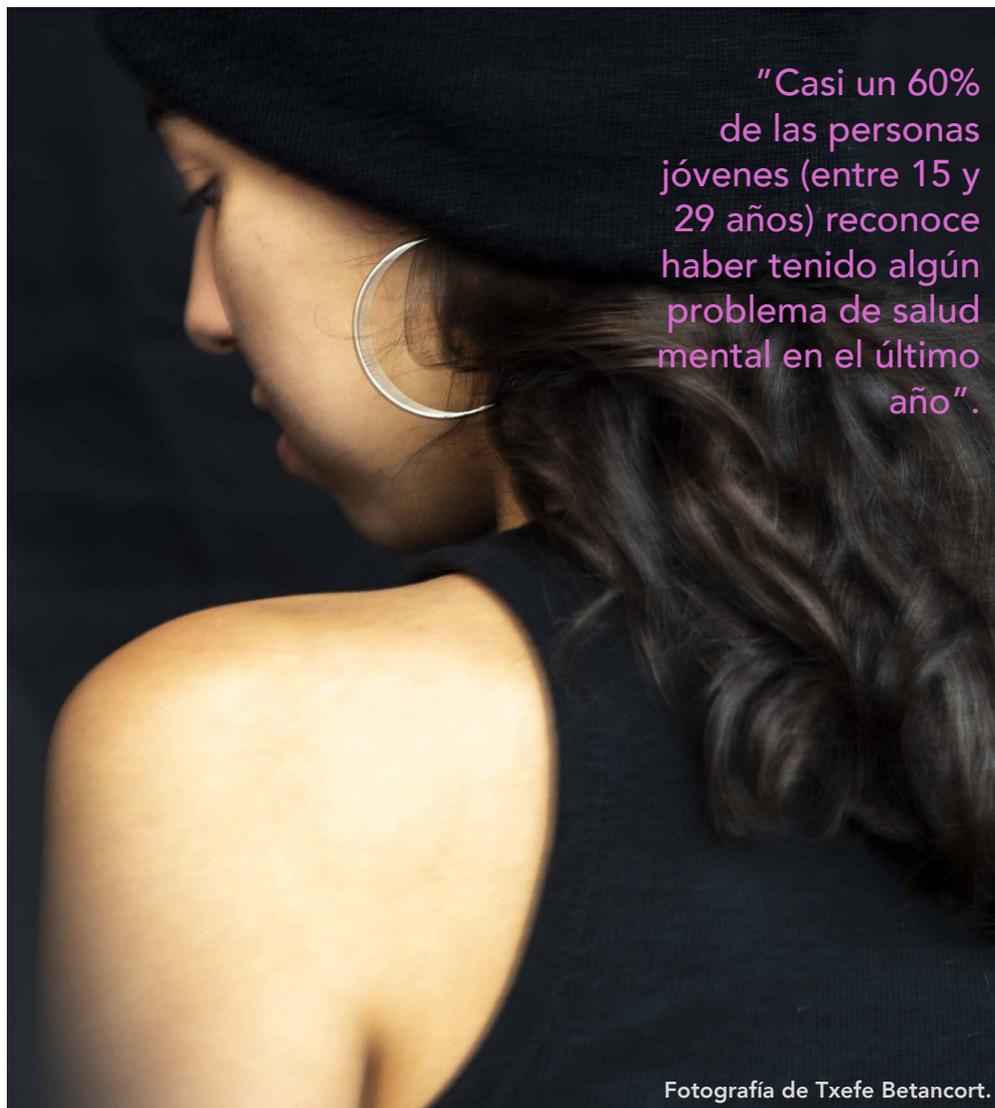
Almudena Carracedo: Gracias a CIMA y a otras asociaciones hemos conseguido introducir cuotas en el cine, que las mujeres podamos contar nuestras historias desde nuestros diversos puntos de vista, con una perspectiva diversa, plural, transversal. Las cuotas funcionan para dar acceso a montón de mujeres con un montón de talento. Y aparecen películas como *Cinco lobitos* (2022), de Alauda Ruiz de Azúa, donde se habla de los cuidados. ¿Y las cuotas, hasta cuándo? hasta que consigamos la equidad. Queda mucho por hacer y muchas historias por contar.

Por otro lado, es mi responsabilidad como mujer cineasta pensar en cómo representar las violencias sexuales y facilitar el camino a mujeres cineastas que vienen detrás. Ha habido un pequeño boom y están surgiendo más series, películas donde se aborda este tema en proyectos liderados o coliderados por mujeres, contados desde otra perspectiva. ■

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

(1) El día 29 de mayo, y dentro de los actos de celebración del 40 aniversario de la revista *Trabajadora*, tenía lugar en el Auditorio Marcelino Camacho de CCOO de Madrid la proyección de la película documental *No estás sola. La lucha contra la Manada* y un posterior coloquio con sus directores, la experta en violencias sexuales Bárbara Tardón y Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Juventud y salud mental



"Casi un 60% de las personas jóvenes (entre 15 y 29 años) reconoce haber tenido algún problema de salud mental en el último año".

Fotografía de Txefe Betancort.

Adrián Bazaga Ruiz

SEGÚN los datos del *Barómetro Juventud, Salud y Bienestar 2023*, del Centro Reina Sofía, casi un 60% de las personas jóvenes (entre 15 y 29 años) reconoce haber tenido algún problema de salud mental en el último año. Hay que destacar que: solo una de cada tres mujeres jóvenes (30%) nunca ha padecido problemas de salud mental y una de cada cinco manifiesta experimentar problemas de salud mental continuamente.

A largo plazo, además del sufrimiento, y consecuencias terribles, como el suicidio; el padecimiento mental genera una pérdida de esperanza de vida. *Estudios de seguimiento masivo* de población calculan **hasta 10 años menos** por sufrir patologías psiquiátricas. Las explicaciones apuntan a una falta de autocuidados y el infradiagnóstico médico de problemas orgánicos por la atribución inicial de

cualquier síntoma a los problemas de salud mental. Especialmente grave en **el caso de las mujeres**.

Buena parte de las dificultades juveniles que podrían causar problemas de salud mental han sido analizadas en anteriores números de esta revista: el difícil acceso a **la vivienda**, la **precariedad laboral**, las **prácticas**, en definitiva, la imposibilidad de realización de proyectos propios de vida. La **relación entre salud mental y las condiciones de trabajo** está más que demostrada.

Los estudios apuntan que los problemas juveniles (la salud mental, el miedo al futuro, la polarización social, la oposición a la igualdad de género, la asunción del modelo de masculinidad hegemónico) tienen como causa última la imposibilidad de alcanzar los niveles de éxito y consumo que el modelo de sociedad pone como objetivos y en consecuencia en la pérdida de confianza en los

dirigentes para resolver las necesidades sociales, el futuro climático, los conflictos geopolíticos (genocidio palestino), etc.

Esta pérdida de confianza en las instituciones, lo que algunos sociólogos denominan **crisis de legitimidad**, tiene sus bases en las dificultades para la participación social. No afecta exclusivamente a la población joven, pero ésta ha construido su relación con las instituciones desde este prisma de ilegitimidad y desapego por la participación. Como máxima representación existen **los acuerdos no vinculantes** de las cumbres del clima (en realidad, a prácticamente nadie sorprende que la COP28 no alcance un consenso planetario para evitar el umbral de 1,5 grados).

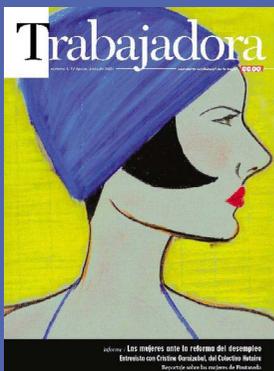
En una parte importante de jóvenes esta falta de confianza normaliza la idea de un colapso social y ambiental inevitable (1). Frente a esto proliferan las alternativas del preparacionismo (*preppers*), los planes privados de pensiones, el juego de apuestas y los **pseudogurús** del *fitness* y el "emprendimiento". Todo alternativas individualistas, fomentadoras de la desigualdad y el pensamiento del "sálvese quien pueda". Y con unos claros intereses de clase: ¿A quién favorece que los jóvenes conviertan su tiempo de ocio en productividad? ¿A quién el descrédito de los servicios públicos? ¿A quién una juventud paralizada y débil?

Contra este horizonte distópico, las organizaciones de clase tienen la obligación de hacer de la juventud una prioridad. El sindicato avanza hacia una participación real de las jóvenes en la toma de decisiones y lleva años luchando por la **prevención de riesgos psicosociales**, pero para recuperar la confianza y la esperanza del sector más precarizado de la clase trabajadora hay que sensibilizar a toda la sociedad en la solidaridad intergeneracional, en que la "*mili laboral*" (que todos tus primeros trabajos sean precarios) solo beneficia al empresariado; traer la perspectiva juvenil a la negociación colectiva y abrir espacios de comunicación intergeneracional, desde el respeto a la opinión de la juventud y sin caer en el paternalismo. La comunicación y las relaciones humanas no solo son el tratamiento fundamental de los problemas de salud mental; también es la forma de generar organización y cohesión social.

Terminar con una nota de color: Todos estos ataques a la posibilidad de un futuro mejor no estarían ocurriendo de no ser porque un cambio de modelo está en juego. Hay una cita pendiente con la esperanza. ■

Adrián Bazaga es enfermero de Salud Mental, Máster de Investigación en Ciencias de la Enfermería (MICE) por la Universidad de Alicante y secretario de Juventud de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (@jovenesfssc00) (@Sanitat_CCOOPV) de CCOO del País Valencià (@ccoopv).

(1) *Futurofobia: Una generación atrapada entre la nostalgia y el apocalipsis*, de Héctor García Barnés.



Portada del n. 4 de la IV Época de la revista, ilustración de Coqué (María José Azcona).

INFORME

“Un boletín abierto a todas”, así se presenta en 1984 *Trabajadora* y así continúa 40 años después, con ese mismo espíritu de ser una herramienta útil para generar redes de conocimiento y redes solidarias en torno a las cuestiones de las mujeres. Escriben en el siguiente informe: Empar Pablo, secretaria confederal de Comunicación, Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y Carmen Briz, realizadora de la revista desde 2001.

Trabajadora, 40 años comunicando sindicalismo, comunicando feminismo



Opinión

UN BOLETIN ABIERTO A TODAS

A raíz de las últimas jornadas organizadas por esta Secretaría, sobre Mujer y Participación Sindical, realizamos un debate que ha tenido su prolongación durante todo el periodo congresual vivido recientemente. En este debate, el papel a jugar por las Secretarías, tanto dentro del sindicato como junto al movimiento feminista, se ha ido clarificando para todas nosotras, así como hemos ido ampliando nuestros objetivos y ámbito de trabajo. Finalizado el periodo congresual, con un balance positivo sobre la consolidación de numerosas Secretarías, vamos a intentar dar un paso más con la edición del presente boletín. Son muchas y muy diferentes las experiencias de trabajo de las distintas Secretarías. Desde las jornadas sobre temas más claramente feministas (aborto, sexualidad) hasta la participación en temas sindicales abiertamente discriminatorios (convenio del calzado). Por ello

pensamos que este boletín puede transformarse en un medio privilegiado de comunicación entre las distintas Secretarías y de apoyo y solidaridad hacia las diferentes experiencias. Esa es nuestra intención. Queremos que la información, procedente de esta rica gama de experiencias, sea el elemento fundamental de su contenido. Aunque no descartamos que, a través de esa información y de pequeños artículos en este espacio, mantengamos el imprescindible debate para seguir avanzando. Nuestra iniciativa más reciente, que encontró un importante eco en el movimiento feminista, ha sido la Campaña por los Derechos de la Mujer Trabajadora. A través

de ella pretendíamos aglutinar a todas aquellas mujeres que, estando o no sindicadas quisieran trabajar contra la discriminación de la mujer mediante la denuncia de aspectos concretos y la exigencia de soluciones. Queremos continuar hacia adelante por este camino, para lograr un movimiento cada vez más amplio que nos permita conseguir estos objetivos. Por último, deseamos que este boletín sea un reflejo vivo de nuestras inquietudes y necesidades y para ello es imprescindible vuestra colaboración. Hacéndonos llegar información sobre vuestras actividades y proyectos, así como noticias de discriminaciones concretas y artículos breves sobre los temas que estáis trabajando. Estamos seguras que entre todas seremos capaces de hacer un boletín útil e interesante. Por nuestra parte, estamos dispuestas a dedicar a esta tarea nuestros conocimientos y nuestras mejores energías.

Octubre de 1984, primera portada de *Trabajadora*.

Trabajadora, comunicadora de igualdad

Empar Pablo Martínez

"Cuarenta años, no caben en un blues, pero intento recordarlos, con toda gratitud"

Nos canta el viejo rockero, Miguel Ríos.

Trabajadora, n. 6 (I Época) (diciembre de 1985).

MÁS QUE RECORDAR los 40 años de la revista *Trabajadora*, porque no cabrían en este breve artículo, intentaré compartir algunas reflexiones en torno al papel fundamental que ha jugado esta publicación como comunicadora de igualdad en CCOO, y alguna otra sobre la situación actual de la disputa por el relato.

Trabajadora es la única revista sindical con perspectiva de género existente en este país que se ha convertido en todo un referente más allá del mundo sindical. No en vano ha sido premiada en varias ocasiones como sabéis. En 2013 obtuvo el premio en la categoría de "Comunicación" por el Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid y el Premi Bones Pràctiques de Comunicació No Sexista, de la Associació de Dones Periodistes de Catalunya.

Desde su creación, oficialmente en 1984, *Trabajadora* ha visibilizado el papel desempeñado por las secretarías de las Mujeres ofreciendo información sobre la situación y la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, en el propio sindicato y en los distintos ámbitos de la vida social, política y cultural. Todo su contenido concierne a las trabajadoras, a la denuncia de situaciones de discriminación, los avances legislativos, sentencias, medidas de acción positiva, investigaciones, actividades formativas, entrevistas, reportajes, literatura, música, cine, arte y fotografía, etc. desde

una visión sindical con perspectiva feminista, contribuyendo a consolidar la configuración de Comisiones Obreras como un sindicato de hombres y mujeres y fortaleciendo el ejercicio de un sindicalismo feminista, tal y cómo se recoge en los estatutos desde el 12º Congreso.

Y como todavía queda mucho por hacer para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos de la vida, el trabajo, la sociedad, la cultura, la política... y el sindicalismo, el compromiso de CCOO con la igualdad es firme y está más vivo que nunca, siendo imprescindible contar con soportes narrativos que incluyan el testimonio de las mujeres en primera persona, aportándonos visibilidad como sujeto individual y colectivo, como herramienta teórica y política, como forma de intervención, así como nuestros puntos de vista y experiencias.

Digo esto, porque en la era de la dictadura digital y el consumo depredador de contenidos, poner ideas en un soporte que no caduque en menos de 30 segundos es apostar por darle tiempo a esas ideas, dar espacio para narrarnos y construir nuestra identidad como organización sindical de mujeres y hombres, sin mediaciones, mostrando nuestra forma de ver el mundo y nuestras alternativas para poder alcanzar una sociedad justa, inclusiva y respetuosa.

La disputa por el relato

NADIE podría negar hoy que las sociedades contemporáneas están tejidas a base de situaciones y problemas complejos, pero a pesar de ello, se insiste interesadamente en explicárselos a la ciudadanía a base de recetas simples que son, supuestamente, más fáciles de asimilar. Infantilizar a la audiencia es una de las estrategias favoritas de quien maneja el mundo bajo dos premisas: la de que no hay tiempo y la de la falsa apariencia de una libertad de

"En la era de la dictadura digital y el consumo depredador de contenidos, poner ideas en un soporte que no caduque en menos de 30 segundos es apostar por darle tiempo a esas ideas, dar espacio para narrarnos".

INFORME

Trabajadora, 40 años comunicando sindicalismo, comunicando feminismo



SECRETARÍA DE LA MUJER · C.S. DE CCOO · N. 6 · DICIEMBRE 1985 · 10 PESETAS

TRABAJADORA

Opinión

MUJER Y NEGOCIACION COLECTIVA

UNO de los objetivos fundamentales de las Secretarías de la Mujer es la inclusión en la negociación colectiva de las reivindicaciones que afectan especialmente a las mujeres, un colectivo tradicionalmente poco escuchado en este marco de las relaciones laborales y, por lo mismo, que mantiene al margen de muchas de estas negociaciones.

Desde los primeros esbozos de plataformas por parte de las Secretarías y la publicación de la Carta de los Derechos de la Mujer Trabajadora hasta hoy, ha llovido mucho y se han producido cambios importantes en la forma y el fondo de la negociación de convenios. Sin embargo, aún son necesarias importantes modificaciones, en la forma y el fondo de la misma, si queremos recoger las reivindicaciones de las mujeres y aumentar su participación.

Haciendo un breve repaso a los temas candentes que sería preciso abordar, encontramos como una cuestión fundamental la de las categorías. Formalmente han desaparecido las discriminaciones al suprimirse las categorías femeninas. Pero ahora se

encubren las diferencias salariales bajo categorías con denominaciones distintas, y las categorías ocupadas por mujeres están menos valoradas y peor pagadas que las ocupadas por hombres aunque sean de similares características e idéntica cualificación.

Junto a este tema, clave para lograr realmente la igualdad de la mujer en el mundo laboral, otra reivindicación imprescindible es el derecho al cambio del puesto de trabajo durante el embarazo. Al no estar recogido este derecho en la legislación general —pese a nuestras reiteradas peticiones en este sentido—, no queda más vía que la de la negociación colectiva. Es imprescindible incluir en los convenios una cláusula de este tipo, en todos aquellos trabajos en los que exista presencia de productos tóxicos, ruidos, vibraciones, levantamientos de pesos, posturas forzadas, etc.

Asimismo no podemos ignorar el tema de las excedencias por maternidad, pues se ha convertido en la vía barata y habitual de amortización de puestos de trabajo para las mujeres.

En la etapa actual, la Secretaría Confederal ha querido recoger en un folleto no sólo estos temas y otros de similar importancia que creemos deben ser recogidos en la negociación, sino también hacer un repaso a los logros ya conseguidos. Para editar este folleto hemos hecho previamente un estudio comparativo de convenios colectivos, fundamentalmente estatales y provinciales de Zaragoza, Madrid, Cantabria y Murcia. Así hemos podido comprobar como se iban repitiendo constantemente en los mismos temas positivos y negativos respecto a las mujeres.

Pensamos que este folleto puede ser una excelente ayuda para los miembros de nuestro sindicato que tienen una participación directa en la negociación colectiva, así como para aquellas secretarías que están preparando su actividad cara a las próximas negociaciones.

INFORME

Trabajadora, 40 años comunicando sindicalismo, comunicando feminismo



Trabajadora, n. 1 (II Época)
(diciembre de 1985).

publicación y difusión de contenidos, que todo apunta a que profundiza en las debilidades, vulnerabilidad e incertezas de cada persona.

Hemos convertido el tiempo en una mercancía de usar y tirar, como diría mi querido Luis García Montero, y hemos acabado en una batalla campal por captar por encima de todo la atención del público con armas de 'destrucción informativa' para controlar el mercado que está teniendo una angustiante repercusión en el ámbito social y político, en detrimento de los derechos y libertades, particularmente de las mujeres.

La proliferación de contenidos basados en mentiras y desinformación que se propagan con formulaciones breves, sin matices y confrontativas a través de las redes sociales, y especialmente por aplicaciones como WhatsApp o Telegram, están, por un lado, imposibilitando un debate social limpio y democrático, así como por otro, fomentando la preocupante extensión del ideario reaccionario y machista de las derechas, con desastrosas consecuencias para la convivencia, la igualdad y la propia democracia, como estamos viendo, y sufriendo, después de los resultados de los recientes comicios europeos, y elección tras elección.

La verdad muere a los pies de titulares sensacionalistas de pseudo-medios e in-

"El reto está en disputar la batalla por el relato en las mejores condiciones. Tejer una alianza social frente a la maquinaria de la desinformación es una tarea urgente que está impulsando el sindicato".

fluencers. Y algo hay que hacer, tenemos en nuestra mano el poder de cambiar las cosas. Como secretaria confederal de Comunicación, considero que cuidar nuestro relato se ha vuelto labor imprescindible pero que debemos cuidar desde el conjunto del sindicato en general. Eso quiere decir, dar tiempo a lo que necesita tiempo, espacio a lo que no es sencillo de explicar, empoderar a la gente trabajadora situándola como protagonista, teniendo en cuenta su singularidad, su condición y tratándola con el respeto de saber que al otro lado hay una persona con la que conectamos. Y por extensión, cobran especial importancia, todas las expresiones comunicativas que, como la revista *Trabajadora*, contribuyen a enriquecer ese objetivo. El reto está en disputar la batalla por el relato en las mejores condiciones, algunos pasos parece que se están dando en esa dirección. Tejer una alianza social frente a la maquinaria de la desinformación es una tarea urgente que está impulsando el sindicato.

Las Comisiones Obreras continúan estando fuertemente comprometidas con los principios democráticos y con el desarrollo transversal de las políticas de igualdad. Los avances sociales son posibles por el esfuerzo colectivo, permanente y tenaz, de miles de mujeres y hombres sindicalistas, pero muy singularmente por el esfuerzo anónimo e invisible de las trabajadoras a las que debemos mostrar nuestro reconocimiento, y una manera de hacerlo con respeto y dignificando su compromiso, es también ponerles altavoz y contando sus historias, tal y como nos las encontramos en las páginas de la revista *Trabajadora*.

Compartiendo estas reflexiones atropelladas que caben en un humilde artículo, no puedo finalizar sin expresar con toda gratitud, como mujer afiliada a las CCOO y como dirigente sindical, mi reconocimiento a la labor a la que contribuye la revista *Trabajadora* y a todas las personas que, con tanto cariño y dedicación tras los años, la han hecho posible. Por muchos más. ■

Empar Pablo (@empapm) es secretaria confederal de Comunicación de CCOO (@CCOO).

TRABAJADORA

SECRETARÍA DE LA MUJER - C.S. DE CC.OO. N.1 - II ÉPOCA - DICIEMBRE 1985

25 PESETAS

LA NEGOCIACION COLECTIVA



La negociación colectiva de los convenios es el marco establecido para concertar las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores con empleo, y es este marco donde año tras año, intentamos mejorar dichas condiciones, aunque en los últimos años y aún hoy, en muchos sectores y empresas, las batallas hayamos tenido que centrarlas en no retroceder frente a los

intentos empresariales de recortar los salarios, precarizar el empleo y, como consecuencia, degradar las condiciones de trabajo.

Pero tanto cuando intentamos frenar la agresión empresarial, como cuando luchamos por mejorar los logros conseguidos, las reivindicaciones específicas de colectivos no mayoritarios en el seno de las empresas suelen quedar relega-

dos a un plano secundario.

Por ejemplo, cuando por efecto de un cierre de empresa o reconversión industrial están en juego los puestos de trabajo, observamos cómo emergen posturas de tolerancia hacia la exclusión de las mujeres en el derecho al trabajo, como si pudieran existir trabajadoras de 1ª y 2ª categoría. Y cuando en una negociación colectiva se reivindican aspectos para la protección de la maternidad, a estos temas se les otorga menor importancia, como si el cuidado de los hijos fuera algo que sólo interesa y afecta a las mujeres.

Hemos hablado muchas veces de las diferencias entre discriminación legal y discriminación real, y que mientras con respecto a la primera se ha avanzado notablemente en la equiparación entre ambos sexos, con respecto a la segunda está todo el camino por andar.

SIGUE EN PAG. 8

MANIFIESTO DE MUJERES ANTE LAS MOVILIZACIONES GENERALES

La política económica que ha venido aplicando en los últimos años el Gobierno de Felipe González ha dañado y perjudicado a toda la clase trabajadora, pero algunos colectivos como las mujeres, los jóvenes, los jubilados, han sido doblemente afectados.

Las mujeres representan el 32% de la población activa y el 28% de los parados, siendo el índice de cobertura el 19%.

De cada 100 mujeres con empleo, 42 trabajan en la economía sumergida.

De los jóvenes menores de 25 años en paro, la mayoría son mujeres.

Las mujeres ganan salarios un 20% inferiores a los de los hombres.

El número de mujeres cuyos ingresos son inferiores a 25.000 pesetas es el doble que el de hombres en esta misma situación.

La presencia de las mujeres es mayoritaria en profesiones llamadas feminizadas y en cualificaciones medias bajas.

Existen más de 1.000.000 de mujeres trabajadoras en el Servicio Doméstico, con unas condiciones laborales muy por debajo de la media del conjunto de los trabajadores.

1.500.000 mujeres pensionistas por viudedad perciben

SIGUE EN PAG. 8

LAS MUJERES SON LAS MAS POBRES DE EUROPA.

Durante los días 10/11 y 12 de Noviembre se celebró en Bruselas un Tribunal contra la pobreza. En él se pusieron de manifiesto testimonios de mujeres en situaciones de pobreza, se hicieron denuncias a los Gobiernos e Instituciones Comunitarias sobre aspectos

legislativos existentes que conducen a las mujeres a la marginación, y como conclusión se dieron alternativas sobre medidas a tomar.

Estas medidas van encaminadas a que los Estados miembros lleven a cabo las políticas necesarias a fin de que la creación del Mercado Único no

se haga a costa de las mujeres.

Tras la exposición de los testimonios, varias ideas quedaron patentes:

La pobreza en Europa es un problema estructural de reparto desigual de la riqueza y es en este contexto, donde la división sexual del trabajo ad-

SIGUE EN PAG. 8

Una mirada histórica

Carolina Vidal López

Una aproximación histórica a cuatro décadas de acción sindical por la igualdad de género (1984-2024).

Trabajadora, n. 9 (II Época)
(enero de 1991).

INFORME

Trabajadora, 40 años comunicando sindicalismo, comunicando feminismo



TRABAJADORA, publicación pionera como medio de información formativa en temas de género, ha contribuido de forma determinante a configurar una opinión pública informada y activa en el avance hacia la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Su apuesta divulgativa por la igualdad de oportunidades y de trato ha sido clave. Dirigida al interior del sindicato y al conjunto de la sociedad, ha conjugado elementos de la enseñanza crítica y propaganda proveniente de las tradiciones de los movimientos obrero y feminista. Esta tendencia didáctica y divulgativa en lo que se refiere a la igualdad de género, con argumentaciones realizadas desde la racionalidad democrática e igualitarista, teniendo siempre en cuenta la interseccionalidad, y la lógica de desarrollo de los derechos de las mujeres, se convierte en una seña de identidad de *Trabajadora* en sentido integral y se aprecia singularmente en la línea editorial de la revista.

Tanto en lo referente a los formatos como a la extensión de los contenidos tratados, *Trabajadora* se ha ido actualizando permanentemente, adecuándose a las necesidades informativas y a las exigencias comunicativas de cada tiempo. En constante evolución, y en muchas ocasiones con carácter precursor, ha sabido integrar la atención a los diferentes cambios laborales, sociales y políticos en materia de igualdad de género, adaptándose a las innovaciones en el diseño y tratamiento informativo que el uso de las nuevas tecnologías ha propiciado.

Partiendo de las informaciones sindicales tanto del ámbito nacional como internacional, la revista ha ido diversificándose temáticamente, abriéndose a informaciones del movimiento o/y la investigación feminista, además de a otras organizaciones internacionales, institucionales y culturales, en relación con temas de interés para las trabajadoras. El protagonismo colectivo de los cambios sociopolíticos producidos en el avance hacia la igualdad real a través de la lucha contra la discriminación queda plasmado en *Trabajadora*, cuyo estudio revela la firmeza de la acción sindical en este ámbito, junto a debates y propuestas del movimiento feminista y el empuje de las novedades normativas producidas a nivel internacional, fundamentalmente las europeas. Constituyen materias informativas habituales las referentes a la discriminación laboral y social de las mujeres, la preocupación por la violencia de género, la constante demanda de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y la reclamación contundente de la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

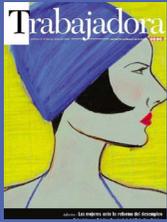
Participación y representación de mujeres en ámbitos de decisión

TRABAJADORA permite reconstruir los esfuerzos reivindicativos de CCOO por aumentar los niveles de participación y representación de las trabajadoras en la actividad laboral y sindical así como asegurar una presencia equilibrada de las mujeres en los distintos ámbitos de decisión, paritaria en los últimos años. La demanda de la imprescindible presencia paritaria de las mujeres en las estructuras y en la actividad del sindicato y en la esfera de lo político se ha basado en el déficit democrático que conlleva su infrarrepresentación, por cuanto cada colectivo discriminado debe protagonizar su esfuerzo emancipador sin tutelas y porque en las organizaciones democráticas los intereses del grupo representado deben coincidir con los del grupo representante. Por ello, como se ha insistido desde *Trabajadora*, la lucha contra la discriminación laboral y social de las mujeres no puede hacerse sin las mujeres.

Merece también un breve comentario la constatación de la preferencia de las trabajadoras por la opción sindical representada por CCOO, constatada históricamente desde las elecciones sindicales democráticas. De ello puede inferirse cómo CCOO es una organización sindical que da respuestas a los problemas específicos de las trabajadoras; que se autodefine como un espacio sindical de hombres y mujeres, ahora también feminista; que evoluciona internamente hasta



Trabajadora, 40 años comunicando sindicalismo, comunicando feminismo



comprometerse estatutariamente con la igualdad de trato y oportunidades y contra las violencias de género; que es capaz de innovar en la práctica sindical con la puesta en marcha de políticas de género internas y externas y extenderlas al conjunto de la ciudadanía a través de su defensa en los diferentes ámbitos de interlocución social; que también es capaz de protagonizar una apertura al protagonismo y representación de las mujeres en sus diferentes estructuras, y visibilizar la genealogía sindical y feminista; y que cuenta con un medio de comunicación especializado en la difusión de todas las actuaciones en este sentido. Podemos imaginar que todo influye para que reciba el refrendo creciente de las trabajadoras como se vislumbra en los datos del incremento de afiliación, así como en el respaldo en las elecciones sindicales.

La igualdad en la negociación colectiva y en el diálogo social

CCOO SUPO apreciar tempranamente las posibilidades que ofrece la incorporación de medidas para la igualdad en la negociación colectiva como instrumento para la eliminación de cualquier forma de discriminación a las trabajadoras en el ámbito laboral y mantener la presión sindical hasta lograr su regulación. *Trabajadora* atestigua este compromiso inquebrantable; desde su primer número, la revista proporciona un sustrato documental en el que se refleja el itinerario de la reivindicación y posterior introducción de las diferentes medidas para la igualdad de género en la negociación colectiva y el diálogo social, a través de las normativas y de la concertación social, a la vez que siguen reclamando mejoras inaplazables.

Se pueden observar diferentes fases en la incorporación de la igualdad de oportunidades en el diálogo social y en la negociación colectiva: una primera fase, de difusión, sensibilización y reivindicación para introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva; una segunda, en la que se muestra mayor receptividad a la inclusión de criterios sindicales que recogen estrategias y medidas para la eliminación de las discriminaciones hacia las mujeres, con recomendaciones de buenas prácticas que cobran mayor impulso a partir del Acuerdo Nacional por el Empleo (ANC) de 2002, que cuenta ya con un capítulo específico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y una tercera fase, que persiste en la actualidad, en la que se dan a conocer diversas actuaciones (estudios de convenios, balance de la negociación colectiva, creación de comisiones para la Igualdad...) para alcanzar un conocimiento en materia

”Esta tendencia didáctica y divulgativa en lo que se refiere a la igualdad de género, con argumentaciones realizadas desde la racionalidad democrática e igualitarista, teniendo siempre en cuenta la interseccionalidad, y la lógica de desarrollo de los derechos de las mujeres, se convierte en una seña de identidad de *Trabajadora*”.

de igualdad y mayor efectividad en la consecución de los objetivos de igualdad en las empresas. El más reciente acuerdo del diálogo social, el V AENC, incorpora de nuevo criterios, con capítulos específicos, sobre igualdad entre mujeres y hombres, para asegurar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo con perspectiva de género sobre elementos fundamentales de la negociación como el acceso, la formación, la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional, etc. También incluye orientaciones para afrontar las violencias sexuales y de género. Y, por primera vez se incorpora en el AENC propuestas lgtbi+: promover plantillas heterogéneas; crear espacios de trabajo inclusivos y seguros; favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* y asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Condiciones de trabajo

LA ACTIVIDAD sindical por mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora lo largo de estas décadas queda plasmado en *Trabajadora*. Desde las primeras reivindicaciones por el derecho al empleo de las mujeres y por su acceso a cualquier empleo, inclusive en los ámbitos

Trabajadora, n. 1 (III Época) (febrero de 1993).



Trabajadora, 40 años comunicando sindicalismo, comunicando feminismo



”Han sido frecuentes las informaciones periódicas de Trabajadora que presentan estudios y balances de la situación laboral de las mujeres de las diferentes comunidades autónomas, del Estado, o de la Unión Europea, así como por sectores o problemáticas específicas”.

Trabajadora. 15 años de entrevistas (1984-1999) (octubre de 1999).



tradicionalmente masculinizados, que caracterizan las primeras etapas de la revista, hasta la reclamación de un empleo con derechos, para colectivos de trabajadoras que no están regularizados, o empleos dignos y de calidad, para combatir la situación de temporalidad y precariedad que afecta mayoritariamente a las mujeres en nuestro entorno laboral y que determina su peor situación sociolaboral, en las épocas de la revista más recientes.

Trabajadora ha cedido la voz a las diferentes trabajadoras de los diversos sectores en sus reclamaciones laborales, ha contribuido a visibilizar tanto los problemas comunes (discriminaciones de trato y oportunidades: discriminaciones en el acceso, salariales, de formación, de promoción, la corresponsabilidad, los riesgos laborales y luchas sociopolíticas como el derecho al aborto) como los específicos del sector o de la empresa, y ha ayudado a cohesionar demandas; ha puesto en conocimiento de la opinión pública general las distintas fases de la lucha sindical por defender los puestos de trabajo o mejorar las situaciones laborales de colectivos amenazados con el despido o que trabajaban en condiciones muy duras: la reclamación colectiva, la negociación, la huelga, la solidaridad... y ha difundido también muchos de los logros de la infatigable acción sindical de las trabajadoras en estos determinantes años.

Por otra parte, han sido frecuentes las informaciones periódicas de Trabajadora que presentan estudios y balances de la situación laboral de las mujeres de las diferentes comunidades autónomas, del Estado, o de la Unión Europea, así como por sectores o problemáticas específicas. Muchos de estos estudios son fruto del trabajo de la estructura orgánica sindical y de las secretarías de Mujeres de Federaciones y Territorios. Con ello, se ha logrado avanzar en el conocimiento y difusión de la situación laboral de las mujeres, promoviendo una mayor concienciación y sensibilización en el conjunto del sindicato y en la sociedad hacia la necesidad de incorporar medidas y estrategias que permitan superar esta desigualdad de género.

Un hito significativo, del que da cuenta Trabajadora, es la demanda sindical de planes de igualdad en las empresas, que se bosqueja ya en los números de la revista desde 1989, de manera más persistente desde 1993, mucho antes de la integración en la normativa con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Hoy, los planes de igualdad forman parte de la acción sindical de manera central.

El derecho al aborto

LAS SECRETARÍAS de Mujeres siempre atendieron a objetivos de carácter sociopolítico, como el derecho al aborto. Y han aportado conocimiento en todas las jornadas feministas estatales en las que han participado. En 1978, un cortejo de mujeres de CCOO ya se manifestaba por el derecho a la anticoncepción y el aborto. La legalización de los anticonceptivos se aprobó en octubre de ese mismo año, no así el aborto. En el 2º Congreso Confederado de CCOO celebrado en Barcelona en 1981, en la resolución titulada “La Mujer” se alude a la problemática del aborto y aboga por la legalización del aborto voluntario y por la amnistía de las personas enjuiciadas por esta causa.

El derecho al aborto ha sido una reivindicación siempre recogida tanto en los sucesivos manifiestos del 8 de Marzo, sobre todo en las décadas de los 80 y los 90, de las secretarías de Mujeres como en las páginas de Trabajadora. Porque a pesar de que en 1985 se adopta una despenalización parcial que recoge tres supuestos: malformaciones, violación, y peligro para la salud de la madre, sigue siendo insuficiente. El debate sobre el aborto generó intensos debates en la sociedad y en el sindicato, al tiempo que se enjuiciaba a médicas, médicos y clínicas que asistían a las mujeres. Las portadas de Trabajadora de los años 90 lo incluían entre sus titulares y destacados. El aborto pasó de ser un tema “semitabú” en la década de los 80 a convertirse en una cuestión política de primer orden.

En 2024, aún no es gratuito, ni accesible ni seguro abortar en muchos países europeos. La Secretaría Confederada de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO se incorpora a la recogida de firmas para conseguir el aborto gratuito, seguro y accesible en toda Europa, que inicia la organización Mi Voz, Mi Decisión y lo traslada en este último número Trabajadora (n. 83, julio de 2024), con la colaboración de Kika Fumero, una de sus promotoras en España.

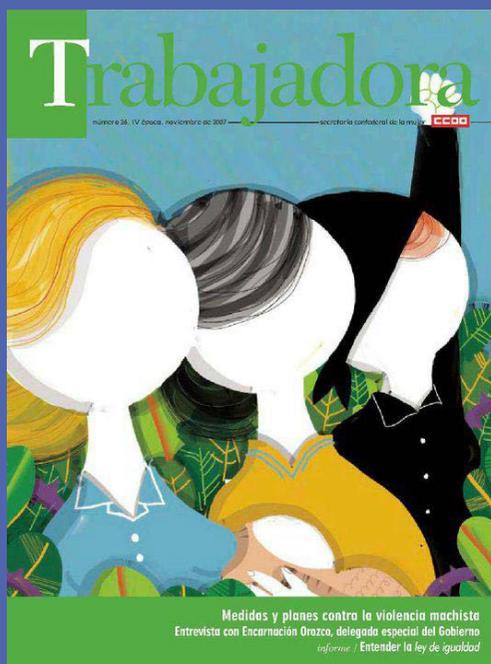
La demanda de corresponsabilidad

TRABAJADORA testimonia el largo recorrido de la reivindicación de CCOO para que en el marco de las normativas y de las relaciones laborales legalmente constituidas se contemplen medidas que contribuyan a que mujeres y hombres puedan compatibilizar sus responsabilidades y trabajos en los ámbitos laboral, familiar y personal. Conseguir que las trabajadoras no vean perjudicada su vida laboral por su maternidad,

Trabajadora, 40 años comunicando sindicalismo, comunicando feminismo



Trabajadora, n. 26
(IV Época) (noviembre de 2007).



sensibilizar y educar a los hombres en las tareas de cuidado, fomentando su corresponsabilidad, y promover la conciliación como un derecho individual e intransferible ha sido un elemento reivindicativo y de presión desde la acción sindical de CCOO, como ha quedado plasmado en la revista. Muchas de estas reclamaciones han sido logradas en el transcurrir de los años; se ha avanzado en la protección de la maternidad y en la participación de mujeres y hombres en el desempeño de las responsabilidades familiares, con mejoras que hoy aparecen amparadas por algunas leyes. Pero queda mucho por hacer para conseguir la redistribución social de unos cuidados familiares que aún recaen en las mujeres, de ahí la propuesta de CCOO por un Pacto Estatal e Integral de Cuidados, al que también ha dado espacio, voz y resonancia *Trabajadora*.

Además, CCOO se ha preocupado por la incorporación de las mujeres en el empleo y por sus condiciones laborales y por trabajar en medidas de Seguridad Social y de pensiones que les afecten en positivo.

Las violencias contra las mujeres

LA ERRADICACIÓN de un fenómeno tan ancestral y extendido como es la violencia contra las mujeres conlleva la responsabilidad de coactuar desde las distintas organizaciones sociales. CCOO vuelve a ser un sindicato pionero en aunar, en la lucha contra todas las manifestaciones de este tipo de violencia, la denuncia y la movilización, el discurso programático y la acción sindical. Lógicamente, el mayor esfuerzo de actuación se localiza en prevenir o intervenir en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el centro de trabajo, y en incluir estas medidas en la negociación colectiva mediante los protocolos de actuación. Esta problemática centra numerosas investigaciones, estudios, programas comunitarios, jornadas, y otras actividades formativas o de sensibilización. Desde hace dos años se cuenta, además, con el Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

La violencia de género ha sido un contenido recurrente en la historia de *Trabajadora*, manteniéndose en el horizonte reivindicativo y de denuncia, ante la realidad del sufrimiento cotidiano de miles de mujeres en el entorno más inmediato, el acoso sexual en el ámbito laboral, la violencia sexual o la violencia de género en las relaciones de pareja o ex pareja en nuestra realidad más cercana, pero también en cualquier ámbito político o geográfico. El componente solidario e internacionalista, que forma parte del discurso fundacional de CCOO, ha pro-

“El enfoque en *Trabajadora* de las informaciones sobre violencia de género ha sido, como en otros asuntos, precursor, adelantándose en su práctica comunicativa a las actuales recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales de igualdad y de la comunidad experta”.

piciado que no se olvidase la violencia contra las mujeres que permanece activa con especial crudeza y características de feminicidio en otros lugares del mundo (las violaciones masivas durante conflictos armados como el de la ex Yugoslavia, o los asesinatos de mujeres en Argelia, Afganistán, Guatemala, Ciudad Juárez, Irán, Palestina...).

Las sedes de CCOO se convirtieron, desde el año 2020, en espacios seguros para que las mujeres que sufren violencias machistas.

El enfoque en *Trabajadora* de las informaciones sobre violencia de género ha sido, como en otros asuntos, precursor, adelantándose en su práctica comunicativa a las actuales recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales de igualdad y de la comunidad experta. Se puede advertir que *Trabajadora* a lo largo de su trayectoria y en la visión global de la violencia de género, ha cumplido con las propuestas para un correcto tratamiento informativo de la violencia de género, sobre la valoración, los contenidos, las formas y los lenguajes implicados en la elaboración de tales informaciones.

En *Trabajadora* se ha tenido conciencia de que no se trata de noticias convencionales, ni hechos esporádicos o aislados que pertenecen al ámbito de lo privado; se han catalogado como diferentes manifestaciones de un problema social que hunde sus raíces en la desigualdad de género; asimismo, se ha explicitado que la violencia hacia las mujeres constituye un atentado contra los derechos de las mujeres y contra los derechos humanos universales. ■

Abierta a todas

Carmen Briz Hernández

TRABAJADORA nace bajo la sombra del siguiente titular: “*Un boletín abierto a todas*”. Y así continúa, abierta a todas las personas que escriben en ella, abierta al sindicalismo y a las cuestiones laborales, abierta a quienes la leen, abierta a toda la sociedad. En octubre de 2024 cumple 40 años.

La publicación surge como una necesidad de coordinación e información de quienes entonces conformaban las diferentes secretarías de la Mujer de CCOO, allá por 1984, y ha continuado firme en su andadura para formar e informar, desde una perspectiva feminista y sindical, sobre la realidad de las mujeres. La cabecera *Trabajadora* engloba, en su espíritu y desde sus inicios, a todas las mujeres porque todas somos trabajadoras, contemplando la diversidad y la pluralidad.

Volver la mirada atrás, permite vislumbrar la realidad de las mujeres a lo largo de estas cuatro décadas y la evolución conseguida en muchos terrenos es indiscutible, aunque, a veces, se nos olvide o nos dé sensación de parón. Eso sí, toca seguir avanzando con toda la energía posible, evitando retrocesos indeseados. El ejercicio de volver la mirada atrás siempre es interesante cuando sirve para encarar el futuro.

Vivimos en sociedades ‘sobreinformadas’, por tanto, no basta con publicar, sino que hay que informar con rigor (un rigor más que necesario en tiempos de bulos), concitar interés y debate en torno a lo que

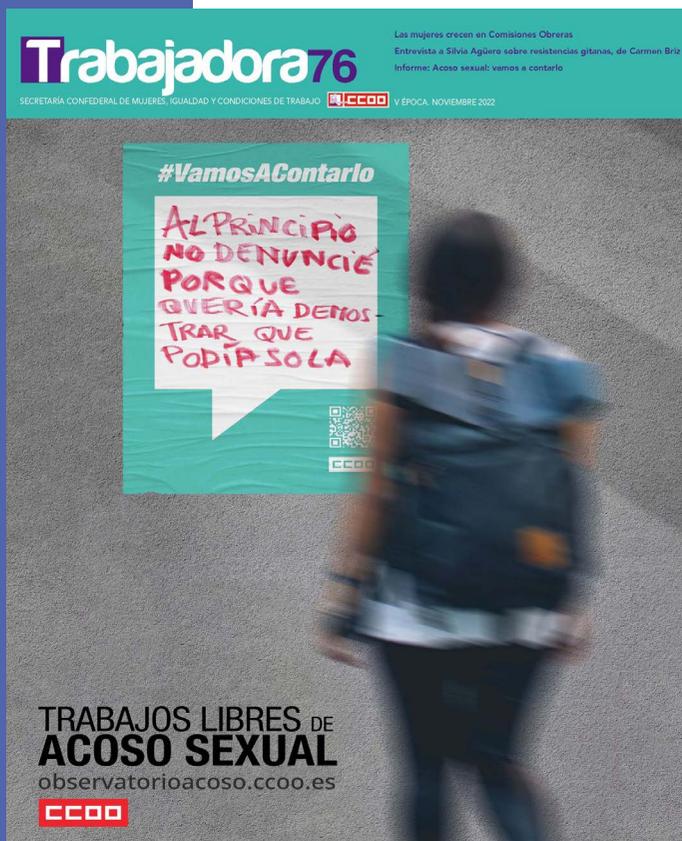
se publica. Mimar cada artículo, cada reseña, cada entrevista... es nuestra tarea.

Trabajadora continua siendo válida para: explicar los nuevos conceptos en género; ofrecer informaciones relevantes; llamar la atención sobre diferentes situaciones discriminatorias que pudieran pasar desapercibidas; dar a conocer mujeres valiosas y referentes (colaborando a generar agendas periodísticas más inclusivas e integradoras); publicar obra gráfica realizada por artistas, fotógrafas o ilustradoras y abordar todos y cada uno de estos temas usando, como siempre, un lenguaje inclusivo y no sexista.

Begoña San José, Teresa Nevado, María Jesús Vilches, Rita Moreno, Carmen Bravo, Ana María Herranz, Elena Blasco y Carolina Vidal, en el último mandato, son las secretarías confederales de Mujeres e Igualdad que han mantenido a lo largo de los años la publicación.

Si *Trabajadora* ha logrado cumplir años -además del empeño puesto desde CCOO para que así fuera- es porque ha sabido adaptarse a los tiempos. Aquel pequeño boletín impreso, que en algún momento llegó a los 120.000 ejemplares, se convirtió en una revista digital que llega, número tras número, a 600.000 personas afiliadas. Además de las descargas que se realizan a través de la [página web confederal](#) de CCOO o directamente a través de las redes sociales de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. Si la publicación existe es porque continúa siendo necesaria y sigue siendo útil, refuerza al feminismo sindical y laboral, y aporta ‘saberes’ al sindicalismo en general y suma a los feminismos en cuestiones relacionadas con el mundo laboral. Gracias a quienes la leen, a quienes la siguen. Gracias por acompañarnos en este bonito viaje.

Trabajadora, n. 76 (V Época) (noviembre de 2022).



“Los informes han permitido profundizar en temas complejos, por citar algunos de los últimos: acoso sexual, planes de igualdad, la reforma de las pensiones y las brechas de género, la trata de personas, feminismo sindical o la corresponsabilidad en la negociación colectiva”.



Y seguimos

ES EN 2001 y 2016 cuando se inician las épocas IV y V de la publicación, con un formato que se ha mantenido en los últimos años. Pero aunque el diseño y el formato hayan cambiado la esencia del por qué de la publicación se mantiene: el empeño por informar sobre la situación de las mujeres en el trabajo y en la sociedad. Sería imposible pararse en cada número, en cada año, en cada época. Pero sí queremos dejar constancia de lo trabajado en esta última etapa congresual.

En las páginas de *Trabajadora* tienen cabida las diferentes campañas puestas en marcha desde CCOO que invitan a la acción. La última de ellas: [#OrganizaTuOrgullo](#). Y recurrir al *Editorial* sigue siendo imprescindible para conocer todos los avances en materia de igualdad tanto dentro como fuera del sindicato. Las imágenes que acompañan a los editoriales han sido siempre autorretratos de pintoras o fotógrafas: la última de ellas fue de la pintora de origen indio Amrita Sher-Gil (1913-1933), también conocida como la *Frida Kahlo india*. Un intento de recuperar a mujeres que pasaron inadvertidas por el mundo del arte y que se autorretrataron para dejar constancia, al igual que CCOO escribe editoriales para abordar la actualidad más imperiosa.

Algunas de las principales actividades puestas en marcha por las distintas secretarías de Mujeres e Igualdad de Territorios y Federaciones han tenido su acogida en la sección *Por Aquí*.

En las páginas dedicadas al *Empleo* se ha escrito sobre las mujeres en el campo, las trabajadoras del hogar, la formación en el empleo, las trabajadoras de ayuda al domicilio, las limpiadoras de Universidad, las estibadoras, las temporeras del campo y las agresiones, las bomberas, las futbolistas, las trabajadoras de la dependencia, los impactos de la reforma laboral en las trabajadoras, teletrabajo, las prácticas no laborales, el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), el personal educativo, las trabajadoras de perfumerías o las Trabajadoras en Zonas de Gran Afluencia Turística en Andalucía, por citar solo algunas.

Trabajadora ha entrevistado a mujeres o bien a representantes de organizaciones sindicales y feministas para seguir aprendiendo sobre todo tipo de temáticas. Por citar a algunas de las últimas: al investigador y politólogo [Alfredo Ramos](#) sobre masculinidades; a la activista feminista [Tatiana Romero](#) en torno al gordo-odio, sobre deportes con la periodista [Paloma del Río](#), a la actriz y humorista [Esther Gimeno](#), a la traductora y tester de videojuegos [Judith Tur](#), a la escritora y periodista [Rosa Montero](#) o a [Silvia Agüero](#) sobre las resistencias gitanas.

También han procurado las páginas de la revista resaltar las dificultades propias de la juventud, que además, ha contado con una sección fija *Generación XXI* en donde se ha escrito sobre: el acoso en redes, la emancipación el amor romántico, el sindicalismo europeo, la vivienda, la precariedad o campañas de la Secretaría Confederal de Juventud como [#NosVanAOír](#), entre otros temas.

Los informes han permitido profundizar en temas complejos, por citar algunos de los últimos: acoso sexual, planes de igualdad, la reforma de las pensiones y las brechas de género, la trata de personas, feminismo sindical o la corresponsabilidad en la negociación colectiva.

Por su parte, *Ciberfeministas* es una sección donde encontrar recursos de los temas más diversos y un decidido apoyo por quienes están realizando un trabajo ingente en Internet por el feminismo y por generar redes de apoyo mutuo. Citamos algunas de las últimas: *Ebloomers* y la salud de las mujeres, racismo, espacios para trabajadoras del hogar, migraciones, refugio y diversidad afectivo sexual, mujeres en la ciencia, museos por la igualdad o creadoras en la música.

Trabajadora, n. 82 (V Época) (mayo de 2024).





”Si la publicación existe es porque continúa siendo necesaria y sigue siendo útil, refuerza al feminismo sindical y laboral, y aporta ‘saberes’ al sindicalismo en general y suma a los feminismos en cuestiones relacionadas con el mundo laboral”.

La **violencia y el acoso en el trabajo** a nivel internacional, la tarea de solidaridad de CCOO con **Túnez**, el sindicalismo de las **senegalesas**, la actividad del **Comité de Mujeres** de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la situación de las **afghanas**, el aprendizaje de la lucha de las **iraníes**, el horror que están viviendo las **palestinas**, la tremenda situación de las migrantes trabajando en El Líbano bajo la autoridad de **La kafala** han ocupado las páginas de la sección *Por el Mundo*.

Una de las secciones más interesantes, *Publicaciones y libros* se hace eco de la existencia de otras revistas especializadas en género o revistas generalistas con especiales dedicados a mujeres. Éstas son algunas de ellas y nos congratulamos de su existencia: *Revista Amazonas*, *Líderas*, *In-Mujeres*, *Diario Feminista*, *Revista de Terapia Gestalt*, especial mujeres de *Entre-pueblos*, monográfico *Corresponsables*, *Revirada*, *Más Mujeres A Seguir*, *Hombres Igualitarios*, *Pikara Magazine online*. Sin olvidarnos de las revistas “hermanas”: *Treballadora* (de CCOO de Catalunya), *Tribuna Violeta Maite Alascio* (de CCOO de Ceuta) o *Trabajadoras del Hogar* (de CCOO del País Valencià), entre otras.

Por su parte, en la sección *Sociedad* han tenido cabida informaciones tan variopintas como: los **planes de igualdad**, las **mayores y la violencia machista**, la **lucha por la vivienda**, que también es feminista, la lucha histórica de **las trabajadoras del hogar**, la **brecha digital**, los fallos en la atención a las **víctimas** de violencias machistas, las **sindicalistas y la memoria democrática**, los retos laborales del **cambio climático** a través de una perspectiva feminista, la experiencia de **El latido de las mariposas** o las **políticas públicas**.

La literatura, los ensayos, la música, el arte, el teatro o el cine han encontrado acogida en la sección *Guía para no perderse*. Y es, probablemente, en esta sección donde más se nota el avance en los derechos de las mujeres. A inicios de los años 2000 aún había que “buscar” para encontrar contenidos. No es el caso a día de hoy, en donde cada vez más mujeres publican ensayo o literatura, hacen música o dirigen películas y donde tenemos que hacer un enorme esfuerzo por seleccionar contenidos apropiados.

La última sección puesta en marcha *Diversidad sexual y de género* han permitido abordar temas de suma importancia para el colectivo LGTBI+, tales como: **Igualdad y diversidad en los convenios colectivos**, los **docentes** y su defensa de la diversidad afectiva sexual y de género

en las aulas, el **acoso laboral al colectivo lgtbi+**, las **condiciones de la organización del trabajo** y los comportamientos LGTBI-fóbicos, **migrantes lgtbi+**, los **mensajes de odio** en los centros educativos, la Comunidad de Madrid y sus **políticas lgtbifóbicas** o los cambios registrales y los **fraudes de ley**.

Los **derechos sexuales y reproductivos**, las violencias machistas en **las consultas médicas**, los **riesgos laborales**, la **salud de quienes cuidan**, las **enfermedades invisibles y la violencia institucional**, el **cáncer de ovario**, los **sesgos de género** en la salud han ocupado su espacio en la sección *Salud*.

Trabajadora le debe mucho también a sus firmas invitadas, como lo han sido en los últimos años las siguientes personas: **Adrián Junyent** (secretario confederal de Juventud), **Rosa María Mantecón** (secretaria general de Comisiones Obreras de Cantabria), **Francisco Trillo** (profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha, UCLM), **Ana Pilar Sánchez** (secretaria general de la Federación de Industria de Aragón), **Mariano Sanz** (secretario confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental), **Juana Olmeda** (secretaria general de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía) y **Vicente Andrés** (secretario general de Castilla y León).

Muchas son las personas que han formado parte del Consejo de Dirección y Redacción de la revista, actualmente lo conforman: Iria Antuña, Laura Fátima Castelló, Diana García, Sonia García, Carlos Gutiérrez, Mentxu Gutiérrez, Lola Manzano, Begoña Marugán, Azahara Merino, Estibaliz Montero, Empar Pablo, Alejandra Ortega, Esmeralda Sanz, Paloma Vázquez, Carolina Vidal y Carmen Briz. Gracias a todas ellas por su trabajo.

A lo largo de 2024 celebraremos el 40 aniversario de la revista, lo iniciamos el 29 de mayo con la proyección de la película *No estás sola. La lucha contra La Manada* y con el posterior **coloquio** con sus directores: Almudena Carracedo y Robert Bahar; con la experta en violencias Bárbara Tardón y con Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. Atención a nuestras convocatorias, porque seguiremos celebrando. Porque toca celebrar. ■■

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Womens Legacy Project

Womens Legacy Project, la mayúscula tarea de hacernos justicia o cómo recuperar el legado cultural de las mujeres.

Diana García Bujarrabal

EL PROYECTO Women's Legacy es tan sencillo como gigantesco y hermoso: consiste en recuperar a las mujeres para el relato cultural. Esto, que se dice pronto, se realiza sin embargo con mucho, mucho trabajo, mucha paciencia y muchas manos capaces de construir y colaborar en este plan prodigioso. Promovido por la profesora, investigadora y experta en coeducación Ana López Navajas, el proyecto ha contado con la colaboración de más de 300 personas hasta ahora y parte del convencimiento de que uno de los aspectos más importantes para trabajar por la igualdad de género desde la base es legitimar las obras de las mujeres, constantemente silenciadas e invisibilizadas por el patriarcado. Para ello Women's Legacy se constituye como proyecto europeo con entidades de España, Escocia, Lituania e Italia, y se plantea como una herramienta de recuperación de la memoria y ampliación de la mirada para incorporar todas las aportaciones femeninas. Ni que decir tiene que esta nueva mirada ampliada permite ver más, alumbrar nuevas realidades. Porque, tal y como explica la propia Ana López Navajas, nuestro conocimiento cambia cuando se incorpora a las mujeres y, por ejemplo, el Románico ya no es solo de piedra, sino también textil, o en la literatura del Siglo de Oro español nos hablan voces frescas como María de Zayas y tantas otras.



"Women's Legacy se plantea como una herramienta de recuperación de la memoria y ampliación de la mirada para incorporar todas las aportaciones femeninas".

En concreto, el objetivo es generar cinco productos intelectuales: un banco de recursos digital, abierto y gratuito con mujeres referentes, sus obras y actividades, clasificadas por materias y niveles, adaptadas al contenido definido en la legislación y listas para ser usadas en el aula; tres catálogos digitales y gratuitos con obras de autoría femenina sobre arte, música y literatura; y una formación de profesorado sobre las mujeres que faltan en STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Aunque todos estos materiales todavía se hallan en construcción y requieren ampliación, ya se puede acceder online a través de la web a los catálogos y al banco de recursos en abierto para el profesorado. Incluye buscadores para seleccionar por materias, género, época, etc.

El proyecto pasa por un momento complicado que ha originado no poca controversia. Y es que la coordinación se encontraba a cargo de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana que, tras asumir el Gobierno PP y Vox y tras meses de inacción, ha cancelado el proyecto. No obstante, y pese a las evidentes dificultades que esto supone, las promotoras están convencidas de que encontrarán nuevas vías para poder continuar con su imprescindible labor. ■

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



Búscanos en Facebook Revista Trabajadora o síguenos en Twitter @RevTrabajadora o en nuestro perfil en Instagram @REVISTATRABAJADORA

Mi voz, mi decisión

Medio millón de firmas en 45 días: ¡esto no acaba aquí!

Kika Fumero

NIKA Kovač, líder europea de la iniciativa ciudadana europea *My Voice, My Choice* (Mi Voz, Mi Decisión, en España) explica en un artículo en *Público* cómo surge la idea de esta iniciativa. Para ella, todo comenzó en el verano de 2022, cuando el Tribunal Supremo de Estados Unidos revocó la sentencia de *Roe contra Wade*, que había establecido jurisprudencia durante casi 50 años. Esta sentencia garantizaba a las mujeres el derecho a decidir sobre su embarazo durante los primeros tres meses. Sin embargo, con la decisión del Supremo, las mujeres de Arizona se encontraron con la reactivación de una ley de 160 años de antigüedad que prohibía completamente el aborto en ese Estado.

A partir de este hecho, y conocedora de la herramienta que suponen las iniciativas ciudadanas europeas, Kovač comenzó a mover los hilos necesarios para conseguir financiación y construir un equipo a nivel europeo que impulsara un objetivo común: hacer que las instituciones europeas escuchasen a las mujeres. Para ello se necesitaba reunir 3 requisitos: conseguir que asociaciones y activistas de al menos 8 países estuvieran dispuestas a firmar la iniciativa y presentarla ante la Comisión Europea; conseguir que al menos 7 países alcanzaran el umbral mínimo de firmas establecido para su territorio; y, por último, reunir el millón de firmas que requiere como base cualquier iniciativa de este tipo. Inicialmente fueron ocho los países que firmaron (Cristina Fallarás y yo misma representando a España) y ocho fueron los países que lograron este hito, el nuestro entre ellos.

Hace tres meses, hablar del aborto en España parecía algo innecesario porque ya existía el derecho garantizado desde 2010, y reforzado y ampliado con la *Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero*. Sin embargo, la realidad revela las dificultades a las que nos enfrentamos las mujeres para acceder al aborto en un país en el que se sobreentiende que es un derecho conquistado.

El surgimiento de Gobiernos autonómicos ultraderechistas está provocando la pérdida de derechos fundamentales que atentan



Cristina Fallarás, Kika Fumero y Luciana Peker en uno de los actos de Mi Voz, Mi Decisión.

contra nuestra dignidad, que nos hurtan la necesaria reparación, el desarrollo de nuestra personalidad y la planificación de nuestras vidas, además de la información veraz y la relevancia social... Todos ellos han sido atacados en distintas comunidades autónomas a través de derogaciones de distintas leyes

(de memoria histórica, del medioambiente o de derechos para las personas LGBTI+); mediante la eliminación de las áreas destinadas a asistir, proteger y reparar a las víctimas de violencia de género; la financiación de grupos y asociaciones antiabortistas con dinero público, e incluso, permitiendo el acoso en las puertas de acceso a las clínicas donde se practica la interrupción voluntaria de embarazos a las mujeres que se disponen a ejercer su derecho al aborto. Obvian los distintos fallos del Tribunal Constitucional; entre ellos, aquel que avala el acoso como delito. No les importa: la ultraderecha parece estar por encima de la Justicia.

Cuando estos grupos extremistas de la derecha nos acusan de poner en práctica lo que llaman 'políticas de la muerte', en realidad lo que intentan camuflar son las medidas que ellos mismos diseñan. Porque 'políticas de la muerte' son aquellas que atentan contra la salud física y psíquica de las más de 20 millones de europeas que no tienen acceso al aborto seguro y gratuito. El aborto no se puede prohibir. Las mujeres hemos aborta-

"La realidad revela las dificultades a las que nos enfrentamos las mujeres para acceder al aborto en un país en el que se sobreentiende que es un derecho conquistado".

do siempre. Lo que sí pueden prohibir es el aborto 'seguro y gratuito', condenándonos, de ese modo, a convivir con enormes secuelas físicas y psicológicas. Esto es el mejor de los casos porque, en otras tantas ocasiones, lo que produce es la muerte misma. Por tanto, la 'cultura de la vida' implica velar por nuestra salud sexual y reproductiva, así como blindar nuestros derechos fundamentales como es el de decidir sobre nuestros cuerpos. No vamos a consentir que tomen las riendas de nuestras vidas, decidan por nosotras o se hagan dueños de nuestra libertad, y trunquen nuestros planes de vida, personales o profesionales.

Cuerpos, no mercancías de cambio

OTRO de los pilares en los que se sustenta la ultraderecha (y la derecha que pacta con ella, que ultraderecha es también) se encuentra en la objeción de conciencia, que viene a ser lo mismo que el 'pin parental' de la sanidad pública. Equiparar el derecho al aborto con una cuestión ideológica es tergiversar cualquier argumento que vaya a favor de nuestra libertad. Intentan que prevalezca el derecho a la libertad ideológica y religiosa del artículo 16 de la Constitución Española por encima de nuestro derecho a la libertad, a elegir sobre nuestra maternidad, esto es, sobre si queremos ser madres o no. Una vez más, nuestros cuerpos son mercancías de cambio en materia de derechos y nuestras vidas quedan relegadas a un segundo lugar.

Una sentencia del Tribunal Constitucional de 1985 abrió la veda a la objeción de conciencia ante el aborto. Se compara así con la objeción de conciencia ante los servicios militares, unos servicios que llevan implícitos el manejo de armas y, por tanto, la posibilidad de matar en situaciones de guerra. Esa es la trampa. Pretenden equiparar el aborto a la muerte. ¡Que no nos engañen! El aborto es un derecho de las mujeres. Prestemos atención y no permitamos que comparen un embrión con una persona, porque estaremos cayendo en la gran trampa de la ultraderecha. Los artículos 29 y 30 del Código Civil español dejan muy claro que el nacimiento determina la personalidad, y que la personalidad (el estatus de persona) se adquiere a partir: "*Del entero desprendimiento del feto del cuerpo de la madre*". No antes.

El derecho a la vida que recoge el artículo 15 de la Constitución Española implica velar por la integridad física y psíquica, la de



Parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO con Cristina Fallarás y Kika Fumero, fotografía de Adrián Mozas.

"La 'cultura de la vida' implica velar por nuestra salud sexual y reproductiva, así como blindar nuestros derechos fundamentales como es el de decidir sobre nuestros cuerpos".

las mujeres embarazadas, y no dejar que la ideología ni la religión se adueñen de nuestra libertad a la hora de decidir sobre nuestros cuerpos.

En este sentido, los resultados de las elecciones europeas han sido un auténtico varapalo. En España también. El avance del fascismo en países como Francia, Italia, Hungría, Alemania y Croacia obliga a modificar el argumentario en el que asegurábamos que 'íbamos por delante'. No, ya nos han pillado: sabemos que más de 20 millones de muje-

res en la Unión Europea no tienen acceso al aborto. Ni seguro ni gratuito. Ni acceso siquiera.

No obstante, hay que celebrar que la ciudadanía europea ha hablado. Medio millón de firmas conseguidas en 45 días es una evidencia clara de su posicionamiento: el aborto es un derecho y no permitiremos que controlen nuestros cuerpos y nuestras vidas. Esto no acaba aquí: seguiremos [recolectando firmas](#) hasta llegar al millón para tratar de conseguir que las instituciones europeas se pronuncien.

Nada de esto hubiera sido posible en el Estado español sin todas las asociaciones y plataformas de feministas, ONGs, fundaciones, [sindicatos](#), representantes o cargos políticos, profesionales de distintos sectores relevantes de la sociedad, así como distintas personalidades e *influencers* que se han unido a un movimiento que ha resultado imparable. Desde el [Tren de la Libertad](#) en 2014 hasta Mi Voz, Mi Decisión en el presente año 2024, la sociedad sigue gritando a una: "¡Nosotras decidimos!" Y así será. **II**

Kika Fumero (@KikaFumero) es portavoz y coordinadora del movimiento [Mi Voz, Mi Decisión en España](#) y asesora en políticas públicas en igualdad, violencia de género y derechos humanos.

Desde los Márgenes

Desde Los Márgenes. Revista sobre pensamiento, arte y cultura, de Clásicas y Modernas, Asociación para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cultura, bajo la dirección de Cristina Guirao.

Esmeralda Sanz Berzal

LA REVISTA Desde Los Márgenes de Clásicas y Modernas (Asociación para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cultura) se autodefine como: "Un espacio abierto a la colaboración, la reflexión y la construcción de conocimiento para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres

en la cultura. (...) una plataforma de visibilidad para las contribuciones de las mujeres desde el pensamiento, el arte y la cultura a la sociedad".

Un equipo conformado únicamente por mujeres se propone la edición de un monográfico por año, imprimiéndole un carácter divulgativo e interdisciplinar, no en vano el equipo está conformado por filósofas, educadoras, periodistas, sociólogas,



filólogas... La idea es fomentar la reflexión, pero también dar visibilidad y legitimidad a las mujeres y a los bienes culturales que producen. De momento cuenta con dos números, el primero de ellos dedicado a la **violencia cultural** en el que entrevistan a la experta en víctimas y victimización, Alyson Cole, y el segundo al **lenguaje y poder** donde entrevistan a la abogada y activista feminista Patrizia Fiocchetti.

La revista está abierta a las colaboraciones. En el siguiente [enlace](#) explican cómo hacerlo. **ii**

Esmeralda Sanz es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de Comisiones Obreras.

Sindicalistas de Togo

Historia del movimiento sindical femenino en Togo desde 1946 a nuestros días. Estudios y testimonios, de CSI-África. Lomé (Togo), 2023: Equipo investigador: Agnélé Lassey (profesora en la Universidad de Lomé), Koku Dzoka y Ghislaine Saisonou.

Raquel Gómez Merayo

ESTE ESTUDIO es el testimonio de la participación política y sindical de las mujeres togolesas para ocupar un espacio que les pertenece por derecho, en una sociedad marcada por la tradición patriarcal y las turbulencias políticas.. Los diferentes papeles sociopolíticos desempeñados por las mujeres, así como su contribución significativa a la lucha sindical, son casi ignorados.

Los estereotipos de género y las normas sociales estructuran el imaginario colectivo y contribuyen a desacreditar las candidaturas femeninas en

los sindicatos además de ralentizar el acceso de las mujeres a los espacios de decisión. El estudio da cuenta del trabajo de muchas mujeres para revertir esto. Mujeres anónimas pero fundamentales para afianzar y fortalecer la participación y el reconocimiento de otras, como Ernestine Confort Wilson. La realidad es que aún están lejos de conseguir esa igualdad en los puestos de representación. Hoy en día en los Comités Ejecutivos de las 7 centrales sindicales de Togo, solamente 9 mujeres ocupan puestos de decisión frente a 28 hombres.

Hoy el movimiento sindical es consciente de las ventajas que las

mujeres aportan a las estructuras en términos de desarrollo, por esto están trabajando para promocionar el papel de las mujeres en tanto que protagonistas en la negociación colectiva y las movilizaciones sociales. Agradecemos a Ghislaine Saisonou, coordinadora del Departamento de Igualdad y Protección Social de la **ITUC África**, que nos haya facilitado el acceso al documento. **ii**

Raquel Gómez es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



La desigualdad

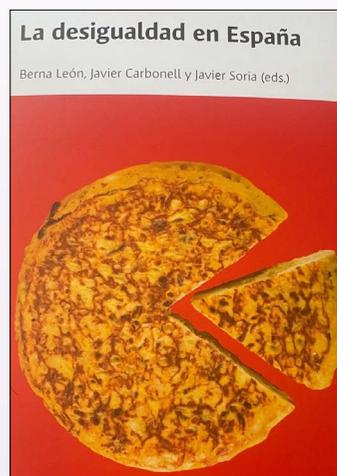
La desigualdad en España, de Berna León, Javier Carbonell y Javier Soria (eds). Madrid, 2024: Lengua de Trapo y Círculo de Bellas Artes.

Begoña Marugán Pintos

EL PRÓLOGO ya pronostica que se está ante lo que se convertirá con el tiempo en un clásico. Con la frase: "La historia de la humanidad es la historia de la lucha por la igualdad", el economista francés Thomas Piketty inicia un texto multidisciplinar escrito por una treintena de investigadoras e investigadores. Nacido para traspasar la academia, este ensayo ofrece desde una visión histórica de la desigualdad a una descripción de la situación en nuestro país, atendiendo a diferen-

tes variables (educación, herencia, política electoral, etc...), pasando a explicar la desigualdad más allá de propuestas economicistas, ya que no es posible entender las diferencias económicas entre personas sin tener en cuenta el género, la edad o el lugar de residencia. Unas desigualdades que no están superpuestas unas a otras sino que se interrelacionan de manera compleja.

Un libro necesario que se pregunta sobre el origen de la desigualdad y el por qué de su incremento para apostar por algunas propuestas



que la reduzcan. Acabar con algunos de los mitos que la sustentan no se ofrece en el texto como pro-

puesta final, pero es el primer objetivo que logra la publicación. No existe una oposición entre libertad e igualdad. No podemos ser libres si no hay igualdad. La idea de que llegan las personas más capaces (meritocracia) es una falacia cuando la herencia y el origen familiar influyen directamente. Individualizar el éxito oculta que no todas las personas parten del mismo punto. Y, finalmente, la desigualdad no es necesaria para el crecimiento económico, sino al contrario. Las sociedades desiguales tienen peores indicadores en democracia, problemas de salud, inseguridad e infelicidad. En definitiva, la desigualdad es una decisión política. **ii**

Begoña Marugán (@Begoa46) es socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

El Patronato de [DES]Protección a la Mujer (1941-1985)



Niñas en un centro de Sevilla dependiente del Patronato de Protección a la Mujer.

Mayka Muñoz Ruiz

EN ESPAÑA, entre los años 1941 y 1985, es decir, durante la dictadura franquista y la democracia, estuvo vigente un sistema de control de las mujeres, especialmente de las jóvenes, en virtud de los preceptos de la moral católica y del modelo de relación de género vigente. Este sistema se articuló en torno al Patronato de Protección a la Mujer y contó como cooperadoras voluntarias a diversas órdenes religiosas femeninas tales como las Cruzadas Evangélicas, Oblatas del Santísimo Redentor, Adoratrices Esclavas del Santísimo Sacramento y de la Caridad, Trinitarias, Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia, Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl, Auxiliares del Buen Pastor y Religiosas Esclavas de la Virgen Dolorosa.

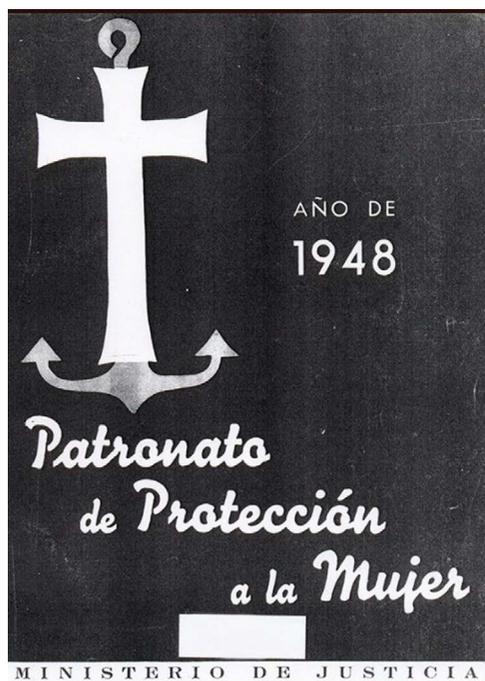
El Patronato de Protección a la Mujer era una institución que dependía del Ministerio de Justicia, porque en principio su objetivo era combatir la prostitución, especialmente entre las jóvenes. Se estructuraba a

“Las protagonistas de esta película de terror eran mujeres, jóvenes, pobres, en situación de desamparo, prostitutas, lesbianas, ‘rebeldes’, no normativas, sin una red de apoyo y/o madres solteras”.

partir de una Junta Nacional y Juntas provinciales, pero la red de reformatorios y demás centros de reclusión donde se encerró a las mujeres, los gestionaban las monjas citadas. Ahora bien, también había una red de celadoras que acudían a los lugares donde las

jóvenes podían verse expuestas a la ‘inmoralidad’, como cines, teatros, fiestas o playas. A estas jóvenes las podían detener y enviar a los Centros de Observación y Clasificación donde, a partir de 1961, se analizaba a estas muchachas y se las trasladaba a las distintas dependencias en función de su ‘delito’ o ‘pecado’, que era lo mismo y no era nada. Me explico, el Estado, tanto el franquista como el democrático, otorgó a esta institución un poder para vigilar, controlar y castigar a las jóvenes en función de los valores morales nacionalcatólicos. Tanto en el caso de la prostitución, como en el de las madres solteras, solo se castigaba la sexualidad no normativa de las mujeres, destinatarias exclusivas de estas políticas moralizantes en las que confluían el catolicismo y el Franquismo. El objetivo de todo ello era que las españolas se ajustaran al modelo de mujer impuesto por el Franquismo, la madre de familia y ama de casa devota, sumisa al varón, al Estado y a la Iglesia.

Lo que más llama la atención es que esta institución perdurara hasta bien entrada



la democracia, casi hasta el final de la primera legislatura del PSOE, cuando en 1983 se había creado ya el Instituto de la Mujer. Otra cuestión significativa es el relativo desconocimiento que ha habido respecto al Patronato hasta hace pocos años. De hecho, la difusión de esta represión específica ejercida sobre las mujeres ha corrido principalmente a cargo de las propias víctimas del sistema, como Consuelo García del Cid, periodistas como Andrea Momoiito e historiadoras como Carmen Guillén Lorente. Las fuentes para su estudio se encuentran principalmente en los archivos provinciales y los testimonios personales, puesto que el archivo central de la Junta Nacional desapareció en una inundación.

Ahora bien, con el material disponible se ha dibujado un escenario propio de película de terror con secuestros, encierros, trabajo esclavo, torturas y robo de bebés. Algunas investigadoras, como Pilar Iglesias, consideran que las mujeres que pasaron por el Patronato fueron objeto de violación de sus Derechos Humanos, y no han recibido ninguna reparación por ello. De hecho, solo en los últimos años se han empezado a alzar voces que al menos intentan afrontar el primer paso, el de alcanzar la 'verdad'. Si nos interrogamos por las causas de este desconocimiento y de cómo una institución franquista sobrevivió tantos años en un país supuestamente democrático, considero que la respuesta más sencilla es la más adecuada: porque las protagonistas de esta película de terror eran mujeres, jóvenes, pobres, en situación de desamparo, prostitutas, lesbianas, 'rebeldes', no normativas, sin una red de apoyo y/o madres solteras.

Control sobre las 'rebeldes'

SOBRE ESTAS mujeres se ejerció un control social que, al mismo tiempo, era un aviso para el resto de las mujeres, las que se podían considerar 'decentes', puesto que se podía caer en la 'perdición' sin hacer nada personalmente como, por ejemplo, ser víctima de una violación y quedar embarazada sin estar casada. Además, como señalan algunos testimonios, las familias podían enviar al Patronato a las hijas que no se acomodaban a los patrones de conducta prescritos, que salían mucho y llegaban tarde, que desobedecían, o que se habían escapado de casa. Hay que tener en cuenta que la mayoría de edad no se alcanzaba hasta los 21 años, y en el caso de las mujeres, hasta los 25 no podían abandonar la casa familiar sin autorización. Y tal como se decía en el decreto que instituyó el Patronato, éste tenía las: "Funciones tutelares de vigilancia, recogida, tratamiento e internamiento" de las menores que les llevaran los tribunales, las autoridades y los particulares, especialmente si contaban con menos de 18 años.

El objetivo prioritario, en origen, era la lucha contra la prostitución y la trata de blancas, y el Patronato era herencia de normas anteriores en el tiempo. Ahora bien, estamos hablando de la primera postguerra, donde la miseria era muy abundante, donde los vencidos y, sobre todo, las vencidas de la guerra y sus criaturas no tenían para sobrevivir, donde, por lo tanto, la prostitución era una realidad cotidiana. Además, ésta no estaba prohibida, sino tolerada, siempre y cuando fuera discreta, en las casas de citas, hasta 1956. Por otra parte, cualquier joven que quedara embarazada sin estar casada tenía muchas probabilidades de acabar en la calle, desprotegida. El Patronato se hacía cargo de ellas, en principio para ayudarlas, pero en realidad lo que hacía era que estas pagaran su "pecado" con humillaciones y trabajo esclavo, porque aunque trabajaran en los talleres de los reformatorios, no cobraban por ello.

Por otra parte, en estas instituciones también participaron psiquiatras que internaron a mujeres por ser lesbianas, por ejemplo en el psiquiátrico de Ciempozuelos, donde el Patronato contaba con un pabellón reservado. Que a las mujeres disruptivas al sistema socialmente aceptado se las encierre en manicomios, se las trate de "locas", es una constante en la historia, como sabemos.

Finalmente, voy a mencionar uno de los aspectos más turbios de la actuación de las congregaciones religiosas vinculadas al Patronato. Como he comentado, muchas jóvenes de las que se hicieron cargo fueron

las que se quedaban embarazadas siendo solteras. Las llevaban a maternidades, como el centro Nuestra Señora de la Almudena, en Madrid, conocido como Peña Grande, donde las hacían trabajar sin descanso y las adoctrinaban en la religión y moral católicas. Pero lo peor fue que los hijos e hijas de estas mujeres fueron, en multitud de casos, dados en adopción de manera irregular a matrimonios acomodados. En decir, que pertenecían a las tramas de 'bebés robados' que han denunciado distintas asociaciones por la Asociación Nacional de Afectados por Adopciones Irregulares (ANADIR) o SOS Bebés Robados. Estas madres también reclaman verdad, justicia y reparación. ■

Mayka Muñoz es historiadora, investigadora y archivera en el Archivo de Historia del Trabajo (AHT) de la Fundación 1º de Mayo de CCOO (@fundacion1mayo).

Para más información:

- *Indignas hijas de su Patria. Crónicas del Patronato de Protección a la Mujer en el País Valencià*, de Marta García, María Palau, Esther López y Guillermo López.
- Dossier del diario *Público* <https://temas.publico.es/patronato-mujer/>
- Podcast de *El Diario.es* https://www.eldiario.es/blog/al-dia/podcast-patronato-mujeres-descarriadas_132_10616065.html
- Artículo de *El Salto* <https://www.elsaltodiario.com/memoria-historica/patronato-mujer-franquismo-iglesia-siustedes-siguen-esperando-no-va-quedar-ninguna-viva>
- *Crónicas*, La 2, RTVE. https://www.youtube.com/watch?v=iJCB4H48FnA&ab_channel=RTVE
- Artículo de *Pikara Magazine* <https://www.pikaramagazine.com/2022/05/los-centros-del-patronato-eran-lugares-de-castigo-y-de-mano-de-obra-gratuita/>
- *El gen rojo como germen de la trama de robos de bebés durante el Franquismo*, de Blanca Calvo Alonso. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/8839/8627>
- *La prostitución en la dictadura franquista: una aproximación a la Junta Provincial de Barcelona entre los años 1943 y 1956*, de Elisabet Vello i Fabregat. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9279481>
- *Violación de los derechos humanos de las mujeres en las Lavanderías de la Magdalena de Irlanda y los centros del Patronato de Protección a la Mujer de España*, de Pilar Iglesias Aparicio. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474068>
- *Entre la legalidad y el castigo: Patronato de protección a la mujer y prostitución en la Murcia del primer franquismo (1939-1956)*, de Carmen Guillén Lorente. https://ddd.uab.cat/pub/l1ibres/2017/181041/Llibre_2_fronteras_contemporaneas.pdf
- *El Patronato de Protección a la Mujer: Centros de encierro y control moral para las mujeres caídas*, de Carmen Guillén Lorente. <https://ruidera.uclm.es/items/2673d16f-8538-43be-9bb5-331445dd4af0>

poesía

Hasta siempre, Roberta

Derecho a cita, de Roberta Marrero. Madrid, 2024: Editorial Continta Me Tienes.

Enrique Arce Castilla

NO LE VEO mucho sentido a hablar de poesía. Es verdad que algunas personas lo han hecho, y lo hacen, muy bien, pero la poesía hay que leerla, y en voz alta; hay que releerla. ¿Por qué, a ver, qué se puede decir del segundo y 'último' poemario de Roberta Marrero que añada algo significativo a sus versos? Sí, claro, podríamos hablar de 'poesía confesional' -y qué poesía no lo es-, y de 'poesía trans', pero con ello sólo estaríamos estableciendo cómodas y reductoras etiquetas.

"No nací hombre ni mujer. Nací bebé. Necesito tiempo para saber quién soy", cuenta Roberta en su autobiografía ilustrada *El bebé verde. Infancia, transexualidad y héroes del pop*, con prólogo de Virginie Despentes (2016), en sus poemas parte de su vida y sus lecturas, nos cuenta del desamor, del deseo, pero también de la conciencia dolorosa de mantener una relación secreta con un abusador



Autorretrato de Roberta Marrero (2020).

("No me ames en un armario/está oscuro y húmedo"), de ir contra sí misma. "Confesional", vale, a falta de otro término; aunque ella decía de la poesía que era: "Como hablar sola".

Artista, que en sus collages juguetea con el lenguaje pop y el sarcasmo (en uno de ellos coronó a Franco con un lazo de Hello Kitty). Escritora siempre atenta a las relaciones y relevancia del colectivo LGBTQI+ en la cultura reciente, en *Derecho a cita*,

Roberta intercala sus poemas junto a textos de Emily Dickinson, Genet, Rimbaud, Baudelaire, Sexton, Wilde, Pizarnik, Bowie, Marlene Dietrich, Lemebel, Pizarniz, Nam Goldin (a quien se lo dedica), etc., conformando una posible genealogía y un homenaje a quienes decía: "Viven en ella". Porque la cultura salva o, al menos, ayuda. 'Poesía trans', vale, aunque ella reivindicó el término 'travesti'.

En estos poemas últimos se mezclan el semen con una estampita de Santa Rita; a Santa Teresa con un camión de Mickey Mouse comprado en el H&M. Una "poesía sucia", una poesía que se niega a pulir, porque quiere que sea "Como un trueno en el cielo negro". Porque esto debería ser la poesía: un latigazo cuyo eco se extienda por el interior y el exterior de nosotras mismas.

Creo que leer es un acto íntimo. Íntimo con uno mismo e íntimo con quien lo escribe. Y en la lectura esa intimidad se hace grande y establecemos una relación natural y profunda con el autor, con la autora. Y pasa a veces, seguro que os ha pasado, que tenemos la intuición segura de que en algún momento nos encontraremos con él, con ella, en la realidad. Pero en este caso no va a ser posible, porque **Roberta se suicidó hace apenas un mes**, como dando más sentido a algunos de sus versos: "Otra vez la herida abierta, para que beban los pájaros". 📖

Enrique Arce es documentalista y forma parte del Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

exposición

El Prado en Femenino

El Prado en Femenino II. Promotoras artísticas de las colecciones del Museo (1602-1700), Madrid, 2024: Museo Nacional del Prado, hasta el 8 de septiembre.

Raquel Prieto García

EL MUSEO Nacional del Prado realiza una segunda edición de este programa que tiene como objetivo dar a conocer la actividad coleccionista de mujeres pertenecientes a las casas reales europeas (reinas, regentes, gobernadoras y emperatrices) cuya labor ha sido muy importante para los fondos del Museo. Además del catálogo, se puede realizar un itinerario recorriendo 24 obras de la colección permanente.

Este segundo itinerario (el **primero** **comprendería los años 1451-1633**) se centra en el período que transcurre entre Isabel de Borbón (1602) y Mariana de Neoburgo (1700). Hay que tener presente que sin la labor de promoción artística de estas mujeres, desaparecerían de las salas tal cantidad de obras de una calidad tan elevada que el valor del conjunto decrecería de forma muy importan-



Detalle del óleo *Cristina de Suecia, reina, a caballo* (1654), de Sébastien Bourdon.

te. La introducción del **catálogo** lo enuncia: "¿Has pensado alguna vez cómo sería el Museo del Prado sin las obras adquiridas por mujeres?"

El itinerario comienza con los retratos de al-

gunas de las mujeres más poderosas de los 100 años que ocupa y el importante papel que las mujeres de la casa de Austria, tuvieron como mediadoras artísticas y culturales. De entre estas reinas, gobernadoras de Países Bajos y emperatrices, destacaron Mariana de Austria, Isabel de Borbón y Cristina de Suecia. **Mariana de Austria**, viuda y regente de su hijo Carlos II, tuvo que superar una gran oposición por su condición de mujer y extranjera. Lo que la llevo a construirse una imagen de poder que se puede apreciar en los diferentes retratos que se pueden ver en la hemeroteca.

Isabel de Borbón -influida en su gusto artístico por su madre María de Médicis y su tía, Isabel Clara Eugenia- es la creadora de una red cultural femenina entre España, Francia y los Países Bajos y apostó firmemente por la obra del flamenco Jan Brueghel el Viejo.

Por su parte, **Cristina de Suecia**, a la que se debe el extraordinario conjunto de escultura clásicas existente en el Museo, es considerada una de las principales mecenas de la Edad Moderna. Mujer muy instruida, financió excavaciones, protegió artistas, participó en almonedas y se preocupó por la restauración y conservación de su fantástica colección, finalmente comprada por Felipe V e Isabel de Farnesio.

Esta segunda edición está acompañada de diferentes actividades: audiovisuales, visitas comisariadas, guías para familias, ciclo de cines, danza, que ayudan a completar el conocimiento sobre la labor de estas promotoras del arte del siglo XVII en Europa. 📖

Raquel Prieto forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.

novela

Carlota, cariño

Carlota, cariño, de Flor M. Yustas. Madrid, 2024: Editorial Egales

Carmen Briz Hernández

"NOS CONTAMOS historias a nosotras mismas para poder vivir", con esta cita de la escritora y periodista estadounidense Joan Didion arranca la primera novela de Flor M. Yustas *Carlota, cariño*. Tal vez la clave esté en cómo nos contamos esas historias para que se conviertan en buenas compañeras de vida. La publica la Editorial Egales, especializada en literatura LGTBQI+ en España y Latinoamérica, pero bien podría formar parte del catálogo de cualquier otra editorial. O bien podrían las personas heterosexuales leer más literatura con personajes LGTBQI+ como protagonistas, los publique quien los publique.

Carlota, cariño nos lleva de paseo por las calles de Madrid y por parajes gallegos, a golpe de reguetón, y lo hace de la mano de una treintañera que lidia cada día con un trabajo en una oficina que se volvió gris a base de encadenar

despido tras despido hasta dejarla sola frente de la diana. Carlota tiene un álbum de fotos familiar, que cuenta más de lo que ella sabe, y una novia que le acompaña. También tiene ansiedad, y se pregunta por qué viene a visitarle tan a menudo, si en realidad todo está bien.

"Porque lo más interesante de esta novela es que no se evita hablar de trabajo, de dinero, de lo que implica externalizar o no los cuidados y de qué hacemos con los afectos o los malestares que surgen en el hogar", escribe Silvia Nancloares en el prólogo de esta novela, y lo hace con mucha ternura y pequeñas dosis de humor, añadiría.

Si quieres seguirle la pista a Flor M. Yustas, puedes echarle un vistazo también a su anterior trabajo: *Como comida. Un festín de Bollerapps*, una novela gráfica que publicó mano a mano con Lidia Toga y que publicó *Continta me tienes* en 2023. **ii**



Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

película/documental

Clonar a un hombre

Clonar a un hombre. Los cuidados (2024), de Asociación Masculinidades Beta.

Azahara Merino Martos

"LA CORRESPONSABILIDAD de los cuidados sigue siendo una tarea pendiente para avanzar en materia de igualdad", con este mensaje, la Asociación Masculinidades Beta ha hecho entrega de su segundo documental *Clonar a un hombre. Los cuidados*. A través de los testimonios de 22 hombres con diversos orígenes, edades, contextos y experiencias retrata la feminización de los cuidados y la falta de corresponsabilidad masculina en estas tareas.

La película comienza contando las pautas asistenciales y de cuidados que surgen en torno a la infancia que si bien son indispensables no olvida otras etapas vitales –la cuestión de las personas en situación de dependencia por en-



fermedad, ancianidad- y que son más costosas en términos emocionales.

En las experiencias contadas por los personajes queda visiblemente manifiesta como en una situación de coexistencia entre las obligaciones laborales y domésticas y de cuidados (trabajo no remunerado) el peso recae, por lo general, sobre las mujeres, siendo las principales responsables de las tareas de los cuidados. A pesar de que en el plano del discurso público se han producido

muchos cambios esto no se está trasladando a la práctica social. En este sentido, se precisan actuaciones en diferentes ámbitos, desde el político e institucional, al laboral y cultural.

Una cuestión fundamental es la regulación de medidas (mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva) para que los hombres se impliquen en las responsabilidades de cuidados, a través del fomento de mecanismos que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, por ejemplo, mediante unos horarios de trabajo más flexibles o modelos de trabajo híbridos, o garantizando que las personas que prestan cuidados tengan acceso a los permisos en igualdad de condiciones. Esto debe complementarse con medidas de sensibilización en los lugares de trabajo, que incidan en la importancia de la corresponsabilidad en los cuidados. **ii**

Azahara Merino (@AzaharaMerino) es doctora en Ciencias Ambientales y técnica en la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de Comisiones Obreras (@ResilienciaCCOO).

Ser joven LGTBI+ y no morir en el intento

Álvaro Castellano Núñez

EL INCREMENTO de los discursos de odio está alimentando la polarización social y supone un retroceso democrático y un peligro de convivencia social que debe llevarnos a actuar de forma decidida para frenar estos ataques a los derechos conquistados que tanto ha costado conseguir. La juventud juega un papel crucial para defender y avanzar en la lucha contra la discriminación, el odio y la LGTBI+fobia. Es importante abordarla no solo en el ámbito laboral, sino en todas las áreas de la vida, especialmente la que sufren las personas con una doble discriminación: personas jóvenes enfrentadas a la precariedad laboral y a la identidad LGTBI+. Es fundamental seguir construyendo y trabajar con herramientas para combatir estas desigualdades y es que está comprobado que a pesar de ser más visibles, las personas jóvenes LGTBI+ también nos enfrentamos a mayores agresiones y muestras de rechazo.

El documento *Cómo ser joven LGTBI+ y no morir en el intento*, creado desde las secretarías de Juventud y de Mujer, Igualdad y Condiciones de Trabajo respectivamente, incorpora el diagnóstico de las discriminaciones y las situaciones de LGTBI+fobia que sufren las personas jóvenes del colectivo y que se complementa con propuestas y orientaciones para trabajar en la defensa y en la acogida a todas las personas LGTBI+, reforzando la [Red LGTBI+ del sindicato](#). La discriminación no es

solo de identidad, sino profundamente material. Este cuestionamiento de identidad tiene consecuencias de acceso al empleo, de educación, de salud o incluso para encontrar una vivienda.

Pero no vamos permitir que cuestionen nuestras vidas y nuestra orientación sexual o de género en los centros de trabajo. Para que la visibilidad no sea motivo de castigo, para atajar los problemas de la temporalidad, la salud mental, la homofobia o la plumofobia se necesita más sindicalismo.

Es preciso poner en el centro de la lucha a las personas jóvenes del colectivo, prestando especialmente atención a las personas trans e intersex que han sido, y son en la actualidad, dos de los grupos más vulnerables.

¿Cómo ser joven LGTBI+ y no morir en el intento? trae a colación cinco pilares fundamentales: empleo, vivienda, educación, LGTBI+fobia y salud y pretende

"A pesar de ser más visibles, las personas jóvenes LGTBI+ también nos enfrentamos a mayores agresiones y muestras de rechazo".



Portada del documento *Cómo ser joven LGTBI+ y no morir en el intento*.

ser una herramienta útil para desarrollar la acción sindical. Cuenta, además, con recursos prácticos para atajar las opresiones que sufre el colectivo LGTBI+.

Educación para vivir. Organización para luchar. #OrganizaTuOrgullo es el lema de la campaña de CCOO con motivo del 28 de Junio, Día del Orgullo LGTBI+, porque organizadas y juntas vivimos mejor. Al sindicato le corresponde trabajar activamente para la inclusión social y laboral de las personas LGTBI+: acompañar, apoyar, escuchar y nunca dejar de aprender para continuar tejiendo redes.

Independientemente de nuestra orientación sexual, identidad o expresión de género la creación de espacios LGTBI+

dentro del sindicato es vital para garantizar la inclusión y la participación. No se necesita ser parte de la comunidad LGTBI+ para defender sus derechos. Solo es necesaria la conciencia solidaria que lleva a luchar para que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos sin discriminación alguna, y que promueva la solidaridad, el apoyo mutuo y la visibilidad dentro de la organización, con un lenguaje inclusivo y respetando la privacidad de las personas. ■■

Álvaro Castellano (@Castellano_aa) es secretario de Juventud de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (@FSCdeCCOO).

¡SOS! El peligro de ser mujer LBT en la empresa



Cortejo de CCOO en la manifestación del Orgullo Norte de África de 2023, que se celebra cada año en Melilla.

Rafael Calatrava Valenzuela

CUANDO en una ciudad pequeña como Melilla encuentras de repente más de 10 casos de mujeres lesbianas, bisexuales o trans (LBT) acosadas en sus empresas por motivos de orientación sexual e identidad de género, te planteas ciertas cosas. Para empezar, lo más obvio: ¿Qué está pasando? Es evidente que el odio en general hacia las personas LGTBI+, por parte de sectores ultras es una tendencia creciente, si además eres mujer, la vulnerabilidad crece y si, además, como es el caso de Melilla, hay muchas mujeres racializadas, el grado de vulnerabilidad es de máximos. La legitimación de los discursos de odio desde las instituciones no ayuda y no parece que esto tenga fin; todo lo contrario.

No es momento de andarse con delicadeza a la hora de hablar de estas situaciones. 'Bollera de mierda', 'perra asquerosa', 'arderás en el infierno', 'nos vas a pegar algo', etc, son algunas de las dedicatorias a las que se enfrentan muchas mujeres LBT cuando van a abrir su taquilla en el trabajo. Unos ataques que se hacen extensibles a sus vidas privadas, porque esos mismos mensajes aparecen en sus coches y en sus redes sociales personales, como Facebook o Instagram.

Todo esto se puede complicar aún más aunque parezca increíble. Es el caso de una

“Necesitamos estar organizadas. La acción sindical es la herramienta más eficaz, poner el sindicato al frente de la defensa de las trabajadoras LTB es la mejor de las estrategias”.

trabajadora lesbiana, racializada y madre de una hija que ha recibido una enorme crueldad homofóbica. Incluir en los ataques a menores debería ser un agravante más a la hora de plantearlo como delito y las instituciones de menores deberían velar por ello.

Nos faltan aún herramientas; los protocolos de acoso en las empresas, por sí solos, se están mostrando insuficientes. La experiencia en Melilla de acompañamiento a las víctimas nos dice que los resultados suelen ser mayoritariamente negativos para las personas que sufrieron lgtbifobia. Y es aquí donde es importante el papel del sindicato. El empoderamiento de las personas perjudi-

cadas pasa por saber que serán respaldadas por CCOO, porque allí estaremos, señalando a quienes agreden, unidas, sin fisuras y con contundencia. Esa es la respuesta más rápida y eficiente.

Otro ejemplo, dos mujeres llevaban trabajando en la misma empresa en torno a los 10 años cuando deciden hacerse pareja y hacer pública su relación y aquí empieza la pesadilla. Hasta ese momento eran dos compañeras muy queridas por las demás, totalmente integradas en la plantilla compuesta al 100x100 por mujeres. Una de ellas formaba parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) como delegada de CCOO y fue elegida por unanimidad, pero en el momento en el que visibilizaron su relación, empezaron los problemas: pintadas en las taquillas, quejas constantes a la dirección sobre sus turnos, sus tiempos de descanso, etc... Nuestra delegada, que siempre había sido bien considerada por su trabajo sindical, de repente, comienza a ser ignorada por parte de las trabajadoras de la plantilla, hasta el punto de optar por dimitir por no aguantar más la presión. Por su parte, a su pareja la cambiaron de centro como media de protección, mientras las acosadoras seguían en el mismo centro lugar. ¿A quién se protege con este tipo de medidas tan habituales? ¿No es estigmatizante que la persona acosada sea quien se vea obligada a cambiar de centro? No es un caso aislado, otra compañera, con una situación similar, acaba de solicitar un cambio de centro, aún estando actualmente muy cerca de su casa y teniendo dos hijos prefiere tener que perder tiempo en desplazarse pero quitarse de en medio en un ambiente tan hostil.

La práctica nos dicta que las herramientas actuales para luchar contra la lgtbifobia en el empleo no son aún las mejores. Y que las sentencias positivas a favor de trabajadoras que sufren lgtbifobia suelen suceder solo en casos gravísimos. Se necesitan acciones más contundentes por parte de las empresas y esperamos que con el desarrollo reglamentario de la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#), en concreto del artículo 15, con la puesta en marcha de medidas planificadas, se asegure que se respeten los derechos fundamentales. Pero, sobre todo, necesitamos estar organizadas. La acción sindical es la herramienta más eficaz, poner el sindicato al frente de la defensa de las trabajadoras LTB es la mejor de las estrategias, nuestras compañeras necesitan saber que, más allá de los protocolos de acoso, se encontrarán con la fuerza de CCOO. ■

Rafael Calatrava ([@Rafaelcalatrava](#)) es responsable LGTBI+ de CCOO de Melilla ([@ccoo_melilla](#)).

Género y siniestralidad laboral

El patriarcado y el modelo de masculinidad hegemónica tienen un claro reflejo en la siniestralidad laboral.

**Carmen Mancheño
Potenciano y Óscar Bayona
Plaza**

LOS DAÑOS a la salud en el trabajo son una cuestión de clase. El conjunto de la clase trabajadora sufre accidentes y enfermedades de origen laboral, pero los factores de desigualdad que operan en el interno de la clase determinan cómo enfermamos y nos accidentamos. Y si un factor es fuente de desigualdad es la división sexual del trabajo.

La asunción del modelo social de masculinidad hegemónica tradicional ha perpetuado la división sexual del trabajo basado en dos principios básicos, el principio de separación donde se asume que hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres y el principio de jerarquía, por el cual los trabajos de los hombres son más valorados que los trabajos de las mujeres.

La segregación de género en el trabajo explica la distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales. En términos generales, hay mayor presencia masculina en ocupaciones (peones de industria y construcción, operadores de máquinas, etc.) con mayor exposición a riesgos de seguridad como caídas, cortes o uso de maquinaria y a manipulación de objetos con un peso elevado. Mientras que la presencia mayoritaria de las mujeres en ocupaciones de sectores como servicios (comercio, limpieza), ámbito sanitario y sociosanitario y educación las expondrá principalmente a los riesgos ergonómicos (posturas de trabajo inadecuadas, movimientos repetitivos, largas jornadas de pie) y psicosociales (trabajo monótono, escasa o nula autonomía, poco reconocimiento social). Además, y con independencia del sector donde trabajen, a las mujeres se les asignan con más frecuencia tareas que requieren la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales. Tareas que requieren minuciosidad y movimientos pequeños, repetitivos y precisos, así como la exposición a las relaciones interpersonales.



Fotografía de Txefe Betancort.

“Es muy significativo observar las diferencias por género en los accidentes *in itinere*, cuya incidencia es muy superior en las trabajadoras”.

Esta realidad condiciona claramente la siniestralidad de la población trabajadora, de tal forma que las estadísticas muestran un marcado perfil masculino de los accidentes de trabajo, que se acentúa aún más a medida que se incrementa su gravedad. En torno al 70% de los accidentes de trabajo en jornada corresponden a varones, superando el 90% en los mortales.

Por el contrario, la incorporación de las mujeres en el trabajo se realizó porque el sistema tenía una necesidad de mano de obra, pero lo hizo reservando a las mujeres los ‘trabajos de mujeres’. Se trataba de ocupaciones de menor prestigio, de menor salario, de menor jerarquía dentro de la empresa, que en muchos casos son una extensión de las tareas del ámbito doméstico al laboral y,

supuestamente, más ligeras y de menor riesgo, nada más lejos de la verdad.

Los daños a la salud de las mujeres en el trabajo existen y tienen sus propias características, pero están invisibilizados. Los trabajos que mayoritariamente desempeñan las mujeres están asociados a daños crónicos, no a incidentes puntuales y a procesos agudos como en el caso de los hombres. Esto se refleja en la incidencia de enfermedades profesionales, más alta en trabajadoras, sobre todo en trastornos musculoesqueléticos, en agentes biológicos y en enfermedades de la piel. Y ello a pesar de que hay patologías producidas por el trabajo y de alta prevalencia en mujeres como los ligados a la esfera psicosocial que no forman parte del cuadro de enfermedades profesionales y que en los listados de actividades asociadas a las enfermedades reconocidas faltan las más feminizadas. La exposición a químicos se produce en ambos sexos, pero cuando sucede en ocupaciones masculinizadas (industrias química y siderúrgica, construcción) están reconocidas y los daños se registran, mientras que en las feminizadas (actividades sanitarias, limpieza, peluquerías) están invisibilizadas y el subregistro es prácticamente absoluto.

También es muy significativo observar las **diferencias por género** en los accidentes *in itinere*, cuya incidencia es muy superior en las trabajadoras. Hay dos factores que afectan a las mujeres y que aumentan el número y el tiempo de los desplazamientos y, por tanto el riesgo a sufrir este tipo de accidentes: la especial incidencia de la contratación a tiempo parcial no deseada y la asunción en mayor medida de las tareas domésticas y de cuidado de la familia. ■

Carmen Mancheño (@carmenmanche) es médica y Máster en Prevención de Riesgos Laborales y Óscar Bayona es técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales, ambos forman parte del equipo de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental (@SaludLab_CCOO) de Comisiones Obreras.

Ningún paso atrás en la igualdad



Ana María García Alcolea

HACE UNOS DÍAS leía una entrevista al vicepresidente de Castilla y León por Vox, cuyo titular decía: “Se está invitando a las mujeres a desarrollar su carrera profesional sin pensar en la maternidad”. Una auténtica aberración que idiotiza a las mujeres al insinuar que se nos manipula y nosotras, claro, somos tan tontas que compramos el tema. Sin pararse a pensar que las mujeres son libres para decidir, aunque en su escala de valores solo debieran pensar en estar en casa criando y cuidando.

Hace falta ser retrógrado para no entender que las mujeres tienen exactamente el mismo derecho que los hombres a desarrollar su carrera profesional, que la crianza es una responsabilidad de dos y que la suya es poner los recursos necesarios para activar políticas de cuidados que respondan a las necesidades de las familias.

Este discurso no solo alimenta las corrientes negacionistas de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, sino que niega la existencia de múlti-

“La mejor forma de enfrentar las corrientes negacionistas es analizar los factores estructurales del capitalismo que causan las diferentes brechas y avanzar en la correcta dirección para erradicarlas”.

ples brechas e incluso de la violencia de género. El País Valencià comparte con Castilla y León un Gobierno de PP y Vox, cierto es que no con tanta agresividad como en la otra comunidad autónoma, pero que ya se plasma en [medidas contra la igualdad](#).

En mayo de 2024, se inscribió en el Registro valenciano de Fundaciones a la Fundación de la Comunitat Valenciana para la

Defensa de los Hombres Maltratados que podría acceder a subvenciones de la Generalitat; la eliminación en el Ayuntamiento de Valencia de la elaboración de los informes que analiza la situación laboral de las mujeres; la eliminación de las políticas de igualdad en el ámbito del Pacto de Empleo del Ayuntamiento de Valencia o la retirada por parte de la Generalitat del proyecto coeducativo *Women’s Legacy* (del que se da cuenta en este número de *Trabajadora* en la sección *Ciberfeministas*) para recuperar referentes femeninos en las aulas. La guinda es una consellera de Justicia que niega la existencia de la violencia machista.

La mejor forma de enfrentar las corrientes negacionistas es analizar los factores estructurales del capitalismo que causan las diferentes brechas y avanzar en la correcta dirección para erradicarlas y conseguir la igualdad real y efectiva que ansiamos.

Las brechas en el acceso al empleo, la parcialidad involuntaria, la brecha salarial, la interrupción en el desarrollo de la carrera profesional por los cuidados y, cómo no, la de las pensiones, tienen su causa principal en la inserción y trayectoria laboral. Y ésta, a su vez, está unida a una discriminación social, cultural y educativa, que configura una red de roles, siendo el más visible el papel de cuidadoras *per se* que el patriarcado asigna a las mujeres.

La sociedad todavía no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, así como las tareas de cuidados, no son responsabilidad exclusiva de las mujeres, por lo que habrá que combatir este mandato con más ahínco. De ahí la necesidad del desarrollo de políticas públicas que incluyan un sistema educativo que aliente principios de igualdad de género en las aulas, con contenidos inclusivos en los libros de texto.

Otra de las propuestas que venimos defendiendo es una ley de usos del tiempo que aborde la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios. Necesitamos un gran pacto de Estado que garantice que la responsabilidad sea colectiva. La ciudadanía tiene derecho a una atención de calidad, desde la infancia a la vejez, y las administraciones tienen que hacerlo posible. Este es el gran reto social de las próximas décadas, hagámoslo posible. ¡Ni un paso atrás en igualdad! 🇪🇺

Ana María García (@AnaGarciaCCOOPV) es secretaria general de CCOO del País Valencià (@CCOOPV).



@RevTrabajadora



RevistaTrabajadora

www.ccoo.es/mujeres



@REVISTATRABAJADORA

trabajadora@ccoo.es