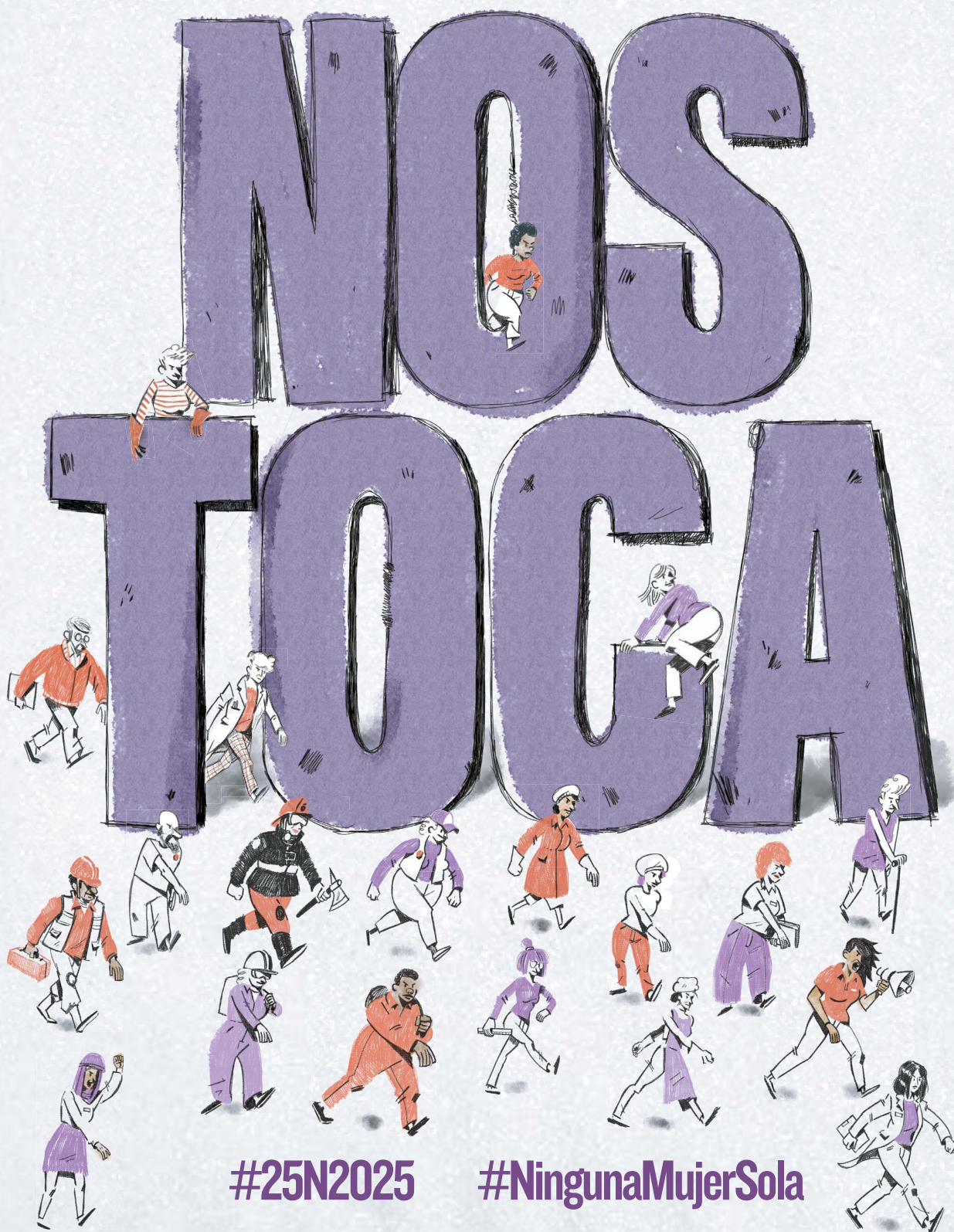




actúa contra las violencias machistas



CAMPAÑA

3/ Contra el genocidio, por un futuro en Palestina donde se escuche al pueblo palestino, de Marcelo Ortega Picazo

EDITORIAL

4/ Rompamos el silencio, seamos voz activa

POR AQUÍ

6/ Analizamos los permisos de conciliación: resolviendo problemas prácticos, de Susi Vázquez

Hombres que actúan frente a las violencias hacia las mujeres, de Manuel Pulido Guerrero

Memoria colectiva y reivindicación de las mujeres rurales, de Eva Madrigal Henríquez

CCOO PV celebra la XVI Escola de Dones "Marina Caballero": transformar el sistema de cuidados para la sostenibilidad de la vida, de Empar Pablo Martínez

EMPLEO

8/ Contra el mal uso y abuso del tiempo parcial, de Marina Sánchez Cordero

ENTREVISTA

10/Eugenia Tenenbaum, historiadora del arte: "Ni ellos eran tan genios ni ellas eran tan musas"

GENERACIÓN XXI

14/Contra la trampa generacional, de Ángel Muñoz Muelas

INFORME

15/ Sindicalismo ante las violencias machistas. Nos toca

Eradicar las violencias machistas: una responsabilidad colectiva, de Paloma Vázquez Laserna

El Observatorio de acoso sexual de CCOO, una herramienta necesaria, de Begoña Marugán Pintos

Claves jurídico-laborales para erradicar la explotación sexual, de Francisco José Gualda Alcalá

CIBERFEMINISTAS

22/Sindicalismo feminista frente a los discursos de odio: el proyecto REDES y el activismo digital, de Fátima Aguado Queipo

POR EL MUNDO

23/La mujer palestina, entre la resistencia y la violación: de la ocupación a la voz de la dignidad, de Aisheh Hamouda

PUBLICACIONES Y LIBROS

25/ Mapa de cuidados: una primera orientación para la ciudadanía, de Eva Antón Fernández

35 años de la revista Debate Feminista de la UNAM, de Amaia Otaegui Jáuregui

Sobre el género y la representación sindical, de Lidia Fernández Montes

SOCIEDAD

26/ Urge hablar de las mujeres mayores, de Marisa Castro Fonseca

GUÍA PARA NO PERDERSE

28/Maruja Mallo: rebeldía y vanguardia, de Raquel Prieto García

Todas somos Murielle, de Alejandra Ortega Fuentes

Clase y diversidad: una herramienta útil para la práctica sindical, de Carlos Gutiérrez Calderón

La fe del humor en tiempos de odio, de Carlos Entenza Martínez

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

30/No en nuestro nombre, de Pol Mena Gironés.

SALUD

31/ Por Ella y por Todas, de Nuria López Marín

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/El sindicato feminista que nos habla, de Santi Martínez Pérez

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

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

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

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Diana G. Bujarrabal

Distribución | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Iria Antuña Domínguez, Carmen Briz, Juana de la Puente, Carlos Entenza Martínez, Lidia Fernández Montes, Diana G. Bujarrabal, Yolanda García Sierra, Carlos Gutiérrez Calderón, Lola Manzano, Begoña Marugán Pintos, Pol Mena Gironés, Alejandra Ortega Fuentes, Marcelo Ortega, Aúrea Ramos Lorenzo, Marina Sánchez Cordero y Carolina Vidal López.

Colaboran en este número: Marisa Castro, Francisco José Gualda Alcalá, Aisheh Hamouda, Nuria López Marín, Eva Madrigal Henríquez, Santi Martínez Pérez, Ángel Muñoz Muelas, Amaia Otaegui Martínez, Raquel Prieto García, Manuel Pulido Guerrero, Susi Vázquez.

Fotografías: Adrián Mozas, Fran Lorente, Julián Rebollo, UNRWA.

Portada: CCOO

Contraportada: CCOO

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos



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



www.facebook.com/RevistaTrabajadora



@REVISTATRAJADORA



Movilización en la Puerta del Sol el pasado 15 de octubre (Foto: CC OO)

Contra el genocidio, por un futuro en Palestina donde se escuche al pueblo palestino

Marcelo Ortega Picazo

El mundo del trabajo ha podido expresar su rechazo al genocidio en Palestina en nuestro país a través de la campaña Stop Genocidio y la jornada de lucha que tuvo lugar el 15 de octubre. Esta jornada fue anunciada en septiembre por CC OO y UGT, respaldada por cientos de Comités y Secciones Sindicales de CC OO que se registraron en una web creada al efecto, así como por un centenar de organizaciones y movimientos con el objetivo de condenar el genocidio y el mal llamado acuerdo de paz, y denunciar de nuevo la ocupación ilegal de los territorios palestinos por parte de Israel. Hombres y mujeres de todas las edades han salido a las calles en apoyo a esta causa: en las fábricas, en los comercios, en las escuelas, en los centros sanitarios, en las plazas, el día 15 se constató que la ciudadanía no quiere ni puede permanecer callada ante las matanzas, la destrucción de barrios enteros y la destrucción de las infraestructuras básicas, o el hecho de que se mate de hambre a la población.

Nada ha terminado en Gaza y Cisjordania con el débil acuerdo de tregua firmado a espaldas de los organismos internacionales, por eso también el sindicalismo de clase va a seguir denunciando la vulneración de los derechos fundamentales a hombres, mujeres y niños en esta parte del mundo. La ocupación de la Palestina histórica continúa, a la vez que el encarcelamiento de miles de personas privadas de libertad sin cargos, sin acusación, sin un juicio en el horizonte. Israel continúa haciendo imposible la vida en Palestina, haciendo caso omiso a los pronunciamientos de Naciones Unidas, a la vez que niega cualquier viabilidad a un futuro Estado palestino. Sin una opción de futuro que pase por la salida de Israel de los territorios ocupados, sin un plan serio que respete los dere-

chos fundamentales y vaya al conflicto colonial por solucionar, Palestina seguirá siendo el gran error de lo que queda del mundo civilizado y democrático. Y sin escuchar antes a su pueblo, cualquier atisbo de solución estará llamado a otro fracaso. CC OO seguirá empeñada en la denuncia de la violación de los derechos fundamentales y participará en la movilización para que, de una vez, el genocidio tenga la respuesta legal e internacional que merece. 🇵🇸

Marcelo Ortega Picazo (@reporterortega) <https://x.com/reporterortega> es secretario confederal de Comunicación de CC OO



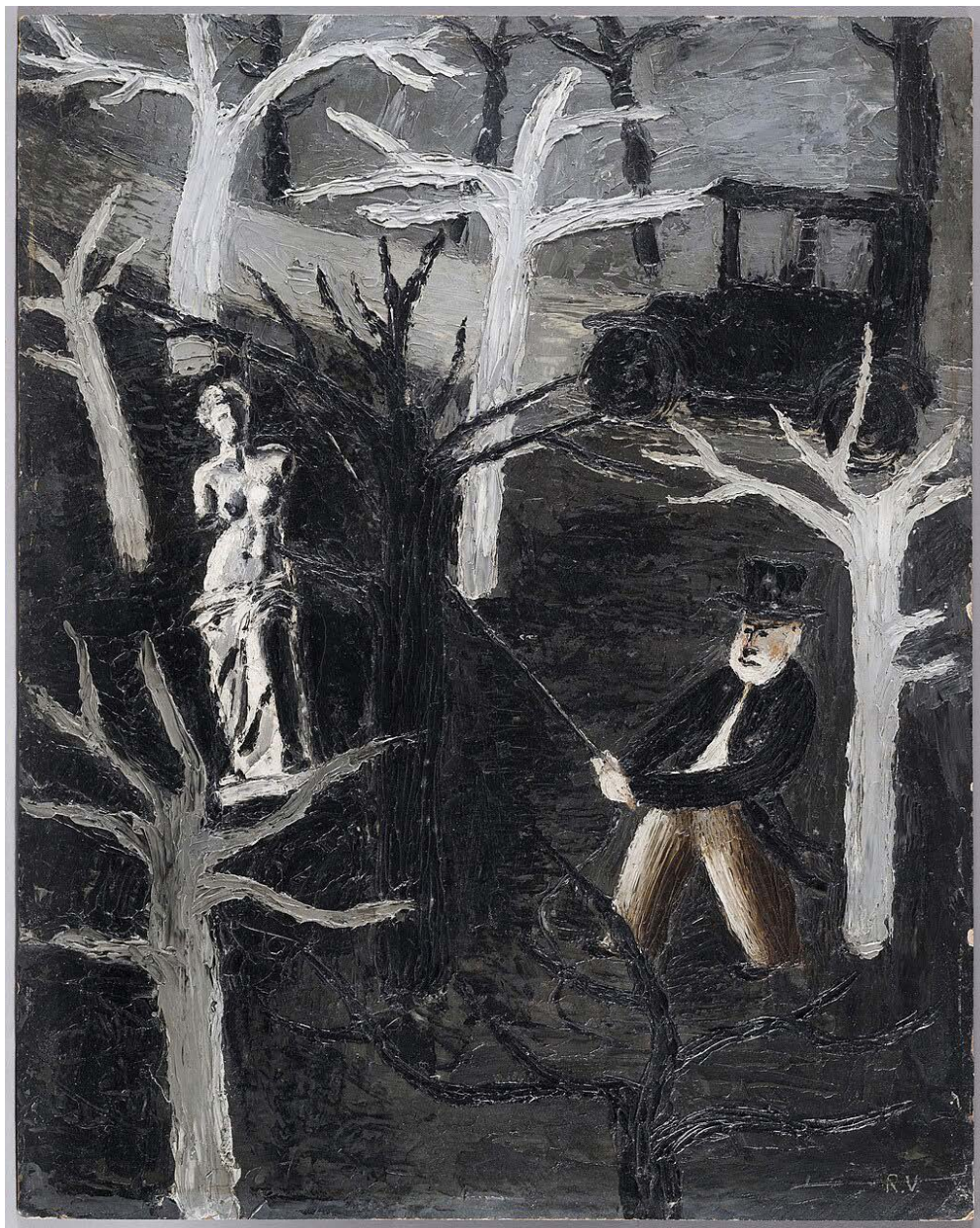
"Hombres y mujeres de todas las edades han salido a las calles en apoyo a esta causa: en las fábricas, en los comercios, en las escuelas, en los centros sanitarios, en las plazas, el día 15 se constató que la ciudadanía no quiere ni puede permanecer callada ante las matanzas".

Rompamos el silencio, seamos voz activa

EL SILENCIO, COMO REFUGIO DONDE SE FORJAN IDEAS que se han de transformar en acciones es, a menudo, nuestro aliado cómplice. Pero, también, el silencio, como espacio donde se esconden nuestros fantasmas, es, con frecuencia, nuestro peor enemigo. Un silencio que nos doblega y consume prohibiéndonos descubrirnos y descubrir a las semejantes. Un silencio que no escucha a nadie ni nada. Un silencio cuya única huella es el miedo, es un silencio que actúa como arma letal contra las mujeres ante las violencias que padecemos. Por eso, ante el silencio que dormita, reivindicamos el silencio activo. El que habla tras tomarse un tiempo, el que comparte y grita cuando así es necesario. El que, en definitiva, rompe con lo establecido para dar voz a quienes seguimos siendo las perdedoras de un modelo de Sociedad hecho por hombres y donde el negacionismo conquista espacios. Hablemos. Es el momento de romper silencios. ¡¡¡Nos toca!!!

Bajo esta premisa, en este número se realiza un artículo en el **apartado de Salud** hablando sobre el retraso en los diagnósticos en Andalucía con respecto al cáncer de mama. Porque desproteger la salud de las

“Un año más se sucede un 25N con datos estremecedores de mujeres víctimas de violencia de género. Un año en el que hemos decidido como organización colectiva, alzar nuestra voz para que atruene con fuerza y llegue a todos los entornos laborales”.



Accidentalitat d'una dona, Museu Nacional d'Art de Catalunya, CC BY-SA 4.0, Wikimedia Commons

mujeres por parte de un sistema de sanidad público que se ha ido privatizando paulatinamente por intereses económicos, es la más indecente muestra de que la violencia hacia las mujeres existe. Y ante ello, no debe coexistir silencio alguno. Desde CCOO

estamos con y para las mujeres que se encuentran en tan sobrecogedora situación de incertidumbre por esta situación. Nos sentimos ellas sin serlo, pero somos todas una. Las mujeres. Y ello da sentido a nuestras luchas y reivindicaciones feministas.

Un año más se sucede un 25N con datos estremecedores de mujeres víctimas de violencia de género. Un año en el que hemos decidido como organización colectiva, alzar nuestra voz para que atruene con fuerza y llegue a todos los entornos laborales pero, también, fuera de ellos para decir, con la tenacidad que nos caracteriza, **#Ninguna-MujerSola**. Asumiendo nuestra responsabilidad sindical para continuar en nuestra lucha y avanzar hacia una sociedad libre de violencias de género. Para ello presentamos en este número la campaña **Nos Toca**. Porque el feminismo sindical ha sido y sigue siendo un activo imprescindible en la contienda para la erradicación de toda violencia.

Vinculado a todo ello presentamos en la sección **Por el Mundo** el informe de la ONU sobre la violencia de género y los actos genocidas. En el mismo se muestra cómo Israel ha empleado sistemáticamente violencia sexual, reproductiva y otra violencia basada en el género contra la población palestina desde octubre de 2023 llevando a cabo "actos genocidas" contra la población palestina de Gaza mediante la destrucción de centros de atención de la salud de las mujeres. Seguimos, por consiguiente, desde CCOO apoyando y movilizándonos a favor de ponerle freno al vil Genocidio, como exponemos en el apartado **Campaña**. Mostrando, entre otras cuestiones, las acciones y movilizaciones del 15 de octubre.

Porque la limpieza étnica en Palestina se está ejecutando bajo diversas prácticas desde la Nakba de 1948, siendo una ellas el *pinkwashing* o lo que es lo mismo, usar la bandera arcoíris como detergente para blanquear violencias mucho más sucias, tal y como denuncia el artículo "*No en mi nombre*" ubicado en la **sección Diversidad sexual y de género**.

Ya lo decía Almudena Grandes, "la alegría es un arma superior al odio, las sonrisas más útiles, más feroces que los gestos de rabia y desaliento". Por ello, desde CCOO rechazamos todo discurso de odio, pues éste no hace grande al hombre y la mujer sino que lo pervierte y envilece. De ahí nuestra firme apuesta por desenmascarar lo que conllevan dichos discursos de odio y a quienes lo propagan, algo que queda patente en nuestra **sección Ciberfeministas**, donde mostramos la [web redsindical.org](http://web.redsindical.org), en la que participamos junto a más sindicatos internacionales en la elaboración de una estrategia conjunta para enfrentar el fenómeno de la ultraderecha con acción sindical.

El odio no entiende de fronteras, clases, etnias, pero tampoco de edades, en este sentido nos tomamos como deber el mos-

"En este número rompemos silencios, seguimos dando voz a quiénes más lo necesitan y reconstruimos aquellas voces que deben perdurar en el tiempo".

trar a las generaciones más jóvenes lo que conlleva rechazar al "otro" por no considerarlo un igual, sino como un sujeto antagónico y, por ello, un adversario, que, además, les resta posibilidades de futuro, dado que así se ha establecido en la constitución y el contenido del actual imaginario dominante. En este sentido el artículo "*Contra la trampa generacional*" ubicado en el apartado **Generación XXI** identifica y desarma el discurso falso del choque generacional para volver a centrar la idea de lucha de clases en su justo ámbito de trabajo/capital.

Se hace por ello necesario conocer los signos de nuestra época, qué lo encubre y revela, qué mueve a este organismo sujeto a cambios como es la Sociedad. Solo de esta forma podremos contrarrestar los discursos que pretenden ser hegemónicos normalizando el odio, las violencias o desvirtuando el conflicto de clases. Y qué mejor forma de hacerlo que aprender de aquellas mujeres que siguen aportando dignidad a la lucha inacabada por la consecución de los derechos de las y los trabajadores, como son las mujeres pensionistas, que a pesar de todos los problemas objetivos a los que han tenido que hacer frente, así como enfrentar la batalla ideológica de una cruenta dictadura que quiso doblegarlas, fueron capaces de crear y organizarse en el Movimiento Democrático de Mujeres, germen del movimiento feminista como bien se expone en el artículo "*Urge hablar de las mujeres mayores*" en el **apartado Sociedad**.

Pero estas páginas no deben versar solo sobre el odio. También compartimos esparcimiento sin perder el sentido práctico que nos debe guiar. De ahí que hablemos de lecturas tan apreciadas como la relectura de la representación y las estructuras sindicales en

clave de teoría feminista; celebramos, también, el 35 aniversario del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la Universidad de México, o descubrimos la herramienta Mapa de Cuidados creada por el Ministerio de Igualdad que integra información sobre recursos y servicios en materia de cuidados.

Retomamos el pulso al silencio, ese que devuelve a las mujeres a su rol de cuidar. Algo que se revela y, a su vez, rebela, en las páginas de las **Secciones Por Aquí y Empleo**.

Finalizamos con dos cuestiones que nos devuelven a la hilaridad y la realidad. La entrevista a Eugenia Tenenbaum- historiadora del arte. Es una de las divulgadoras digitales con más impacto de nuestro país. Su ámbito de especialidad es la perspectiva de género aplicada al mundo del arte. Es autora de los libros *La mirada inquieta* y *Las mujeres detrás de Picasso*. En el transcurso de la entrevista se discurre sobre el binomio genio y musa, de la invisibilidad de las mujeres creadoras o del mercado del arte, entre otras cuestiones, con la delicadeza y mesura que requieren los temas reflexionados. Y en **Guía para no perderse** recorremos la exposición de Maruja Mallo, se trata de la retrospectiva más amplia dedicada a la artista hasta la fecha, nos sumergimos en el ensayo *Clase y diversidad*. Sin trampas, para preguntarnos qué es la clase y cómo se construye, descubrimos gratamente el comic *El niño Jesús no odia a los marikitas*, que nos recuerda por qué reír sigue siendo un acto profundamente político o nos revolvemos para intentar crecer con *La Mujer Rota*, obra de Beavoieur, en la que la tragedia es la fuente de todo pensamiento y sentimiento.

Y cerrando el número paseamos por la afable lectura que nos tocará nuestro ser más sensible pero, a la vez, concienciado, haciendo que descubramos en el apartado **Un sindicato de hombres y mujeres** a Santiago Marínez, secretario general de CCOO Euskadi, quien expone con una sutileza magistral, y a la par contundente, qué significa ser feminista siendo hombre en las CCOO y su necesidad de radiarlo al conjunto de la organización. Y para ello nos habla de la *omertá masculina*, ese silencio en negativo que calla ante las situaciones de desigualdad y que contrasta con la sororidad femenina (que debiera ser también sindical).

Con todo lo expuesto en este número rompemos silencios, seguimos dando voz a quiénes más lo necesitan y reconstruimos aquellas voces que deben perdurar en el tiempo. ■

Analizamos los permisos de conciliación: resolviendo problemas prácticos

Susi Vázquez

EL PASADO 10 de octubre la Confederación Sindical de Comisiones Obreras organizó un **webinar** dedicado a analizar los problemas prácticos derivados de la implantación de los nuevos permisos de conciliación familiar y laboral. El encuentro, presentado por Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, contó con la ponencia de María José Romero Ródenas, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha. A lo largo de algo más de una hora, nos expusieron de forma detallada en qué consisten los diferentes permisos así como distintas sentencias muy interesantes para nuestra práctica sindical.

Carolina Vidal destacó en su intervención de apertura de las jornadas la importancia de que exista un Pacto Estatal sobre los Cuidados, elemento clave para el pos-



María José Romero Ródenas, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, ponente principal del webinar.

terior desarrollo en la negociación colectiva de toda la legislación que tenemos y que está por venir, como el permiso de 10 días por fallecimiento o el de cuidados paliativos.

Por su parte, la ponente María José Romero desglosó los principales conflictos detectados en torno al cómputo, retribución y justificación de los permisos regulados

en el Estatuto de las Personas Trabajadoras, así como las dificultades interpretativas derivadas del permiso parental y los nuevos supuestos de fuerza mayor familiar, climática o por donación de órganos, poniendo ejemplos de diferentes sentencias judiciales que han servido para acotar la aplicación de los permisos, muchas veces de forma contrapuesta. Un ejemplo sería

el caso del cómputo del permiso de lactancia en caso de contratos a tiempo parcial, donde nos encontramos con interpretaciones opuestas entre la administración pública y la privada, cuando no se puede hacer distinción en este derecho porque la trabajadora o trabajador tenga un contrato a tiempo completo o parcial, empresa pública o privada. Este permiso debe ser objeto de un pacto social.

Insistió, asimismo, en que la negociación colectiva es clave para desarrollar de manera eficaz estos derechos, estableciendo criterios claros sobre retribución, acumulación de jornadas, flexibilización de horarios y compatibilidad entre permisos. Subrayó que los convenios y planes de igualdad deben mejorar lo dispuesto legalmente, adaptando la normativa a las realidades de los centros de trabajo y garantizando la igualdad de trato. ■

Susi Vázquez es adjunta a la Secretaría de Mujeres, Diversidad, MMSS y Seguridad Pública de la FSC- CCOO

Hombres que actúan frente a las violencias hacia las mujeres

Manuel Pulido Guerrero

EL GRUPO Hombres por el Feminismo de CCOO de Catalunya celebramos cada año un acto de reflexión y compromiso en torno al 21 de octubre, una fecha que desde los movimientos sociales se está intentando promover como referencia para la lucha de los hombres contra las violencias machistas. En esta ocasión nos hemos centrado en examinar el papel que los hombres desempeñamos en la prevención de la violencia hacia las mujeres, no solo en sus formas más evidentes, sino también en aquellas actitudes cotidianas y sutiles que perpetúan desigualdades.

Contamos con la participación de Martín Frasso, antropólogo social y cultural especializado en igualdad, quien nos ayudó a profundizar en cómo la violencia machista nace de una educación desigual y de estruc-



Grupo de Hombres por el Feminismo de CCOO Catalunya en el acto del pasado 21 de octubre. Firma: CCOO de Catalunya.

turas sociales que legitiman comportamientos masculinos dominantes. Frasso subrayó que la violencia contra las mujeres es un problema de los hombres y que, por tanto, somos nosotros quienes debemos asumir la responsabilidad de erradicarla. Para ello, es esencial sensibilizarnos, reconocer nuestras propias actitudes y actuar conscientemente para transformarlas.

Durante el debate abordamos cómo la educación puede ser una herramienta de cambio, la necesidad de compartir soluciones y la importancia de evitar culpabilizar a las nuevas generaciones por una sociedad que heredan. También reflexionamos sobre el rechazo actual al feminismo, que muchas veces nace del miedo o la falta de asunción de responsabilidades por parte de los hombres.

Posteriormente, Paco Caballero, secretario general de Hábitat CCOO en el Vallès Occidental-Catalunya Central, compartió su experiencia en la negociación de protocolos de acoso sexual en el trabajo, especialmente en el sector de la limpieza. Subrayó la necesidad de formación y diversidad en las comisiones de investigación y durante el debate surgió la búsqueda de alternativas más reparadoras que el simple despido del acosador, que en el futuro acabará trabajando en otra empresa.

Concluimos el encuentro con una invitación a sumarnos a la concentración en la Plaza del Sol de Barcelona, junto a la Red 21 de octubre, de la que formamos parte, reafirmando el compromiso de los hombres de CCOO por la igualdad y contra las violencias machistas. ■

Manel Pulido Guerrero (@mpulidogu) es responsable de polítiques d'habitatge de CCOO de Catalunya y miembro del grupo Hombres por el Feminismo de CCOO de Catalunya

Memoria colectiva y reivindicación de las mujeres rurales



Asistentes a la jornada celebrada el pasado día 15 de octubre en Tenerife (Federación de Industria de CCOO)

Eva Madrigal Henríquez

CON MOTIVO del Día Internacional de las Mujeres Rurales, CCOO de Industria celebró el pasado 15 de octubre en Tenerife una jornada que fue mucho más que un encuentro sindical. Fue un espacio de verdad compartida, de memoria colectiva y de reivindicación. Allí se escucharon las voces de las mujeres que sostienen el campo con su trabajo cotidiano, invisibilizado demasiadas veces, imprescindible siempre.

La jornada comenzó con una mesa de memoria sindical que nos recordó de dónde venimos. Se habló del encierro de la Catedral de La Laguna en 1978, aquel acto de valentía en el que mujeres empacadoras y jornaleras se organizaron y se encerraron para poner freno a la explotación laboral. También se recordó la lucha de Sardina, un hito del movimiento obrero y antifranquista en Canarias ocurrido el 15 de septiembre de 1968, una rebelión contra el hambre y la injusticia durante la dictadura. Ambas historias tienen algo en común: fueron las mujeres, mujeres rurales quienes se levantaron primero y quienes marcaron el camino. Su lucha sigue siendo referencia sindical Canaria.

Después, presentamos el informe *La mujer en el agro 2025*, que confirma con datos lo que ya

sabemos por experiencia sindical: en el campo, la desigualdad tiene rostro de mujer. Más paro femenino, más precariedad, más falta de derechos. Y una realidad aún más dura, la de las mujeres migrantes, que sufren doble discriminación, por ser mujeres y por ser extranjeras.

La última mesa fue la más emocionante porque dio voz a las protagonistas, delegadas de CCOO y una trabajadora ganadera autónoma. Ellas hablaron de jornadas largas y duras, de invisibilidad, de aislamiento, brecha digital, falta de recursos públicos, discriminación de género. Pero también hablaron de lucha. De cómo cambia todo cuando entra una organización sindical en una explotación agraria. De cómo se frenan los abusos cuando hay delegadas. De cómo tener voz cambia la vida.

El mensaje fue claro, la organización transforma realidades. Las mujeres de CCOO no están solo en el campo: son altavoz, son red de apoyo, son motor de cambio. Porque un derecho que no se conoce, es un derecho que no existe. Y sin mujeres no hay futuro para el campo. ■

Eva Madrigal Henríquez es secretaria de Mujeres e Igualdad de la Federación de Industria de CCOO

CCOO PV celebra la XVI Escola de Dones "Marina Caballero": transformar el sistema de cuidados para la sostenibilidad de la vida



Acción en solidaridad con el pueblo palestino realizada durante la XVI Escola de Dones Sindicalistes. Foto: CCOO-PV

Empar Pablo Martínez

LA XVI ESCOLA de Dones Sindicalistes "Marina Caballero" de CCOO PV ha reunido a más de un centenar de mujeres en un encuentro que consolida un espacio imprescindible de reflexión, aprendizaje y acción colectiva feminista. Esta edición, bajo el lema "Por la sostenibilidad de la vida: transformemos el sistema de cuidados", ha puesto el foco en uno de los grandes desafíos sociales y sindicales de nuestro tiempo: la transformación del modelo de cuidados desde una perspectiva de igualdad, justicia y sostenibilidad. Para Empar Pablo, celebrar esta Escuela significa "reivindicar el papel de las mujeres sindicalistas que, como Marina Caballero, han construido con compromiso y coherencia un sindicalismo feminista que sitúa la vida en el centro. Es también reconocer la fuerza del trabajo colectivo de CCOO, que impulsa propuestas concretas como las "100 medidas para un Pacto Estatal de Cuidados".

La ponencia inaugural de Yayo Herrero ofreció una mirada ecofeminista lúcida y transformadora, recordando que la sostenibilidad de la vida exige reorganizar la economía y la política para garantizar vivienda, alimentación, salud, educación y cuidados dignos para todas las personas.

Por su parte, Carolina Vidal destacó la necesidad de un feminismo sindical de clase que aborde las desigualdades estructurales del actual sistema de cuidados, visibilizando su impacto en la vida, el empleo y la salud de las mujeres.

El panel de experiencias, conducido por Rocío Pascual e integrado por representantes de distintos sectores de CCOO PV, evidenció la transversalidad del tema y la fuerza del compromiso intergeneracional por un sistema público, corresponsable e integral de cuidados.

En la clausura, Ana García Alcolea, secretaria General de la CS CCOO PV, reafirmó el compromiso del sindicato con la igualdad real, la corresponsabilidad y la reducción de la jornada laboral como herramientas para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y sostenible. ■

Empar Pablo (@emparpvm) Martínez es secretaria Confederal de Dones, Igualtat i Coordinació del Diàleg Social - CCOO PV

Contra el mal uso y abuso del tiempo parcial



El contrato a tiempo parcial es en la actualidad un foco de precariedad (Freepik)

Marina Sánchez Cordero

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL es en la actualidad el principal foco de precariedad y la principal causa de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el mercado laboral. En 2021, la reforma laboral fruto de la negociación con los agentes sociales mejoró esta modalidad contractual; pero se siguen produciendo abusos que, desde CCOO, creemos preciso atajar. Creemos que hay que mejorar la regulación de esta forma de contrato, que afecta a más de 3 millones de personas, con garantías adicionales y con un objetivo estratégico clave: avanzar en justicia social, conciliación y corresponsabilidad.

CCOO hemos iniciado una campaña a la ofensiva desde varios frentes.

¿Qué está pasando con el contrato a tiempo parcial?

El trabajo a tiempo parcial está fuertemente feminizado y es mayoritariamente involuntario. Las mujeres son las más perjudicadas por el abuso y mal uso que se hace. Porque se da más en sectores con mucha representación de mujeres dentro de un modelo laboral que nos perpetúa en el rol de cuidadoras, en una espiral que se retroalimenta: aceptamos contratos de jornada a tiempo parcial porque tenemos que cuidar a familiares ascendientes o descendientes, o aceptamos contratos a

"Se hacen contratos por la jornada mínima legal y se abusa de las horas complementarias, para no pagarlas como extraordinarias y alargar sistemáticamente la jornada".

tiempo parcial porque son los que se usan en sectores con alta demanda de mujeres, como por ejemplo en limpieza, cuidados a domicilio, cuidados sanitarios, telemarketing o comercio textil.

Sólo en el sector de los cuidados de personas dependientes, la cifra aproximada al inicio de este año era de 417.400, un aumento del 6,7% respecto al año anterior. Dentro de este sector, la gran mayoría son mujeres, concretamente el 91,44%: 381.700.

Según estudios de CCOO, la EPA y la LFS (encuesta Europea de la fuerza de trabajo), es un estigma estructural de carácter transnacional y no exclusivamente de nuestro país. Los

motivos que encontramos para el trabajo a tiempo parcial en hombres y mujeres son muy diferentes. Entre los hombres, los principales motivos son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (48,3%) y seguir cursos de enseñanza o formación (21,9%); mientras que los principales motivos que alegan las mujeres de 15 a 64 años que ejercen su trabajo a tiempo parcial en 2024 son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (46,0%) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (17,4%).

Con demasiada frecuencia la justificación es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa o lo que llamamos trabajo a tiempo parcial involuntario. Aunque el contrato a tiempo parcial tiene sus bondades, existe un problema estructural que emana de la oferta y el uso y abuso de este contrato, y no de la demanda.

La necesidad de trabajar y las limitaciones para poder trabajar a tiempo completo hacen que tanto las mujeres como también hombres y colectivos en situación de vulnerabilidad, como jóvenes y migrantes, estén aceptando ofertas de empleo a tiempo parcial que en otras circunstancias no aceptarían.

Los sectores más afectados por esta modalidad de contratación son: contact center, limpieza, cuidados, hostelería y comercio.

Se convive con la discriminación desde la selección de personas, para las que se utilizan en muchos casos plataformas algorítmicas con criterios sesgados por género, edad, cualificación y disponibilidad. Es decir, vulneran derechos fundamentales y discriminan.

Además, en determinados sectores, como el de cuidados o limpieza, se sigue perpetuando el rol de mujeres "asistentes".

Los estereotipos vinculados a la migración "involuntaria" o por "necesidad", la falta de oportunidades, y las culturas de origen y arraigo patriarcal, hacen que las personas migrantes estén dispuestas a aceptar empleos casi de cualquier condición. Si a esto le sumamos que la oferta de empleos precarios es mayor para mujeres, se produce el mismo fenómeno y es que las mujeres migrantes son las más vinculadas a esta modalidad de contratación y se encuentran casi excluidas del empleo en otros sectores. Los salarios son también parciales y mínimos, lo que abunda en la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Se hacen contratos por la jornada mínima



El tiempo parcial es habitual en sectores feminizados y precarizados como la dependencia
(Fran Llorente / CCOO Madrid)

legal y se abusa de las horas complementarias, para no pagarlas como extraordinarias y alargar sistemáticamente la jornada.

CCOO consideramos que todo esto supone un uso fraudulento de ese contrato, que debiera realizarse a tiempo completo o por una jornada ordinaria superior, en muchos casos, y una discriminación indirecta en la retribución de las horas complementarias, que se abonan como hora ordinaria y por debajo de las horas extraordinarias.

Usos y abusos del Contrato a Tiempo Parcial, art. 12 del ET

Aunque el contrato a tiempo parcial tiene sus bondades, queremos prevenir su utilización para abaratar en costes fijos y facilitar el despido y la flexibilidad en la contratación, en contra de los derechos de las personas trabajadoras, precarizando sus condiciones laborales y de vida. Invadiendo su vida personal en contra de la conciliación y la corresponsabilidad por la vía de las horas complementarias.

Las horas complementarias son horas de trabajo adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial que la persona trabajadora realiza por encima de su jornada habitual, siempre que exista un pacto previo y por escrito entre la persona trabajadora y la empresa. Estas horas se diferencian de las horas extraordinarias, que se aplican en contratos a tiempo completo. Las horas complementarias se abonan como si fueran horas ordinarias y cotizan a la Seguridad Social.

Ejemplos de malas prácticas habituales:

- Celebración de contratos mayoritariamente a tiempo parcial en algunos sectores, sin justificación, porque se busca abaratar la desvinculación de las personas.
- Contratos que fijan el mínimo de horas ordinarias y el máximo de horas complementarias, a las que le suman el tope de "voluntarias" para evitar llegar a las 40h y evitar la contratación a tiempo completo.

- Uso de las horas complementarias voluntarias como si fueran extraordinarias pero sin remunerar.
- Incumplimiento de los períodos mínimos de preaviso para la realización de las horas complementarias.
- Programas y plataformas de selección y gestión con sesgos por género, origen, idioma, condición, etc.
- Incumplimiento de la voluntariedad, y sanción encubierta, programando los avisos de realización de horas complementarias de manera que excluyen a personas que han rechazado alguno anterior aun con causa justificada.
- Ausencia de formación que facilite la movilidad y cualificación, justificada por la alta rotación que promueven las propias empresas.
- No se da prioridad para el acceso a vacantes a tiempo completo amparándose en la falta de cualificación.
- Brecha salarial de género, directa por diferentes salarios vía complementos o modalidades de contratación diferenciadas e indirecta porque determinadas ocupaciones se asignan principalmente a mujeres o viceversa.
- Discriminaciones por el diseño de sesgos a la hora de contratar, fijar salarios, asignar vacantes o utilización de las horas complementarias

Campaña CCOO para dignificar la contratación a tiempo parcial

Vamos a la ofensiva desde 5 frentes

En el Diálogo Social hemos introducido la reformulación del Contrato a tiempo parcial como uno de nuestros objetivos a mejorar en el Estatuto de los trabajadores.

También llevaremos propuestas de mejoras y garantías en nuestra plataforma reivindicativa para la mesa de negociación del VI Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva.

Además, es uno de los ejes señalados en la propuesta de CCOO por un [Pacto Estatal e Integral de Cuidados](#).

Hemos iniciado una campaña de denuncia por la vía del conflicto colectivo en aquellos sectores y empresas donde detectamos falta de cumplimiento de los mínimos normativos, discriminación, brecha salarial y uso de horas complementarias como extraordinarias, sin remunerar. Uno de los conflictos colectivos que se ha presentado ha sido en el sector de la Dependencia y tras años sin diálogo en mesa, la patronal por fin ha reaccionado y está dispuesta a sentarse y se ha abierto la mesa negociadora a mediados del mes de octubre de 2025.

En la negociación sectorial y de empresa nos hemos marcado unos objetivos mínimos comunes que mejoren las condiciones de contratación y den respuesta a las plantillas afectadas.

CCOO hemos detectado hasta ahora 7 mejoras necesarias

- La propuesta de reducción de las 37,5h de jornada máxima legal impactaría directamente en los contratos parciales porque si el contrato establece una jornada superior a las 37,5 horas (recordemos que ahora el límite de la jornada son 40h y un contrato a tiempo parcial con el sumatorio de horas ordinarias + complementarias pactadas + complementarias voluntarias puede pasar las 37,5h aunque no puede llegar a las 40h) pasaría a considerarse a tiempo completo.
- Causalizar el contrato a tiempo parcial. Que deba acreditarse que se justifica que no sea la contratación a tiempo completo.
- Consolidar las horas complementarias que se realicen, si la persona trabajadora así lo desea.
- Remunerar las horas complementarias a mayor valor que la hora ordinaria, como se hace con las horas extraordinarias.
- Garantizar períodos mínimos para el preaviso de realización de horas complementarias, y que se abonen igualmente si se cancelan con poca anticipación.
- Priorizar que las personas contratadas a tiempo parcial accedan a vacantes a tiempo completo.
- Y nuestro objetivo más ambicioso, que es ir reduciendo paulatinamente el uso de contratos a tiempo parcial para garantizar la máxima ocupación, de calidad y en igualdad de condiciones.

Y que, por esta vía, impulsemos el cambio hacia un modelo productivo igualitario, equitativo y justo socialmente. 

Marina Sánchez Cordero es adjunta en la secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas

Eugenia Tenenbaum, historiadora del arte:

“Ni ellos eran tan genios ni ellas eran tan musas”



Foto: Adrián Mozas/CCOO

Diana G. Bujarrabal

HABLAR CON EUGENIA TENENBAUM, historiadora del arte, divulgadora en redes sociales y autora de los ensayos *La mirada inquieta* (2022) y *Las mujeres detrás de Picasso* (2023) resulta un aprendizaje constante. Sobre arte, por supuesto; pero muy especialmente sobre las mujeres artistas y las dificultades que se nos han presentado, sobre nuestra creación e inspiración, sobre la construcción social de los universos simbólicos que a todas y todos nos conforman. Sobre cómo nos han enseñado a mirar y a mirarnos desde la pintura y la escultura expuesta en los grandes museos. Es atreverse a viajar de su mano y, a veces, enfadarnos, y poner contexto para seguir descubriendo otras formas de asomarse al arte. La belleza, el juego, la sorpresa, la búsqueda, el símbolo, el horror, todo está ahí; pero también el género, la clase, el colonialismo. Para Eugenia Tenenbaum, sólo el caleidoscopio que incorpora todas las perspectivas nos permite construir la imagen completa.

No solo trabajas la divulgación en redes, acercando el arte a las personas más jóvenes, sino que lo haces además desde una mirada muy concreta, que incorpora la perspectiva de género, pero también una perspectiva de clase y lo que llamas un enfoque antirracista decolonial. ¿Por qué es importante?

Los movimientos sociales ponen en el centro un tipo muy concreto de violencia que responde también a un tipo muy concreto de sistema de opresión. Pero, muchas veces, desde estos movimientos, sobre todo cuando

están atravesados por la blanquitud, se nos olvida que las personas podemos estar atravesadas por multitud de violencias. Esto tuvieron que decirlo las afrofeministas estadounidenses de los años 70: ‘Mira, hay una cosa que se llama interseccionalidad que nos atraviesa a nosotras sobre todo, por tanto, no tiene sentido hablar de clase por aquí y de etnia por allí y de género por el otro lado, porque en nosotras confluye’ ... Kimberlé Crenshaw, Angela Davis, etc. A las personas blancas y, en concreto, a las feministas blancas nos cuesta muchísimo entenderlo, porque, por desgracia, mayorita-

riamente empezamos a formarnos con mujeres que sí fueron y son feministas, pero que pertenecieron a las clases medias o a las clases altas. Eran blancas y eran heterosexuales. El acceso que tuvimos a la conceptualización de lo que nos ocurre y por qué nos ocurre, está muy atravesado por esa cuestión. Si somos perfectamente capaces de identificar un sesgo machista y patriarcal, ¿por qué no vamos a ser capaces de identificar también sesgos que tienen que ver con la clase o con la blanquitud?

Y, ¿qué supone aproximarse a la historia del arte así, incorporando esas perspectivas? Creo que tiene mucho que ver con la frescura que estás aportando al discurso.

Creo que es una moneda de doble cara porque, por un lado, al principio te sientes muy abrumada, sientes mucha rabia porque descubres que hay todo un universo de obras y artistas de las que nadie te ha hablado y que la educación y el imaginario cultural tampoco te han facilitado. Pero luego te quedas absolutamente fascinada porque descubres que hay tantas que crees que no te llegaría ni una vida, ni dos, ni tres para conocerlas a todas. Para investigar sobre sus condiciones materiales. Se le ha dado tan poca importancia a lo que hemos hecho las mujeres a lo largo de la historia occidental que se ha producido una pérdida documental y material enorme. Hay artistas a las que nunca vamos a poder conocer.... Respecto a la frescura, al generarse un cambio de enfoque también se genera un cambio en el diálogo y en la narrativa, y personas a las que a priori no les interesaba la historia del arte porque la conciben como una cuestión elitista, aburrida, demasiado seria... se dan cuenta de que eso lo ha puesto la Academia, y que no tiene tanto que ver con la disciplina en sí. Con la disciplina puedes hacer lo que a ti te dé la gana.

Hablemos de los estereotipos del genio y la musa. ¿Crees que siguen presentes? ¿Hasta qué punto nos han influido?

Es una construcción, un binomio increíblemente opresivo que se aplica sobre todo de manera retroactiva. Miramos al pasado a través de ese mito de genialidad, de increíble destreza técnica, de nuevos lenguajes plásticos... Ahí es donde se ve perfectamente su vigencia. Por un lado tenemos al genio y, por otro lado, tenemos a la musa, pero cuando rascas un poquito de lo primero de lo que te das cuenta es de que ni ellos eran tan genios ni ellas eran tan musas. Sobre todo, ni ellas eran tan musas. Nos encontramos cómo, de nuevo, a través de un cambio de enfoque, haciéndonos otras preguntas, llegamos a otras respuestas. Por ejemplo ¿qué sería de grandes artistas sin las mujeres? Voy a poner el caso de Botticelli. Ahora todo el mundo se agolpa para ver *El nacimiento de Venus* o *La primavera*. Pero fue



Foto: Adrián Mozas/CCOO

un artista olvidado desde que se murió hasta el siglo XIX. Vemos cómo esta cuestión de las grandes obras de arte y los grandes artistas se van acotando a lo largo del tiempo. Botticelli, sobre todo, trabajó y retrató a Simonetta Vespucci, que es quien aparece en *El nacimiento de Venus*, *La primavera* y en tantas otras obras. Es decir, sus obras más conocidas están protagonizadas por esta mujer trabajadora, esta modelo. Luego empiezas a de nuevo a rascar y te encuentras con mujeres increíbles como Dora Maar, que siempre es reducida como musa de Picasso. Fue una fotógrafa increíble, de las más importantes en su momento vinculadas al movimiento surrealista y mucho más conocida y cotizada que Man Ray, que Cartier-Bresson o que Brassai. Seguir entendiéndolas como musas es una manera de invisibilizar que también fueron potencias creadoras, en algunos casos directamente a través de su trabajo, también como artistas, escritoras, pensadoras... En el caso de ellos debemos preguntarnos si estamos hablando de genialidad o de condiciones materiales de privilegio, es decir, de una cesión de tiempo y de cuidados para que puedan acceder a la creación artística en condiciones en las que ellas no pudieron debido a todo el trabajo de cuidados.

Hablabas también de la invisibilidad de las creadoras. Ahora tenemos la exposición de Maruja Mallo en el Reina Sofía y ha habido grandes exposiciones de mujeres en los últimos años, pero luego, cuando vas a las cifras... Diana Larrea explica que, en el Museo del Prado, de 8000 pinturas solo 60 están atribuidas a mujeres artistas, un 0,75 del total. ¿Estamos cambiando realmente?

Creo que todas necesitamos creer que está habiendo un cambio. Al mismo tiempo, está habiendo muchísima resistencia y también está habiendo una estetización de ese cambio. Los museos no son un fenómeno tan longevo pero, desde que se fundan, hay un sesgo increíble. La mayor parte de obras forman parte de la propiedad privada de determinadas familias políticas, mercaderes,

“Se le ha dado tan poca importancia a lo que hemos hecho las mujeres a lo largo de la historia occidental que se ha producido una pérdida documental y material enorme”.

economistas... Incluso a día de hoy, la mayor parte de artistas venden obra para colecciones privadas, no hay una compra por parte de los museos. Es una tendencia que desde algunos espacios sí que se intenta equilibrar, pero yo tuve un profesor, Sergio Rubira, que decía que ya no es tan importante ni siquiera la paridad en números, que de repente el Museo del Prado establezca que si en un año compra diez obras, cinco van a ser de hombres y cinco de mujeres, sino ¿cuál es el capital que se está invirtiendo? Porque, si compras cinco obras de mujeres, pero tres son donaciones y, en cambio, en las cinco obras de hombres te gastas una millonada hay una desigualdad latente. La plataforma [Mujeres en las Artes Visuales](#) también está llevando a cabo investigaciones, estadísticas y estudios que son desoladores, porque ni siquiera en ferias de arte contemporáneo vemos que se mejore. Nunca ha habido, yo creo, en la historia de ARCO más de un 30% de representación. Mientras, en las estadísticas de la National Gallery, del Louvre, del Museo del Prado... lo que te encuentras es lo mismo. La cuota de representación suele estar entre el 0,6 y el 1,5, nunca más en 2%. El mensaje que estás enviando, como un espacio de legitimación de poder y también de ideología, es que las mujeres no hemos existido. Pero cuando te vas a los archivos y las buscas, las encuentras y descubres que ellas también han sido pintoras de corte, han viajado, han recibido encargos del

papado, de grandes mecenas y, también, en el siglo XX han sido patrocinadas por coleccionistas de la talla de Peggy Guggenheim.

Entonces, ¿no estamos cambiando?

Se le da mucha visibilidad a estas grandes exposiciones. Pero, ¿quiénes siguen dirigiendo los museos? ¿Quiénes siguen estando en los puestos de toma de decisión? ¿Quiénes siguen ostentando mayoritariamente las cátedras en las universidades? No es solo una cuestión identitaria, también es una cuestión sistémica y política. Tampoco sirve de nada que, de repente, a la cabeza del Museo del Prado o del Reina Sofía pongan a una mujer. Necesito que además esa mujer sea feminista. Aparte del privilegio identitario que puede suponer que los grandes museos españoles estén dirigidos por hombres, es necesario que se empiecen a inscribir políticas que sean feministas y políticas también antirracistas. Creo que todavía no está pasando. Venimos de unos últimos cinco años absolutamente brillantes en cuanto a exposiciones de mujeres, pero el relato en las de ellos sigue siendo el mismo. La perspectiva de género y feminista no es algo que se deba aplicar exclusivamente a las mujeres. Las reivindicamos a ellas como artistas, pero si a ellos seguimos sin examinarlos desde una perspectiva feminista, el mito va a seguir generándose y alimentándose porque ellos van a seguir estando protegidos.

¿Podrías ponernos un ejemplo de cómo se podría aplicar una perspectiva feminista? ¿Por ejemplo, a Picasso?

Aplicar una perspectiva feminista a Picasso sería, por ejemplo, entender que su mayor tema a lo largo de toda su vida fueron las mujeres con las que se relacionaba. Su trayectoria artística es una representación visual de todos y cada uno de los ciclos de violencia a los cuales sometió a esas mujeres, cómo las retrató centenares de veces. Y muchas de esas obras son, de hecho, las que están en el top cinco de las obras más caras y de las más conocidas. Del mismo modo que, para explicar su etapa azul, contamos que uno de sus mejores amigos se suicidó y él estaba muy triste, vamos a explicar cómo trató a las mujeres y cómo se refleja en cómo las representó. Sería así de sencillo. No solo fue un maltratador en su vida privada, esto también permeó su obra porque la obra de Picasso es, principalmente, autobiográfica, y así se enseña en las universidades, en las exposiciones y en los manuales. Parece que es importante dónde estos señores se forman, el círculo de amigos en el que se mueven, pero ¿no es importante la violencia que generan? Por supuesto que lo es, también sirve para explicar la obra. ¿A mí de qué me sirve que el Thyssen realice una maravillosa exposición, como puede ser *Maestras*, u

otra maravillosa, como la de Isabel Quintanilla, si, entre medias, cuando te están poniendo a Lucian Freud no se habla de la cultura de la pedofilia, de cómo se acostaba de manera sistemática con mujeres muy jóvenes, que eran sus alumnas? De repente, el Círculo de Bellas Artes realiza una exposición sobre Max Ernst. ¿Cuál es el trato que reciben las mujeres de la órbita de Max Ernst? ¿Se menciona acaso a Leonora Carrington? ¿Se menciona a las mujeres que no solo lo sacan de los campos de concentración, sino que le pagan billetes para que él se exilie en la Segunda Guerra Mundial y se vaya a cosechar éxitos fuera? Peggy Guggenheim le paga billetes, el alquiler, le da una especie de pensión. Y lo hace con Max Ernst, con André Breton, con todo el grupo de surrealistas. ¡Qué bien que la Fundación Mapfre hizo una exposición sobre Leonora Carrington! Nos sirve a las feministas, a las historiadoras del arte, porque es un privilegio poder ver la obra de estas mujeres, pero a la hora de la de verdad, al público lo que le sigues diciendo es exactamente lo mismo. Ellos son intocables. Me parece injusto.

Otra de las cuestiones que has tocado, pero que en la cual me gustaría profundizar es el mercado. En el arte da la impresión la brecha económica es absolutamente brutal. Hemos mejorado en la brecha salarial en otros ámbitos, pero parece que otros resultarían intocables.

Sin duda alguna. Es algo que siguen sosteniendo las estadísticas tanto de nuestro país como de otros países. Mujeres artistas necesitan tener dos, tres o cuatro trabajos paralelos para sostenerse. Si miramos las becas, más de lo mismo. En este país, en disciplinas como Historia del Arte y en Bellas Artes, desde los años 80, estamos en un porcentaje de mujeres de entre un 61 y un 80%. ¿Dónde está el trasvase al mercado laboral? No existe. Se genera este espejismo, que viene también de círculos de izquierda, pero que yo creo que bebe de un pensamiento increíblemente reaccionario, esta cosa de 'eh, el feminismo está de moda, a las artistas os están regalando las cosas, a las profesionales feministas os viene todo dado'. Eso no se traslada a las cifras. Las estadísticas lo que nos dicen es lo contrario. ¡Qué rápido identificamos y nos oponemos a la discriminación positiva, cuando discriminación positiva es lo que han tenido los hombres blancos heterosexuales a lo largo de toda la historia del arte occidental! De repente se piensan que a nosotras nos están regalando cosas... Esto ya lo decía Linda Nochlin en 1971 y ya lo dice también Griselda Pollock. ¿Será que no están las ferias de arte, los museos y las galerías y los libros de historia del arte llenos de obras que son mediocres? A la hora de la verdad, por des-



La habitación azul, Suzanne Valadon (1923). Musée de l'Évêché de Limoges (Francia).

gracia, las artistas siguen mayoritariamente desempleadas, cobrando menos por sus obras, son reconocidas más tarde que sus compañeros, se arriesgan a sufrir violencia, tráfico de favores, acoso y unas agresiones sexuales en el circuito del arte a todos los niveles, como artistas, como trabajadoras, como galeristas, como todo.

Esta otra parte, el cómo somos representadas en el arte, ¿cómo crees que influyen en nuestra en nuestra sociedad? ¿Ha evolucionado la mirada de ellos?

Si estamos hablando de mirada masculina, ¿existe una mirada femenina? Esto es muy complejo. En realidad, hasta aproximadamente el siglo XIX, el mercado funcionaba por encargo. Pintabas lo que te encargaba la mecenaz de turno. Si encontramos otras aproximaciones, esto es algo que no tiene nada que ver ni con la biología ni con la esencialización del género, sino con la propia vivencia a la que te somete un sistema patriarcal. Por ejemplo, a mí hay una obra que me encanta de un artista francesa que se llama Élisabeth Vigée Lebrun, la retratista oficial de María Antonieta: se autorretrata como artista y además lo hace llevando un sombrero de paja. En realidad, está estableciendo una conversación con Rubens. Quizás visualmente no es distinto a muchos otros retratos que podemos encontrar, pero sí es distinto porque es una mujer quien está sosteniendo una paleta y, al mismo tiempo, es una mujer que, por códigos iconográficos, se está midiéndolo con uno de los grandes. También se hacen unas lecturas que a mí me parecen escabrosas, inconscientes y contraproducentes de la obra, por ejemplo, de Artemisia Gentileschi. ¿Que intenta vengarse de quién? ¿Qué sentido tiene que tú te vengues de una persona tratando de exorcizar el dolor que te ha producido cuando esa obra no va a ser expuesta pública-

mente? Antes del siglo XIX me parece complejo. Posteriormente, el mercado cambia. Entonces tienes a Suzanne Valadon en *La habitación azul*, una mujer que está recostada sobre una cama. ¿Cuántas mujeres hemos visto en la historia del arte recostadas sobre una cama? Pero la mujer que retrataba tiene un cuerpo no normativo, está vestida, lleva pantalones. Esta obra es del año 23 y lleva ya pantalones. Está fumando y a los pies, en lugar de llevar un perrito, que implica fidelidad, lo que tiene son libros. ¿Es esto una mirada femenina? Puede ser... Pero, al final, lo que se nos inculca en la historia del arte es hacer nuestra la mirada masculina. El canon es una estructura de legitimación de las personas que se hacen llamar cultas. Cuando ves en un videoclip, en una película o en una campaña publicitaria un guiño a la historia del arte, dices, ¡oh, guau! No solo identificas la cultura en quien está haciendo el guiño, sino que te identificas como persona culta porque lo estás pillando. Pero, ¿qué estás pillando? El sometimiento de las mujeres, representarnos como objetos absolutamente pasivos, que no tenemos ningún tipo de capacidad de decisión y ningún tipo de agencia. Cuerpos en poses que son antinaturales.

También se nos representa como mujeres malvadas...

Totalmente, claro. Se nos ha negado el acceso a la autorrepresentación. Que, de repente, tengas a un artista como Alice Neel que a sus 80 años se está retratando a sí misma desnuda, un cuerpo anciano desnudo... Tenemos que esperar a este momento. Con el primer autorretrato de una artista que se representa embarazada tenemos a Paula Modersohn-Becker, pero ¿quién conoce a Alice Neel y a Paula Modersohn-Becker? Por suerte cada vez más personas. Pero nos quedamos

con la *Maja Desnuda*. O con cualquier Venus de Tiziano, o con la *Venus del espejo* de Velázquez o con la *Olympia* de Manet. Claro que eso nos afecta. Menciona Naomi Wolf en *El mito de la belleza* que, en los años 90, por un lado tenemos el auge de la pornografía, por otro, el auge de todas estas películas en las que se somete a mujeres a ser violadas en pantalla para que veamos hasta qué punto la mirada masculina atraviesa la existencia y autopercepción de las mujeres. Independientemente de que hayamos sido agredidas sexualmente o no, tenemos la capacidad, gracias a la cultura visual y gracias al imaginario colectivo, de vernos siendo agredidas. Hasta qué punto la cultura visual impacta en cómo nos percibimos, que somos capaces de imaginarnos en cualquier situación y sabemos cuándo tenemos la espalda encorvada, cómo nos vemos desde atrás, desde el lado...

Se habla mucho del revival de lo espiritual, de lo sacro. A raíz del disco de Rosalía, de la película *Los domingos*... Este interés hacia lo espiritual, hacia lo trascendente, ¿se percibe en el mundo del arte? En el caso de las mujeres, ¿esta búsqueda puede ser una huida de esa opresión de la mirada masculina?

Es algo en lo que me gustaría profundizar porque no tengo muy clara mi opinión. Entender esta cuestión de cómo, en momentos especialmente críticos, se huye de la realidad hacia algún tipo de certeza. Ante realidades que son increíblemente complejas y multicausales, buscamos una única solución o respuesta que, de algún modo, nos genere alivio. No es algo que haya sido capaz de identificar actualmente en tendencias artísticas, creo que siempre ha estado ahí. Nunca hemos salido de esta relación increíblemente tensionada entre valerse del imaginario religioso para escandalizar y valerse del imaginario para sacralizar. Al mismo tiempo, me parece triste que lo espiritual se siga ligando con la religión. Hay que tener muchísimo cuidado con los espacios en los que las mujeres buscamos respuestas pero, si algo está claro y la historia nos lo demuestra, es que la religión católica nunca ha sido emancipatoria para las mujeres. En algunos casos ha podido aprovecharse para bien, como por ejemplo los espacios conventuales en los que las mujeres creaban, aprendían y pensaban, pero también estaban sometidas a muchísima violencia y se veían privadas de su libertad. Habría que preguntarse, ¿por qué encontramos libertad, paradójicamente, en cosas que nos la quitan o por qué nos sentimos aliviadas ante algo que nos marca desde fuera una pauta? Ojalá las mujeres no tuviéramos que pagar ningún precio por ser libres.



Foto: Adrián Mozas/CCOO

“Al final, lo que se nos inocular es hacer nuestra la mirada masculina”.

Hablando de pagar un precio por ser libres, ¿cómo vives tú la notoriedad en las redes sociales? Sabemos que ese nivel de exposición también supone muchas veces exponerse a niveles de violencia importantes. ¿Te ha pasado?

Una cosa muy positiva de estos últimos tres años, al haber estado trabajando más fuera de redes, es que al no ser constante y que mi presencia no sea tan habitual como antes, eso me salva de de mucha violencia. Pero el escrutinio es total. Desde un escrutinio físico hasta un escrutinio intelectual, ético y moral. Muchas veces se habla de las redes sociales como si fueran una esfera paralela a la realidad, pero quienes te insultan, quienes te exponen, quienes te acosan, están en la realidad. Yo tengo la suerte de tener una red de apoyo absolutamente maravillosa. Viene muy bien tocar tierra y, sobre todo, aprender a relativizar. Creo que las personas que somos visibles en redes sociales ni somos tan importantes como la gente que nos sigue se piensa, ni somos tan asquerosas y horribles como la gente que no nos soporta se piensa.

En un mundo tan masculinizado como es el de la crítica de arte, ¿qué dificultades te has topado siendo mujer, joven, y teniendo además un discurso no normativo?

La gente se piensa que porque eres joven eres tonta. Esto es así. Doy una ponencia sobre un tema que llevo investigando años, es decir, forma parte de mi trabajo saber determinadas cosas y también forma parte de mi trabajo saber comunicarlas, pero siempre hay gente que te dice ‘con lo joven que eres, qué bien hablas’. ¿Cómo que joven? Sí, obviamente, tengo 29 años, pero es que muchas de la generación de nuestras madres a estas edades ya tenían dos y tres criaturas. ¿Te pa-

rece que soy muy joven para ordenar tres palabras seguidas? ¿Para hablarte de algo que forma parte de mi trabajo? Esto es algo que me molesta mucho porque me pregunto, ¿de dónde viene? De nuevo, creo que parte del sesgo patriarcal, misógino y sexista. No solo es que seamos tontas e ignorantes, sino que no tenemos posibilidad, ni capacidad intelectual, ni autoridad. Te sigues encontrando con muchos hombres que pueden considerarte una tía con capacidades, inteligente, pero nunca más inteligente que ellos. En el momento en el que se sienten amenazados, agárrate, porque se vuelven absolutamente insoportables... Y esto son cosas, creo, con las que todas nos tenemos que enfrentar. A mí hay una anécdota que me gusta mucho, aunque es muy triste, que cuenta Rebecca Solnit en *Los hombres me explican cosas* y es que estaba en una cena con determinados profesionales y se puso un tema sobre la mesa. El hombre que tenía sentado al lado empezó a contradecirla citando un libro. Y el libro lo había escrito ella.

Eugenia, ¿en qué estás trabajando?

En un proyecto de investigación que me trae por la calle del disfrute y de la amargura, que es precisamente la cuestión del genio, como mito, en relación al trabajo de cuidados y la creación artística. Entender cómo concebimos el genio contemporáneo, qué cosas arrastra desde el Renacimiento y por tanto desde la Edad Moderna, cómo esto ha afectado a la producción y recepción de la obra de ellos y también a la recepción y producción o no producción de la obra de ellas. Me gustaría mucho centrarme en esto y dejar de estar tan expuesta a nivel físico a través de ponencias, talleres, de estar todo el rato viajando. Yo soy una rata de biblioteca y me apetece reivindicar un poco más esa faceta, porque estos años me han dejado un poco agotada. ■

Diana G. Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta a la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

La entrevista completa, en video **YouTube**

Contra la trampa generacional

Ángel Muñoz Muelas

DESDE HACE UN TIEMPO, determinados sectores empresariales y mediáticos insisten en difundir una idea tan seductora como falsa: que existe una lucha entre generaciones. Que los jóvenes no pueden emanciparse ni acceder a un empleo estable porque las personas mayores cobran una pensión pública. Y que, en definitiva, cuando unos ganan, los otros pierden.

Pero este planteamiento, que a primera vista puede parecer inofensivo, encierra una idea profundamente peligrosa: que el Estado del Bienestar no puede atender las necesidades de todas, que los recursos públicos son limitados y que, por tanto, hay que elegir a quién proteger. Una narrativa que, aunque pretenda revestirse de análisis técnico, es puramente ideológica. Porque solo sirve a los intereses de quienes buscan enfrentar a la clase trabajadora que comparte los mismos problemas, para que no miren hacia arriba.

No es casual que este discurso emerja en un momento de crisis del neoliberalismo. Cuando sus políticas se revelan incapaces de responder a los desafíos sociales, climáticos y económicos actuales, se intenta reescribir el conflicto en términos culturales o generacionales para evitar hablar de lo esencial: del poder y de la propiedad. La batalla entre generaciones es, en el fondo, la versión amable del viejo sálvese quien pueda.

La realidad es que tanto los jóvenes como las personas mayores sufren las consecuencias de un mismo modelo económico que precariza la vida y mantiene niveles insostenibles de desigualdad. Por un lado, los jóvenes sufren la precariedad con contratos temporales, sueldos bajos y alquileres a los que destinan de media más del 90% de su salario (según dato del [Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España](#), 2024). Por poner un ejemplo, en la Comunidad de Madrid datos del Informe [Estructura Salarial en la Comunidad de Madrid](#) 2025 (CCOO) indican que el salario medio entre quienes tienen menos de 25 años apenas supera los 15.600 euros anuales, por debajo del umbral de la pobreza laboral. En paralelo, las personas mayores lidian con pensiones que, aunque se actualizan con el IPC, siguen siendo insuficientes para cubrir el coste real de la vida. Casi un 36% de las pensiones en España se sitúan por debajo del umbral de la pobreza, de acuerdo con el estudio [El Estado de la Pobreza. Pobreza y Territorio. Comunidades autónomas y Europa](#) 2024 (EAPN).

Ambos viven, en realidad, las consecuencias de un mismo proceso: aumento de la especulación inmobiliaria, como indica Javier Gil



Acto de Ideas en Guerra

“Los problemas son, en gran medida, comunes; entonces, ¿por qué se nos intenta enfrentar? La respuesta probablemente esté en la estrategia detrás de esta falsa disputa: desplazar el conflicto de clases hacia un supuesto conflicto entre edades”.

en su ensayo *Vivienda. La nueva división de clase*, y la subordinación de la vida a la lógica del mercado. La vivienda o los cuidados se han convertido en mercancías inaccesibles, no por culpa de una generación, sino por un sistema que ha hecho de la escasez un negocio.

Y mientras tanto, se difunde la idea de que los jóvenes no encuentran empleo porque los mayores no se jubilan, cuando la realidad es otra; el mercado laboral expulsa a quienes superan los 55 años al mismo tiempo que margina a quienes aún no han cumplido los 25, de manera que ambos extremos, los que intentan entrar y los que son empujados a salir, sufren la misma precariedad.

Ambas generaciones padecen los efectos del debilitamiento de lo público y de políticas que han antepuesto el beneficio privado a la garantía de derechos. Los problemas son,

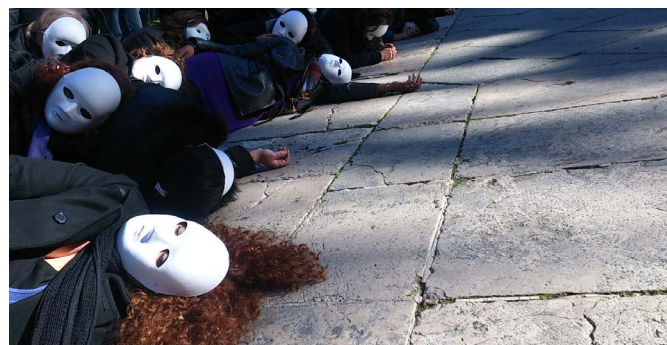
en gran medida, comunes; entonces, ¿por qué se nos intenta enfrentar? La respuesta probablemente esté en la estrategia detrás de esta falsa disputa: desplazar el conflicto de clases hacia un supuesto conflicto entre edades. Con ello se neutraliza la posibilidad de un bloque social capaz de reclamar redistribución. Aceptar el relato de la lucha entre generaciones es aceptar también la lógica de la escasez: si hay que ampliar el sistema público de pensiones, se insinúa que no habrá recursos suficientes para atender las necesidades de las nuevas generaciones. Pero la verdadera solución no está en recortar, sino en redistribuir. La auténtica lucha es de clase es la lucha entre quienes poseen o no patrimonio, entre quienes tienen acceso a propiedades y quienes dependen únicamente de su trabajo.

Hoy el 10% más rico acumula casi el 60% del patrimonio del país, mientras las rentas del trabajo pierden peso en el PIB ([World Inequality Lab](#), [New Spain Wealth Atlas](#), 2022). Atajar esta desigualdad requiere una redistribución justa de los recursos, lo que solo se consigue con una fiscalidad progresiva que haga que los grandes patrimonios y las empresas contribuyan de manera real y efectiva.

De ahí que la verdadera discusión intergeneracional sea, en realidad, una discusión sobre la estructura de poder. El conflicto no es entre boomers y millennials, sino entre quienes viven de su trabajo y quienes viven del capital. Mientras sigamos cayendo en la trampa de la lucha entre generaciones, seguiremos desviando la atención de lo realmente importante: cómo redistribuir la riqueza para frenar la desigualdad de clase. ■

Ángel Muñoz Muelas es codirector de Ideas en Guerra

Más información: ideasenguerra.com



Sindicalismo ante las violencias machistas. Nos toca.

Las violencias contra las mujeres siguen siendo un problema estructural de primer orden ante el cual asumimos nuestra responsabilidad. Este 25N repasamos en nuestro informe los recursos de los delegados y delegadas para acompañar a las mujeres víctimas de violencias de género y violencias sexuales, los avances en la acción sindical respecto del acoso sexual y por razón de sexo y, finalmente, se aportan algunas claves jurídico-laborales para erradicar la explotación sexual.

Erradicar las violencias machistas: una responsabilidad colectiva

Paloma Vázquez Laserna

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES es un problema estructural, que no puede ser abordado si no es de forma integral y colectiva. Nos toca, como dice la campaña confederal de CCOO de este 25N de 2025. Nos toca, porque por supuesto nos espantan las cifras de asesinadas, de agredidas, de abusadas... pero también porque ya es hora de que pongamos el foco no en las mujeres víctimas, sino en la responsabilidad de los entornos. Porque son nuestras compañeras, nuestras amigas, nuestras hermanas y porque, mientras persistan las violencias no se puede hablar ni de igualdad ni de democracia plena.

Las y los sindicalistas de CCOO somos conscientes de nuestra responsabilidad en los centros de trabajo de este país para ejercer de barrera ante las violencias. Tanto las que se produce en los centros de trabajo como las que tienen lugar fuera del mismo, pero que también tienen consecuencias en los entornos laborales.

Además, la erradicación de las violencias de género forma parte de nuestro quehacer como objetivo prioritario de la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad, por ello hemos elaborado una guía sindical sobre los recursos y derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia de género y mujeres víctimas de violencias sexuales. El objetivo es dotar al conjunto de nuestras delegadas y delegados de una herramienta informativa, de fácil uso, que refuerce la capacidad de respuesta de nuestro activo sindical.

La violencia sexual y la violencia de género son una violación de los derechos humanos de las mujeres y representan un grave problema para la salud pública. Se ven afectadas gravemente la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres que las sufren.

La discriminación contra la mujer, así como la desigualdad en la distribución del poder y los recursos entre hombres y mujeres son causas fundamentales de la violencia contra la mujer. Dicha violencia ejerce la anulación y negación de la mujer en el ámbito privado y público, consiguiendo con ello, que la misma abandone, entre otros espacios, los entornos laborales, cuando el trabajo es un pilar fundamental del desarrollo personal de quien lo ejerce, dotándola de independencia y autonomía personal.



Manifestación por el Día de Eliminación para la Violencia contra la Mujeres
(Foto: Julián Rebollo / CCOO)

“La violencia sexual y la violencia de género son una violación de los derechos humanos de las mujeres y representan un grave problema para la salud pública”.

Es en dichos entornos laborales donde nuestras delegadas y delegados pueden y deben realizar una labor de asesoramiento y acompañamiento, asegurando la protección de las mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de violencias sexuales, haciéndolas sentir seguras, confiadas y apoyadas en todo el proceso que conlleve la situación particular de violencia que hayan padecido. Además, más allá de la violencia que se produce en y con ocasión del trabajo, desde CCOO impulsamos políticas públicas y acuerdos colectivos para com-

batir las violencias machistas y promover la igualdad, puesto que la violencia no es más que la máxima expresión de la discriminación. La guía que presentamos es el medio adecuado por el cual nuestro activo sindical en los propios entornos laborales podrá llevar a cabo la esperada orientación y amparo que las víctimas requieren.

La guía, comprende dos partes, además de una presentación y su correspondiente introducción.

En la primera parte, se aporta una serie de recomendaciones y consejos para las delegadas y delegados, como referentes directos en los centros de trabajo, para abordar los casos de violencias que pudieran darse en los mismos. Las mujeres empleadas pasan muchas horas del día en el centro de trabajo, lugar que puede ser un ámbito en el que no solo están más seguras que en sus hogares, sino que además allí pueden contar con la compañía, asesoramiento e información de la representación legal de las personas trabajadoras.

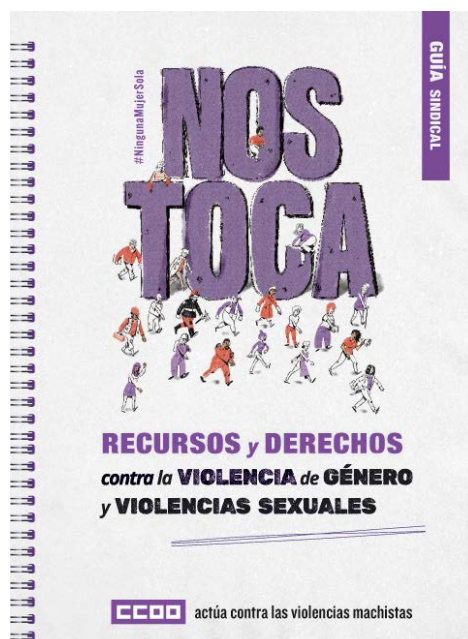
Muchos son los centros de trabajo que cuentan con representación legal de las personas trabajadoras. La mera presencia de delegadas y delegados permite llevar a cabo actuaciones que sin su existencia es

“En la primera parte de la guía, se aporta una serie de recomendaciones y consejos para las delegadas y delegados, como referentes directos en los centros de trabajo, para abordar los casos de violencias que pudieran darse en los mismos”.

muy difícil formular. Es obvio que muchas reivindicaciones y demandas tienen su fundamento en el marco de las relaciones laborales, pero no solo. Las y los delegados sindicales desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales y personales de las personas trabajadoras, incluyendo la protección contra situaciones de violencias, por ello, deben ser un dique de contención frente a las mismas.

En esta parte de la guía se habla de las actuaciones concretas que las y los representantes legales de las personas trabajadoras deben acometer en caso de violencia de género o violencia sexual. Lo primero es fijarse en las señales de alerta. Estas señales no son siempre evidentes ni exclusivas, pero en conjunto pueden alertar sobre una situación de violencia de género o violencia sexual que requiere apoyo y atención especializada. Paralelamente a ello hay que parar el ciclo pernicioso de los rumores, en lugar de difundir la sospecha se debe actuar con discreción, respeto y apoyo a la víctima. Y, si nos piden ayuda, como delegada y delegado garantizarle que lo que nos diga solo se va a dar a conocer si ella lo quiere y hasta donde ella quiera poniendo a su disposición la información de derechos y recursos con los que puede contar. Además, se le puede dar la propia Guía para que pueda consultarla cuando la necesite, recordando que como delegada o delegado se está ahí y que, si le parece oportuno, se puede también solicitar al comité también su apoyo, al igual que se puede solicitar medidas de protección a la dirección.

La segunda parte de la guía recoge los recursos y derechos a los que toda víctima de violencia de género y víctima de violen-



Portada de la Guía Sindical de Recursos y Derechos contra la Violencia de Género y Violencias Sexuales

cia sexual puede optar y/o acogerse. Esta parte comienza con la descripción de quién es víctima de violencia de género y quién es víctima de violencia sexual, así como lo relativo a cómo se acreditan dichas situaciones. A continuación, se hace un somero repaso de los derechos específicos para ambas situaciones de violencias, siendo en su mayoría comunes existen algunos derechos exclusivos, ya sea para víctimas de género como el derecho a la escolarización inmediata, o el derecho al cambio de apellidos o de identidad, mientras que para las mujeres víctimas de violencias sexuales existe, por ejemplo, el derecho a la práctica forense, disponible, accesible y especializada, del que carecen las víctimas de violencia de género.

Es importante en este apartado tener en cuenta lo relativo a los derechos de las funcionarias públicas, así como las secciones de derechos laborales y derechos económicos.

Una vez descritos los derechos concretos la Guía recoge los derechos de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual a tenor de las recientes modificaciones del reglamento de extranjería. En este apartado se explica quién puede acogerse al derecho de protección, dónde se solicita, si puede pedirlo también para su familia, así como lo correspondiente al derecho a la protección internacional.

En otro apartado se exponen los derechos de las mujeres españolas víctimas de violencia de género y víctimas de violencias

sexuales fuera del territorio nacional dando información, entre otras cuestiones, sobre el papel de las embajadas y/o consulados.

Para finalizar lo relativo a los derechos, se hace un capítulo concreto sobre los derechos de las víctimas del delito de los que también son titulares las víctimas de violencia de género y víctimas de violencias sexuales, como el derecho a solicitar una orden de protección; derecho a ser parte en el procedimiento penal etc.

Por último, la guía hace mención expresa a los recursos sindicales. En concreto informa de cómo las delegadas y delegados deben ser conocedoras y conocedores de las medidas o guías contempladas en los planes de igualdad en cuanto a violencia de género, así como de los Protocolos contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo que, igualmente, se deben firmar en el ámbito de los planes de igualdad. En ambos casos se recogen acciones preventivas pero, también, correctoras, que sirven no solo para sensibilizar a la plantilla en estas materias, sino como medidas de apoyo y protección a las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia machista, así como de mejora de sus condiciones laborales.

Resulta de vital importancia tener a mano los planes de igualdad por parte de nuestras delegadas y delegados, pues son las mejores herramientas que in situ pueden servir como respuesta eficaz ante una situación de violencia de género o violencia sexual. 

Paloma Vázquez Laserna (@PVazquez_L) forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCIOO

“Resulta de vital importancia tener a mano los planes de igualdad por parte de nuestras delegadas y delegados, pues son las mejores herramientas que in situ pueden servir como respuesta eficaz ante una situación de violencia de género o violencia sexual”.

El Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo de CCOO, una herramienta necesaria

Begoña Marugán Pintos

LAS VIOLENCIAS CONTRAS LAS MUJERES

son una vulneración de los derechos humanos que afecta a toda la sociedad. Se dice que una de cada tres mujeres ha sufrido violencia en el mundo por el hecho de ser mujer. En España las cifras son escalofriantes. La violencia de género ha causado mil trescientos treinta y tres asesinatos de mujeres y sesenta y cinco de menores desde que se recoge este dato y cada día se denuncian catorce violaciones.

La existencia de normas y la creación de observatorios de esta violencia permiten dimensionar la tragedia a la par que concienciar sobre la misma, sin embargo, no hay cifras, solo estimaciones de las agresiones que las mujeres padecen en los centros de trabajo. Según la [Macroencuesta de Violencia contra la Mujer](#) (2020), hasta un millón cuatrocientas mil mujeres residentes en España señalaban a un compañero o a su jefe como responsables de los acosos sufridos y la [Encuesta Europea de Violencia de Género](#) (2022) estimaba que el 28,4%, es decir, cuatro millones y medio, de las mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España, ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. Cifras importantes cuando, además, por nuestra experiencia sindical sabemos que la mayoría de las mujeres no denuncian, que tienen miedo a ser juzgadas, a perder el empleo o temen sentirse señaladas.

El acoso sexual y por razón de sexo es una responsabilidad empresarial, pero día tras día comprobamos cómo el acoso mancha y las empresas y administraciones donde se produce lo ocultan. El silencio y la ocultación se traducen en impunidad para los agresores y en continuidad en la reproducción de esta falta laboral que atenta contra la dignidad, la libertad y los derechos de las mujeres, y que, en muchas ocasiones, termina con a las afectadas de los empleos. El acoso sexual y por razón de sexo, además de otros efectos, impide tener autonomía económica a las que lo padecen además de quedar psicológica y anímicamente dañadas.

Los sindicatos tenemos competencias sobre este tipo de violencia contra las mujeres. Las normas otorgan ciertas capacidades a la representación sindical en la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo al ser considerado



Cientos de delegadas y delegados acudieron a la última formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

“El acoso sexual y por razón de sexo es una responsabilidad empresarial, pero día tras día comprobamos cómo el acoso mancha y las empresas y administraciones donde se produce lo ocultan”.

falta grave por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Además, es causa de despido disciplinario por el 54,2 g), y la representación legal de las personas trabajadoras debe negociar protocolos de prevención y actuación según las Ley 3/2007 y 10/2022.

Por todas estas razones CCOO ha trabajado desde sus inicios de forma ininterrumpida de múltiples formas (con sensibilización, formación, información, creación de sedes seguras, etc) en la lucha contra

estas violencias sexuales. De modo específico, desde 2007 las personas delegadas están negociando protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y están implicadas en el acompañamiento, denuncia y valoración de las denuncias en las comisiones de instrucción de los protocolos en empresas y administraciones.

El observatorio de acoso sexual y por razón de sexo

Atendiendo no solo al importante volumen de este tipo de faltas, sino al estrés postraumático que causa en sus víctimas y al hecho de que la mayoría de las campañas de denuncia que se realizaban estaban siendo protagonizadas por las víctimas, con todo el sufrimiento y dolor que esto les suponía, en 2022, la confederación sindical decidió dar un paso más y plantearse contar y denunciar la existencia de este comportamiento que puede llegar a ser un delito. Con la Campaña: *Vamos a contarlo*, esta organización quiso visibilizar que la violencia no se para en las puertas de los centros de trabajo, sino que también se ejerce dentro. El método para hacerlo visible fue la creación del [Observatorio de Acoso Sexual y por razón de sexo](#), cuya herramienta más visible es su web.



“Los mensajes de las víctimas al Observatorio de Acoso Sexual y por razón de sexo se puede decir que son SOS, piden que alguien les ayude porque no saben a dónde ir”.

Esta novedosa iniciativa consiste en un servicio sindical más, que va dirigido a toda la ciudadanía, pero tiene secciones que pueden servir de modo más específico a determinados colectivos, como es todo el activo sindical, las profesionales juristas, terapeutas, personal investigador y víctimas.

El Observatorio es un servicio de CCOO que se desarrolla desde la confederación a través de la Secretaría de Mujeres e Igualdad para dar visibilidad a estos tipos de violencia de género en el ámbito laboral e informar, formar y orientar con rigor. Además, está sirviendo como una ventana de acceso rápido y seguro a las mujeres que padecen estas violencias. Se trata de ofrecer un primer asesoramiento a mujeres víctimas de acoso sexual y por razón de sexo y delegados y delegadas, pero también hacer pedagogía para el conjunto de la sociedad, al formular recomendaciones y propuestas o promover, además, la investigación académica sobre este delito.

El Observatorio en la actualidad

La web del Observatorio es una herramienta viva que está en constante actualización. La sección jurídica cuenta con la actualización anual de la [jurisprudencia](#) por parte del Gabinete Jurídico confederal, y la de campañas con la recepción de las novedades y eventos que se realizan en federaciones y territorios. La propia existencia de la web recuerda que la violencia en o por razones del trabajo existe y sirve para dar visibilidad al acoso, pero además se comprueba que sirve para informar. A lo largo del último año la web ha tenido seis mil setecientas personas usuarias. Una media de dieciocho visitas al día con una tendencia ligeramente ascendente tras el verano, con picos de cincuenta o sesenta visitas algunos días.

La sección más visitada es la de legislación y jurisprudencia, entendemos que la impartición del curso sobre acoso recibida por el personal de las asesorías jurídicas, junto a

que el Observatorio se conoce en algunos colegios profesionales de la abogacía pueden ser la causa de que el 15% de las visitas que se realizan sean a esta sección.

También se ha ampliado información en cuanto a otras realidades, como migración y digitalización. Además del [informe realizado por la secretaria de Mujeres e Igualdad sobre el acoso a las mujeres migrantes](#), se han introducido algunas preguntas concretas en el apartado de preguntas frecuentes para saber qué hacer si eres mujer migrante y sufres acoso.

El ciberacoso también está siendo tratado y se ha volcado información práctica de qué hacer para protegernos del mismo. La colaboración constante de las personas encargadas de protección de datos de CCOO, junto a la ayuda de un [hacker ético](#) con el que cuenta esta organización está permitiendo abordar este trabajo.

Por otra parte, la web sigue siendo un repositorio de materiales: guías, libros y artículos sobre el acoso que pueden servir en la elaboración de investigaciones futuras y también de uso práctico, por ejemplo, la [Guía práctica ante el acoso sexual de CCOO](#), guías y documentos de la OIT o Fichas técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En cuanto a las consultas directas reci-

bidas, el volumen durante el último año no ha sido elevado. Hasta octubre de este año 24 personas han consultado alguna cuestión al Observatorio, con procesos más o menos largos dependiendo de cada caso. En cuanto al perfil de personas usuarias, se observa un desplazamiento respecto al inicio. Si durante los dos primeros años escribieron muchas personas delegadas pidiendo información para poder negociar los protocolos de acoso en sus empresas, este último año la mitad de las consultas ha sido de víctimas. Entendemos que la fase de negociación de protocolos está siendo superada y la demanda de información y formación que se recibe se centra en la gestión de las comisiones de instrucción.

En cuanto a los mensajes de las víctimas se puede decir que son SOS, piden que alguien les ayude porque no saben a dónde ir. La mayoría no cuentan con representación sindical en sus centros de trabajo y algunas vienen derivadas del Instituto de las Mujeres. La labor del Observatorio es importante, pero aunque solo fuera por aliviar la angustia y el dolor de las mujeres acosadas la existencia del Observatorio sigue valiendo la pena. 

Begoña Marugán Pintos ([@Begoa46](#)). Adjunta de la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

“El Observatorio trata de ofrecer un primer asesoramiento a mujeres víctimas de acoso sexual y por razón de sexo y delegados y delegadas, pero también hacer pedagogía para el conjunto de la sociedad, al formular recomendaciones y propuestas o promover, además, la investigación académica sobre este delito”.

Claves jurídico-laborales para erradicar la explotación sexual



Francisco José Gualda Alcalá

LA EXPLOTACIÓN SEXUAL constituye una de las formas más graves de violencia contra las mujeres y una expresión extrema de desigualdad estructural. No se trata sólo de un fenómeno penal, sino de un problema político, económico y laboral que afecta a la dignidad y la libertad de las personas. En el marco del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, su erradicación debe ser un objetivo transversal de las políticas públicas y de la acción sindical.

Este artículo se apoya en las primeras conclusiones de un avance del informe que estamos elaborando en el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, *Análisis legal de las situaciones de explotación de la intimidad e integridad sexual: tipología de medidas. Bases para una reforma desde la perspectiva sindical (noviembre de 2025)*. El estudio sistematiza el marco normativo aplicable en España y propone un modelo de intervención sindical y de política pública orientado a la erradicación de la explotación sexual y a la protección efectiva de las mujeres en situación de vulnerabilidad.

El Convenio de Estambul, la CEDAW y

la Directiva 2011/36/UE sobre la trata de seres humanos reconocen la explotación sexual como violación de los derechos humanos e imponen a los Estados deberes de prevención, sanción y reparación.

En el ámbito sindical, la [Resolución General del XIII Congreso Confederado de CCOO](#) reafirma el compromiso con la erradicación de todas las manifestaciones de violencia de género —física, económica, psicológica o sexual—, incluyendo la prostitución y la trata, y asume la erradicación del sistema prostitucional como una responsabilidad sindical y democrática. La lucha contra la explotación sexual forma parte, así, de la defensa de un modelo de sociedad igualitaria y del concepto de trabajo decente que inspira la acción confederal.

1. La necesidad de un marco conceptual preciso

El primer paso para enfrentar la explotación sexual consiste en disponer de un lenguaje jurídico riguroso. El Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO ha subrayado que la confusión entre términos como prostitución, trata, trabajo sexual o explotación sexual impide una intervención coherente.

No son sinónimos: la prostitución describe un hecho social, mientras que la trata y la explotación sexual son categorías jurídicas que implican subordinación, coacción o aprovechamiento de la vulnerabilidad.

El uso indiferenciado de estos conceptos diluye la frontera entre consentimiento y explotación, obstaculizando tanto la persecución penal como la protección de las mujeres afectadas. Desde esta perspectiva, el concepto operativo propuesto —“explotación de la integridad o intimidad sexual”— permite abarcar tanto las formas tradicionales de proxenetismo o trata como las nuevas modalidades derivadas de la economía digital, donde la monetización de la imagen íntima y la dependencia económica reproducen esquemas de dominación.

El núcleo definitorio no es la existencia de un precio, sino la presencia de asimetría de poder, vulnerabilidad o subordinación, factores que hacen incompatible cualquier noción de libertad contractual o consentimiento válido.

2. El marco europeo: un enfoque integral de derechos

La Resolución del Parlamento Europeo de 30 de agosto de 2023 sobre la regulación de la prostitución en la Unión Europea aporta un diagnóstico de fondo: la prostitución y la explotación sexual constituyen violencias de género incompatibles con la igualdad y los derechos fundamentales de las mujeres. El Parlamento aboga por reducir la demanda, perseguir a proxenetas y compradores, y ofrecer protección integral y vías de salida a las mujeres en situación de prostitución.

Este enfoque propone la despenalización de las personas prostituidas y la penalización de quienes obtienen beneficio o demandan sus servicios, incorporando además medidas de educación, empleo, vivienda y asistencia sanitaria que eliminen las causas estructurales de la explotación.

Desde el punto de vista sindical, esta orientación es plenamente coherente con el enfoque de CCOO: erradicar la explotación sexual no se logra con medidas punitivas aisladas, sino mediante políticas integrales que garanticen igualdad de oportunidades, derechos sociales efectivos y empleo

digno. El objetivo es abolir las condiciones materiales y culturales que hacen posible la mercantilización del cuerpo y la desigualdad de género.

3. La perspectiva jurídico-laboral: dignidad, libertad y trabajo forzoso

En el ordenamiento español, la explotación sexual vulnera principios constitucionales esenciales. El artículo 10 CE consagra la dignidad como fundamento del orden político; el artículo 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo; y el artículo 35 garantiza el derecho al trabajo libre y digno. Ninguna relación laboral puede tener por objeto la disposición de la integridad sexual, pues sería un objeto ilícito contrario al orden público y a los derechos fundamentales.

Por ello, el documento del Gabinete de Estudios Jurídicos califica la explotación sexual como una forma de trabajo forzoso. No existe contrato válido ni voluntariedad real cuando una persona se ve obligada, directa o indirectamente, a ceder su cuerpo como fuente de beneficio ajeno. Esa cesión implica una subordinación radical que desborda cualquier marco de autonomía privada, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, cuando el tercero participa del acto de explotación.

No obstante, esta ilicitud no puede traducirse en desprotección: las mujeres en contextos de prostitución o explotación deben ser tratadas como sujetos de derechos, titulares de protección social, asistencia jurídica, prestaciones y vías de inclusión laboral, no como infractoras o responsables de su situación.

4. Espacios de riesgo y responsabilidad sindical

La explotación sexual adopta hoy múltiples formas y se infiltra en diversos espacios de la economía formal e informal. El análisis del GEJ identifica seis ámbitos prioritarios para la intervención sindical:

Actividades encubiertas de servicios sexuales (clubs, pisos, agencias de acompañamiento); entornos digitales y plataformas de contenido sexual (OnlyFans, webcams); sectores feminizados y precarizados —cuidados, estética, hostelería nocturna—; relaciones laborales irregulares de mujeres migrantes; trabajos de asistencia personal con exposición íntima; y espacios de ocio nocturno con tolerancia a conductas abusivas.

Estos contextos exigen una respuesta



Foto: Istock

sindical diferenciada: diagnóstico sectorial, inclusión de cláusulas de protección en los convenios, accesibilidad a los canales de denuncia y formación específica de la representación legal de las personas trabajadoras. La sindicalización de estos ámbitos invisibilizados es una condición democrática básica: solo la organización colectiva puede ofrecer defensa real frente a la violencia y la explotación.

5. Medidas jurídicas y sindicales para la erradicación

Las estrategias de intervención deben estructurarse en tres planos complementarios:

a) Prevención y detección temprana. Incorporar cláusulas de prevención de la explotación sexual en los convenios colectivos, evaluaciones de riesgos psicosociales con enfoque de género, formación obligatoria y canales confidenciales de denuncia. Los protocolos empresariales frente al acoso sexual deben ampliarse para incluir indicios de explotación o coerción en el entorno laboral.

b) Protección y acompañamiento. Reconocer a las mujeres en contextos de prostitución como sujetos de especial protección laboral y social. Ello implica garantizar permisos, confidencialidad, asesoramiento y no represalia. Desde la política pública, debe consolidarse un sistema de reparación integral: alojamiento seguro, formación, inserción laboral, regularización administrativa y apoyo económico transitorio.

c) Reforma y cooperación institucional. La acción sindical debe participar activamente en los espacios interinstitucionales de lu-

cha contra la violencia de género y la trata, colaborando con la Inspección de Trabajo, la Fiscalía, las Fuerzas de Seguridad y los servicios sociales. Es necesaria además una revisión de la normativa de extranjería para evitar que la irregularidad agrave la vulnerabilidad y la dependencia frente a redes de explotación.

Finalmente, debe abordarse el nuevo escenario de la economía digital sexualizada, donde la falta de regulación facilita prácticas de abuso. Las plataformas que obtienen beneficio económico de la exposición sexual de mujeres jóvenes operan en un vacío legal que requiere atención urgente.

6. Erradicar la explotación, garantizar derechos

Erradicar la explotación sexual exige reconstruir un orden jurídico basado en la igualdad y la dignidad, donde nadie se vea forzado, por necesidad o dependencia, a disponer de su cuerpo como medio de subsistencia. El sindicalismo tiene una función insustituible: identificar los riesgos, promover la prevención y acompañar a las mujeres hacia itinerarios de autonomía y empleo digno.

La defensa de la dignidad sexual forma parte de la defensa del trabajo decente y de la ciudadanía social. Erradicar la explotación sexual no es sólo una cuestión penal, sino un compromiso democrático que interpela a los poderes públicos, a las instituciones y a la acción colectiva organizada. ■

Francisco José Gualda Alcalá es director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

Sindicalismo feminista frente a los discursos de odio: el proyecto REDES y el activismo digital

Fátima Aguado Queipo

HACE TIEMPO QUE LAS REDES sociales se han convertido en un nuevo escenario de conflicto político y cultural, un caldo de cultivo perfecto para ampliar los discursos de extrema derecha que, de forma particularmente beligerante, han encontrado un canal eficaz para atacar al feminismo y a los derechos de las mujeres. La expansión de los discursos de odio no puede explicarse como un fenómeno exclusivamente político o episódico.

Los discursos de odio, en sus múltiples formas (racismo, xenofobia, machismo, LGTBI+fobia o negacionismo climático), se insertan en las grietas de un malestar social producido por la falta de certezas e inseguridad vital, atravesado por una sociedad en permanente crisis, carente de horizontes colectivos.

La extrema derecha ha sabido traducir parte de esas frustraciones en resentimiento y en certeza, en promesa de un mundo mejor donde un pasado antidemocrático puede otorgar cierto orden, identidad y privilegio. Crecen en redes los discursos de odio antifeministas contruidos sobre bulos, la idea de pérdida de privilegios y la sensación de una masculinidad herida.

Los datos del informe Ipsos "International Women's Day 2025" permiten comprender el contexto social en el que el sindicalismo feminista debe actuar también en el plano digital. Según el estudio, aunque dos de cada tres personas (68%) consideran importante la igualdad de género, solo el 42% cree probable que se logren avances significativos en los próximos cinco años, lo que revela un clima de escepticismo y fatiga social frente a la agenda feminista. A ello se suma que la mitad de la población (50%) piensa que la igualdad entre hombres y mujeres "ya ha ido lo suficientemente lejos", y casi uno de cada dos hombres jóvenes (57% de los de la Generación Z) cree incluso que la promoción de la igualdad discrimina a los hombres.

En ese sentido, el sindicalismo de clase, sociopolítico y feminista de las CCOO tiene la obligación de seguir organizándose, también digitalmente, para intentar dar respuesta a las diferentes preguntas que surgen en el entorno del mundo del trabajo



Portada de la web Red Sindical

y para hacer frente a los discursos de odio. Debemos seguir siendo parte protagonista en el ámbito digital, transformando los espacios virtuales en territorios de sororidad, resistencia y creación colectiva.

El sindicalismo feminista tiene además una dimensión estructural: reorganiza las prioridades del movimiento obrero. Colocar los cuidados en el centro, visibilizar el trabajo invisible, reclamar la redistribución del tiempo y de la riqueza, combatir la brecha salarial y la violencia laboral son acciones que, además de justicia social, son políticas de prevención frente al odio.

Y como, consecuencia en parte de la reflexión colectiva de cómo la extrema derecha está transformando nuestras sociedades y el peligro que supone, particularmente para el movimiento feminista, surge REDES. Redes es una iniciativa promovida en colaboración con la Fundación Rosa Luxemburgo y en la que participan diferentes sindicatos de América Latina y Europa, con la ayuda indiscutible del sindicato británico TUC. Precisamente porque los discursos de odio son globales, la respuesta sindical debe serlo también. El intercambio de experiencias entre sindicatos europeos y latinoamericanos, la articulación de campañas conjuntas y la creación de materiales for-

mativos comunes refuerzan la idea de CCOO, como movimiento internacionalista y antifascista.

REDES se erige como una plataforma virtual protagonizada por un personaje virtual dispuesto a hacer frente a los discursos de odio: se llama Antifasper. Antifasper es un fantasma que adopta diferentes colores (rojo, morado, amarillo, azul, verde), en función del derecho que considere que está siendo vulnerado. En defensa del feminismo, adopta el color morado y representa a quienes tienen claro que defender la igualdad real entre mujeres y hombres es defender el derecho a vivir libres, seguras y con dignidad.

Pretende ser una herramienta de trabajo colectiva, abierta y viva, llamada a llenarse de pensamiento y práctica feminista. Un espacio donde converjan ciberactivistas, trabajadoras, sindicalistas y todas aquellas personas convencidas de que el cambio se construye en común. Como recuerda Judith Butler, "no hay yo sin un nosotros": La fuerza política nace del reconocimiento mutuo y del cuidado compartido. ■

Fátima Aguado Queipo (@faguadoq) responsable de Asuntos Europeos de la Secretaría de Internacional y Cooperación de la CS de CCOO



Búscanos en Facebook RevistaTrabajadora o síguenos en X @RevTrabajadora o en nuestro perfil en Instagram @REVISTATRABAJADORA

La mujer palestina, entre la resistencia y la violación: de la ocupación a la voz de la dignidad



Foto: UNRWA

Aisheh Hamouda

CON EL INICIO de la campaña internacional de 16 días de activismo contra la violencia de género, es imposible hablar de la violencia contra las mujeres sin detenerse en la tragedia permanente que vive la mujer palestina, víctima de una de las formas más profundas y estructurales de violencia en el mundo: la violencia de la ocupación, del colonialismo y de las condiciones socioeconómicas impuestas por décadas de represión.

El último informe de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en los territorios palestinos ocupados vuelve a confirmar lo que las mujeres palestinas experimentan a diario: una cadena ininterrumpida de violaciones que

afectan sus cuerpos, sus familias y sus vidas. En la Franja de Gaza, los bombardeos han destruido hospitales, clínicas y escuelas; los servicios básicos son casi inexistentes, y las madres palestinas se convierten

“En medio de esta catástrofe, la mujer palestina sigue siendo el pilar del tejido social y la conciencia viva de la resistencia nacional”.

en el único escudo que protege la vida de sus hijos entre los escombros.

En medio de esta catástrofe, la mujer palestina sigue siendo el pilar del tejido social y la conciencia viva de la resistencia nacional. Carga con la responsabilidad del hogar ante la pérdida del sustento, afronta el hambre, el miedo y la destrucción, y transforma el dolor en fuerza. Las historias de las mujeres en Gaza y Cisjordania no son casos aislados, sino parte de una tragedia colectiva que refleja una política sistemática de opresión dirigida a quebrar la voluntad de todo un pueblo.

El informe de la ONU señala también la destrucción de los centros de salud re-



Aisheh Hamouda



Foto: UNRWA

productiva, que priva a miles de mujeres de atención médica básica —una violación directa del derecho internacional humanitario—, además de las detenciones arbitrarias, la tortura y los abusos dentro de las cárceles israelíes, donde más de 16.000 mujeres palestinas han sido encarceladas desde 1967, muchas de ellas sometidas a tortura física y psicológica, e incluso a amenazas de agresión sexual.

Aun así, la mujer palestina no se rinde. Desde Ataf Alyan, que realizó una huelga de hambre en defensa de su dignidad, hasta Israa Jaabis, que sobrevive con más del 60% de su cuerpo quemado y sigue sonriendo para dar esperanza a sus compañeras presas, las palestinas demuestran que la resistencia también se escribe desde el cuerpo y desde la vida cotidiana. La mujer palestina no es una víctima pasiva, sino una protagonista activa en la creación de conciencia, resistencia y esperanza. La realidad que vivimos hoy en Gaza y Cisjordania no es una simple crisis humanitaria: es un crimen político y moral cometido cada día contra las mujeres palestinas y su derecho a vivir con dignidad. Hablar de igualdad de género o de justicia social ca-

“La mujer palestina no es una víctima pasiva, sino una protagonista activa en la creación de conciencia, resistencia y esperanza”.

rece de sentido mientras se bombardean hospitales, se detiene a madres ante sus hijos y se niega a las mujeres el acceso a alimentos, refugio y atención médica. Desde el movimiento sindical palestino afirmamos que defender los derechos de las mujeres es defender el derecho a la libertad nacional y a la justicia social. La violencia contra la mujer en Palestina no puede separarse de la violencia estructural del colonialismo. Por ello, la responsabilidad de la comunidad internacional no debe limitarse a las condenas, sino tradu-

cirse en acciones concretas para poner fin a los crímenes, exigir responsabilidades al Estado ocupante y garantizar el apoyo humanitario y psicológico a las mujeres y niñas palestinas, además de reconstruir el sistema de protección social destruido por la ocupación y las guerras sucesivas. Hoy, la mujer palestina escribe su historia desde las ruinas y envía un mensaje al mundo:

“No somos víctimas, somos creadoras de vida y defensoras de la justicia”.

En este espíritu, hacemos un llamado a todos los movimientos feministas y sindicales del mundo, y a quienes creen en la libertad y la igualdad, a situar la solidaridad con la mujer palestina en el centro de sus luchas, porque la justicia para las mujeres palestinas es parte inseparable de la justicia para todas. 

Aisheh Hamouda es miembro del Secretariado General de la Federación General de Sindicatos de Trabajadores de Palestina y Presidenta del Comité de Salarios

Mapa de cuidados: una primera orientación para la ciudadanía



Eva Antón Fernández

LA ADSCRIPCIÓN PATRIARCAL a las mujeres de los cuidados familiares es un factor clave de desigualdad de género con consecuencias graves para ellas: pobreza de tiempo, barreras de acceso y permanencia en empleo y consecuencias económicas subsiguientes, consecuencias en salud por doble jornada

da cuando deben compatibilizar con empleo, etc. Avanzar en una corresponsabilidad compartida entre Estado, sociedad, empresas, mujeres y hombres es una exigencia democrática si queremos un Estado Social y de Derecho que no discrimine a ni deje atrás a nadie.

Asumiendo que sin corresponsabilidad plena no es posible la igualdad, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, pone en marcha desde finales de octubre una nueva herramienta online que integra información sobre recursos y servicios en materia de cuidados: el **Mapadecuidados.es**, plataforma que busca facilitar a la ciudadanía interesada información ordenada en los ámbitos estatal y autonómico relacionada con los cuidados a dispensar a menores, mayores y personas dependientes, tanto sobre recursos disponibles como sobre procedimientos y gestiones a realizar para su acceso.

Una sociedad justa e inclusiva debe priorizar que el Estado garantice cuidados profesionales a cada persona que los requiera. El **Mapa de Cuidados** del Instituto de las Mujeres, cofinanciado con fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, es un paso adelante en el acceso a información ordenada que proporciona información sobre recursos dispersos en distintas administraciones públicas y entidades sociales. Desde CCOO venimos reclamando un **Pacto Estatal e Integral por los Cuidados** que ayude a dotar de coherencia al sistema. **II**

Eva Antón Fernández (@evaantonfer) es adjunta en la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Los 35 años de la revista *Debate feminista* de la UNAM

Amaia Otaegui Jáuregui

EL CENTRO DE INVESTIGACIONES y Estudios de Género (CIEG) de la Universidad de México, ha conmemorado los 35 años de existencia de la revista *Debate Feminista*, cuyo funcionamiento como foro da cuenta de la importancia de las aportaciones de las mujeres activistas al debate público y académico.

En sus 35 años de vida, esta espléndida publicación ha abarcado casi todos los temas a través de enfoques inter y multidisciplinares, pero siempre planteados desde la perspectiva



de género y la ética feminista. Además, la publicación ofrece resultados de diversas investigaciones y reflexiones teóricas que enriquecen el pensamiento, no sólo del feminismo, sino de las ciencias sociales, que sirven para fundamentar e impulsar las demandas políticas de las mujeres en la agenda feminista.

La relevancia y la singularidad de Debate reside en que su corazón y su fibra muscular lo componen personas que consideran que los trabajos manual e intelectual no están enfrentados, y han convertido este espacio en una tarea común y compartida por muchas personas, cuya marca principal es lo que denominamos feminismo. Esto le ha permitido pasar a ser un referente y en la inspiración para la creación de revistas similares en México y en el conjunto de América Latina, hasta convertirse en una auténtica *influencer*. **II**

Amaia Otaegui Jáuregui (@amaiaotaegui) trabaja en la Secretaría confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas

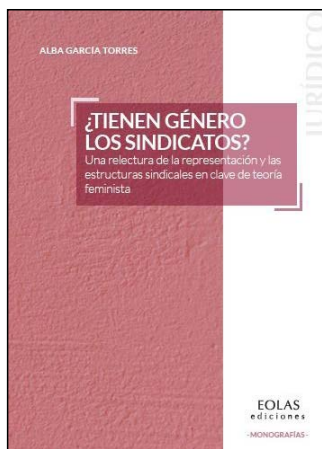
Sobre el género y la representación sindical

García Torres, Alba, ¿Tienen género los sindicatos? Una relectura de la representación y las estructuras sindicales en clave de teoría feminista, Eolas Ediciones, 2025

Lidia Fernández Montes

¿TIENEN GÉNERO LOS SINDICATOS? Una relectura de la representación y las estructuras sindicales en clave de teoría feminista es una investigación de Alba García Torres -en el marco del Proyecto de I+D+i "La expansión del Derecho del Trabajo hacia áreas emergentes y de frontera"- en el que reflexiona sobre tres elementos: el primero, el origen y evolución del sindicalismo, el segundo, género y representación sindical y, el tercero, el que debate sobre la relación del género con las estructuras sindicales.

Así, la autora plantea como hilo conductor la denuncia del histórico sesgo androcéntrico de nuestro sistema de relaciones laborales, dejando a las mujeres y sus reivindicaciones en los márgenes. Para ello, propone alternativas y debates.



Sabiendo que el libro no versa sobre CCOO, ciertos datos ofrecidos en el monográfico hoy podrían estar obsoletos en nuestra organización y, algún ejemplo de relación con los márgenes, como es el de la sindicación de las mujeres prostitutas, se sitúa en posiciones que el sindicato hoy ya tiene superadas.

Sin embargo, siempre es estimulante contar con lecturas que nos hagan reflexionar sobre nuestro papel, en un momento en el que la lucha contra la desigualdad de mujeres y hombres es uno de los grandes retos que el sindicalismo de clase ha decidido afrontar y que las Comisiones Obreras han abordado también en el interior de su estructura, en buena medida, gracias al empuje de las compañeras feministas. **II**

Lidia Fernández Montes (@viramundeando) es secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid

Urge hablar de las mujeres mayores



Momento de la movilización de la Federación de Pensionistas frente al Congreso del pasado 1 de octubre, Día Internacional de las Personas Mayores (Foto: Federación de Pensionistas)

Marisa Castro Fonseca

VAMOS A HABLAR DE LAS MUJERES MAYORES, porque urge conocerlas y reconocerlas, porque la invisibilidad de sus vidas ya no tiene cabida en nuestra democracia.

Nacieron en la posguerra, se dieron de bruces con el nacionalcatolicismo, crecieron sin derechos, sin libertades, y con un único destino: el matrimonio o la vida religiosa.

Sin derecho a disponer siquiera de su propio patrimonio y expulsadas del mercado de trabajo, gestionaron la pobreza severa de la posguerra, el odio que la dictadura sembró en la sociedad española y, vencedoras o vencidas, en ausencia de

“Es vital realizar campañas de sensibilización y educación que promuevan la inclusión social de las mujeres mayores, erradicando los estereotipos negativos y fomentando una cultura de cuidado y respeto”.

derechos sexuales y reproductivos, soportaron, todas, el castigo divino del embarazo no deseado, la negación del derecho al placer, el aborto criminal y el pecado, la culpa y el silencio fueron los verdaderos acompañantes del viaje de sus vidas.

Hablamos de nuestras madres, nuestras abuelas, ahora, las mayores. Que tienen una esperanza de vida superior a la de los hombres, que no viene acompañada de una mejor calidad de vida, con un mayor riesgo de pobreza, violencia, discriminación y soledad.

No se puede ignorar esta realidad. En España hay más de diez millones de pensiones públicas y casi 2.350.000 son pensiones de viudedad, con una media de 936 euros al mes que, a pesar de tener

garantizado el poder adquisitivo gracias a la lucha sindical y al diálogo social, son claramente insuficientes para vivir con la dignidad exigible.

Qué decir de las receptoras de pensiones no contributivas, siempre con trabajo y nunca con empleo, más cerca de la limosna que del legítimo derecho a vivir con dignidad. Pese al crecimiento registrado en los últimos cuatro años por las pensiones, todavía precisan el complemento a mínimos el 21% de las mismas.

Desde CCOO, seguimos luchando por mejorar las pensiones de las mujeres mayores y acabar con la brecha de género de las mismas, producto de las desigualdades acumuladas a lo largo de toda su vida.

Siguen siendo las cuidadoras, pese a todo, sin reciprocidad, sin reconocimiento, sin que ningún gran macro-indicador económico ponga en valor su trabajo. No son las burguesas de la democracia, como las presenta el relato intergeneracional interesado de la derecha de este país, con el propósito de privatizar las pensiones. Son abuelas solidarias con sus hijas e hijos, con sus nietas y nietos, salvadoras de la democracia con su voto y del Estado de Bienestar.

A pesar de la normativa europea de cuidados, somos mayoritariamente las cuidadoras, pero ¿quién cuida de ellas? Es fundamental reconocer y respetar los derechos de las mujeres mayores, incluyendo el acceso a servicios de salud adecuados, opciones de vivienda digna y segura, apoyo emocional y social y protección contra cualquier forma de abuso, discriminación y maltrato. Esto no solo es un acto de justicia, sino también una responsabilidad conjunta que beneficia a toda la sociedad.

Son tejedoras de redes, que atemperan la soledad y la escasez de políticas públicas, que deberían preservar su independencia, manteniéndolas siempre que sea posible en su entorno solidario. Reclamamos Ayuda Domiciliaria, solución sostenible y personalizada que alivia la presión sobre los sistemas de salud y les brinda la posibilidad de envejecer en su hogar.

“Desde CCOO, seguimos luchando por mejorar las pensiones de las mujeres mayores y acabar con la brecha de género de las mismas, producto de las desigualdades acumuladas a lo largo de toda su vida”.

Cuando no sea posible que puedan permanecer en sus hogares, las residencias representan una solución alternativa que no solo debe brindar cuidados físicos y médicos, sino también poner el foco en el bienestar emocional y social de las residentes. Por ello, desde CCOO exigimos calidad de los servicios ofrecidos, personal suficiente, debidamente capacitado, así como la infraestructura y los recursos necesarios. Reivindicamos el derecho a la convivencia de las parejas LGTB a compartir habitación. Exigimos personal cualificado, la ratio necesaria, de médicas, enfermeras, gerocultoras, y demás trabajadoras y trabajadores.

Reclamamos que las residencias deben ser entornos seguros donde las mujeres mayores puedan vivir sin miedo a la violencia o al abuso. Para garantizar esto, es fundamental que se implementen protocolos estrictos de prevención y respuesta ante cualquier indicio de maltrato, que el personal esté debidamente capacitado en la identificación y manejo de situaciones de abuso, y que las residentes cuenten con canales seguros y confidenciales para denunciar cualquier incidente. Es vital fomentar una cultura de respeto y dignidad, reconociendo sus necesidades y sus derechos.

En definitiva, exigimos residencias públicas de gestión directa, centros de día, espacios amables y seguros, para los cuidados necesarios.

Sufridoras en un alto porcentaje de la violencia machista, abuso físico, emocional y económico, maltrato crónico, empañado por un manto de silencio, tan eterno como la pobreza que en porcentajes escalofrantes todavía preside sus vidas.

Muchas de ellas en riesgo de desahucio, porque la vivienda, siendo un problema de especial prevalencia política, no solo afecta a la juventud, sino también a las personas mayores.

Y hay que decir que, a pesar de las dificultades objetivas que han salpicado su vida, muchas de ellas tuvieron la lucidez de organizarse, participando en organizaciones como el Movimiento Democrático de Mujeres, germen del feminismo organizado; en asociaciones vecinales; en partidos políticos y en los sindicatos de clase.

Resistieron al franquismo, hicieron la transición y construyeron la democracia codo con codo.

No podemos olvidar a las mujeres emigrantes, que lo han dejado todo atrás para enviar dignidad a sus familias en origen. Muchas ya mayores, luchadoras y hermanas.

Para todas ellas, por todas ellas, es vital realizar campañas de sensibilización y educación que promuevan la inclusión social de las mujeres mayores, erradicando los estereotipos negativos y fomentando una cultura de cuidado y respeto. Iniciativas que defenderemos en la calle y en las instituciones desde las CCOO.

A todas ellas, les ofrecemos un espacio amable, las Comisiones Obreras y su Federación de Pensionistas, en cuyo universo están todas las mujeres y sus derechos. 

Marisa Castro Fonseca es secretaria General de la Federación de Pensionistas de CCOO Madrid

exposición

Maruja Mallo: rebeldía y vanguardia

Exposición. "Maruja Mallo. Máscara y compás". Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

Raquel Prieto García

El MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA inauguró el 8 de octubre la exposición "Maruja Mallo. Máscara y compás", que permanecerá abierta hasta marzo de 2026. Se trata de la retrospectiva más amplia dedicada a la artista hasta la fecha. Fue una de las figuras más destacadas de la generación del 27, y la más importante representante del grupo de artistas que promovió y representó a la mujer moderna, libre, activa, feminista e independiente mucho menos conocida que sus compañeros de profesión, aunque ha sido reconocida internacionalmente como una de las pintoras más innovadoras e interesantes de la vanguardia española e internacional.

Incluye una gran cantidad de piezas, sobre todo pinturas de sus diferentes etapas, tanto en España como de su exilio en Uruguay, Argentina y Nueva York. De su diversidad en el campo del arte y técnicas utilizadas, además de los óleos y otras técnicas que utiliza,

Exposición 8 de octubre, 2025 - 16 de marzo, 2026
Edificio Sabatini, Planta 1

Maruja Mallo Máscara y compás



se pueden ver fotografías, platos de cerámica, el diseño de la escenografía y figurines para una ópera de Rodolfo Halffter y, al final de la muestra, se puede disfrutar con una entrevista

que le realizó la periodista Paloma Chamorro a finales de los años 70, que ofrece una clara visión de la personalidad e ingenio de la artista. A destacar lo tremendamente metódica que era en su proceso de creación, de lo que hay varias muestras a lo largo de la exposición donde aparecen los estudios que realizaba a la hora de generar las obras utilizando principios de álgebra y geometría.

La exposición se presenta de forma cronológica a lo largo de 11 salas que recorren toda su obra desde el realismo mágico de sus primeros años hasta las configuraciones geométricas y fantásticas del final de su trayectoria, época en la que su figura pública cobra fuerza.

Puso a la mujer en el centro de la humanidad, en lugar de al hombre y esto se puede ver claramente en una de sus series más conocidas, "Verbena", compuesta por 5 cuadros, que no se habían vuelto a ver juntas desde 1928 en la exposición de la Revista de Occidente. 

Raquel Prieto García forma parte del equipo de la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

teatro

Todas somos Murielle

'La mujer rota'. Teatro Infanta Isabel

Alejandra Ortega Fuentes

CORRO A LA CALLE Barquillo el pasado 8 de octubre. Tengo 53 años. Aún no lo sé pero es la edad de la mujer que representa la actriz Anabel Alonso en el primer pase de la *La mujer rota*. El célebre texto de Simone de Beauvoir. Llego al Infanta Isabel a punto de comenzar la obra. De pronto es Nochevieja. La Murielle de Alonso aparece en un camión rosa pálido. Su presencia evoca ese registro cómico por el que la hemos disfrutado antes. Interpretar a la derrotada Murielle debe de ser un reto inmenso, pienso. Aunque advertidas estamos: la tragedia llega, por momentos, a ser comedia.

Cabe todo en este escenario sobrio: el paso preciso del tiempo, la vida que nos resquebraja, las certezas y las desilusiones del pasado. Todo cabe en un soliloquio estremecedor para desarmarnos: el cómo nos descubrimos y nos moldeamos, el cómo nos destruimos. Y el cómo, si es que fuera posible, volvemos desde nuestras ruinas.

Beauvoir se cuela vigente en esta ya casi noche madrileña. Se filtran sus palabras por las rendijas del alma. Quedan mudos en Barquillo el centenario palco, la platea, el escenario.

Nos atraviesa la tragedia cuando se dicta sentencia: "Toda mi vida



será las dos de la tarde un martes de junio". La muerte de la hija. La culpa. El colapso. El alma que toca fondo. Se nos quiere avivar cierta esperanza tras el derrumbe: "No me volveré loca, no van a agarrarme, me defenderé, ya encontraré armas".

Exhaustas tras más de una hora de incómodas verdades que nos espeta una inmensa Anabel desde el escenario, rebuscamos en nuestras butacas y en nuestras memorias esos otros martes de junio a las dos de la tarde, espejos incómodos, que posiblemente hayan definido el resto de nuestras existencias. En el camino a casa, buscamos del mismo modo con qué podemos defendernos y qué armas se nos dejan. 

Alejandra Ortega Fuentes (@AlejandraORF) es responsable para países árabes, África y Asia y consejera técnica de CCOO para la OIT en la secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO (@IntCCOO)

ensayo

Clase y diversidad: una herramienta útil para la práctica sindical

Mezzadra, Sandro, Neumann, Mario, Clase y diversidad. Sin trampas, (Katakarak, 2019)

Carlos Gutiérrez Calderón

EN UN ENSAYO BREVE y directo, publicado por la editorial Katakarak, Sandro Mezzadra y Mario Neumann se aproximan a las “viejas palabras” — clase, identidad, pueblo— para indagar qué hay detrás. El libro invita a abandonar la dicotomía entre “clase” y “diversidad”, a partir de una concepción de clase que considero acertada e imprescindible para comprender la práctica del sindicalismo de clase y de carácter sociopolítico —como el que representa Comisiones Obreras— en los últimos años.

Los autores parten de la idea de que la clase no es una esencia previa ni viene dada; no es un dato que se desprenda mecánicamente de la estructura económica ni nace de variables objetivas. En línea con lo planteado por E. P. Thompson, entre otros, el texto propone repensar la clase como proceso: se construye a partir de experiencias de vida, de explotación y de resistencias compartidas por las trabajadoras y los trabajadores bajo el capitalismo, a partir de las cuales se reconocen y articulan intereses comunes que se traducen en for-

mas de conciencia y de organización. Ahora bien, esas experiencias son, como bien se apunta en el texto, crecientemente heterogéneas en el capitalismo contemporáneo, lo que supone un enorme reto para la construcción de la clase.

Asimismo, los autores señalan que la diversidad es constitutiva de la clase. En este sentido, las luchas de las mujeres trabajadoras y personas migrantes, las luchas feministas y antirracistas, no son fenómenos periféricos, sino que son expresión de la segmentación existente en el mundo del trabajo y frentes centrales donde se disputa la composición de la clase.

También sugerente es la invitación de los autores a repensar los límites, antes nítidos, entre los ámbitos de la producción y la reproducción; la vida y el trabajo; el empleo y el desempleo. La relevancia y la problematización del trabajo reproductivo, por ejemplo, no pueden entenderse sin la lucha feminista y del feminismo sindical.

Repensar la clase, como nos proponen los autores de este ensayo, no es un ejercicio teórico -tampoco para ellos-, sino una tarea impres-



cindible para comprender e intervenir en la realidad de nuestro tiempo. Para el sindicato de clase y de carácter sociopolítico, la clave reside en convertir la heterogeneidad del mundo del trabajo, la diversidad de la clase obrera hoy, en fuerza organizada capaz de transformar la realidad. La historia del movimiento obrero no se repite: continúa y se renueva **II**.

Carlos Gutiérrez Calderón (@AlixDeRojas) es secretario confederal de Estudios y Discurso de CCOO

cómic

La fe del humor en tiempos de odio

Julio, Don, El niño Jesús no odia a los mariquitas (Fandogamia, 2024)

Carlos Entenza Martínez

HAY CÓMICS QUE TE HACEN REÍR, y luego está *El niño Jesús no odia a los mariquitas*, que además te recuerda por qué reír sigue siendo un acto profundamente político. Este librito deja una lección importante para el activismo: se puede hacer pedagogía sin solemnidad, se puede luchar sin dejar de pasarlo bien.

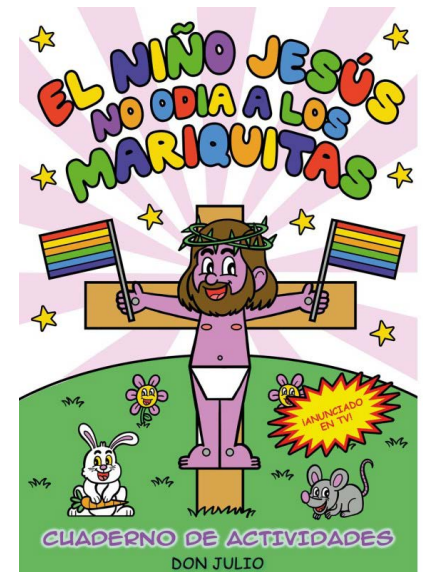
En tiempos en los que parece que hemos perdido la imaginación y las ganas de innovar, alejarse de las formas rancias de comunicar y hacer pedagogía debería celebrarse casi como un milagro. Porque la realidad —no es cosa solo de ahora— es que la comedia siempre ha tenido un enorme potencial movilizador y de politización.

La infantilización que usa Don Julio —ese tono de cuento ilustrado, de cuaderno de activi-

dades sacado de una catequesis— no solo busca hacer reír. También permite una comunicación más cercana y sencilla, justo cuando parece que lo que más se lleva es ser críptico e inalcanzable. Esa simplificación no es solo una herramienta cómica, también es una estrategia política. Ridiculizar el odio es desarmarlo. Y el humor, aquí, no es evasión, sino un recordatorio de que los discursos de odio merecen reproche, pero también burla y escarnio.

Quizá el mensaje más útil del cómic sea hacia dentro: dejar de defender temas serios solo con seriedad, dejar el intelectualismo que a veces aleja, y volver a hablar de tú a tú. Porque a veces —y perdón por lo obvio— lo más revolucionario es volver a ser graciosos. **II**

Carlos Entenza Martínez (@carlsentenza) es adjunto en la secretaría confederal de Juventud



No en nuestro nombre

Pol Mena Gironés

HACE DOS DÉCADAS exactas España se convirtió en uno de los primeros países del mundo en aprobar el matrimonio igualitario. Fue una victoria arrancada por la lucha de mucha gente que puso el cuerpo, que se lo jugó todo, gente como Pedro Zerolo, que convirtieron su vida en una barricada alegre contra el odio y la invisibilidad.

Aquella fue una conquista fruto de una movilización que venía de las primeras marchas del Orgullo y de la memoria todavía reciente de la represión.

A aquellos que venimos de estos ecos nos parece indignante que, en pleno siglo XXI, se prostituya esa bandera de dignidad para fines que la contradicen: convertir la defensa de los derechos LGTBI+ en coartada para legitimar dos de los viejos fantasmas de Europa, el colonialismo y el racismo. Como si acabar con las desigualdades de la comunidad LGTBI+ pudiera servir de barniz para justificar la masacre y el genocidio de un pueblo —el palestino— o como herramienta para volver a levantar muros contra la inmigración.

No es nuevo. Se llama *pinkwashing* en la jerga internacional: usar la bandera arcoíris como detergente para blanquear violencias mucho más sucias. Se nos dice que "Occidente" protege a las personas LGTBI+ mientras los "otros" —los musulmanes, los inmigrantes, los árabes— representan la barbarie LGTBI+fobia. El truco es tan viejo como el poder: crear un "nosotros" civilizado que se autoriza para bombardear, expulsar y reprimir a un "ellos" convertido en amenaza existencial.

El resultado es que el Orgullo, que nació como revuelta contra la exclusión, termina reciclado en propaganda de guerra y en campañas xenófobas. Una paradoja obscena: quienes ayer criminalizaban al movimiento LGTBI+ en España, quienes lo perseguían con leyes de peligrosidad social, ahora se disfrazan de aliados solo para reforzar la lógica del enemigo exterior. En su boca, la palabra "diversidad" no es más que un proyectil.

La izquierda no puede aceptar esta instrumentalización. Porque detrás del decorado de tolerancia se esconde la misma fábrica de muerte: misiles cayendo sobre Gaza mientras se iza una bandera multicolor en la embajada, leyes de extranjería endurecidas mientras se reparten pulseritas arcoíris en actos institucionales. Esa doble moral no es un accidente, es la estrategia.



"Quienes ayer criminalizaban al movimiento LGTBI+ en España, quienes lo perseguían con leyes de peligrosidad social, ahora se disfrazan de aliados solo para reforzar la lógica del enemigo exterior. En su boca, la palabra "diversidad" no es más que un proyectil".

Europa, incluida España, corre el riesgo de convertirse en un parque temático de la tolerancia para unos pocos y un campo de exclusión para los demás. Convertir los derechos en privilegios al servicio del poder es la forma más refinada de contrarrevolución. Y frente a eso, el sindicalismo confederal y de clase, la izquierda social y política tienen la obligación de recordar que la libertad o es universal o es mentira.

La defensa de los derechos LGTBI+ no necesita misiles, necesita justicia social. No se defiende el orgullo en Gaza lanzando bombas, ni levantando concertinas.

Defender la dignidad humana pasa por lo contrario: derribar muros, parar genocidios y garantizar que los derechos no dependan del pasaporte ni de la religión.

Porque no olvidemos: este país todavía lleva las cicatrices de un régimen que persiguió la homosexualidad con leyes de peligrosidad social, que encarceló, silenció y humilló. Y fue la resistencia, la memoria y la lucha —la del movimiento LGTBI+, la del antifranquismo, la de quienes soñaron libertad en las cárceles y en las calles— la que abrió el camino a las conquistas que hoy disfrutamos.

Si permitimos que esa memoria sea prostituida para justificar la limpieza étnica en Palestina o para levantar nuevas fronteras contra migrantes desesperados, estaremos traicionando no solo a Zerolo, a Stonewall, a las primeras marchas del Orgullo en Barcelona y Madrid, sino también a quienes en la clandestinidad antifranquista se jugaron la vida por un país libre e igualitario.

El genocidio y el racismo no caben bajo ninguna bandera del arcoíris. El Orgullo que nació de la revuelta no puede convertirse en propaganda de guerra ni en alfombra roja del odio. La verdadera España democrática y diversa se mide por su capacidad de acoger, de solidarizarse, de ponerse al lado de las víctimas y no de los verdugos. 🏳️

Pol Mena Gironés (@PolMena) es coordinador del ámbito LGTBI de CCOO Cataluña (@ccoocatalunya)

Por Ella y por Todas



Nuria López Marín

EL IMPACTO QUE CAUSA la foto de la mujer con el torso al descubierto y sin pechos corta el aliento, del mismo modo que corta la respiración el conocer un año o dos después de haberte hecho una mamografía que ésta no era concluyente, pero que nadie te avisó y tienes un cáncer de mama. La Asociación **AMAMA** (Asociación de Mujeres con Cáncer de Mama) destapó una terrible injusticia que han sufrido miles de mujeres en Andalucía, 2.317 según los últimos datos del Gobierno andaluz; según ellas, la cifra podría sobrepasar las 20.000 mujeres afectadas.

Pero ese estupor inicial se ha convertido en indignación social que ha ido en crescendo conforme se producían las respuestas desalmadas de quienes no pueden entender por qué nos enfadamos y qué es lo que queremos. La reacción del Gobierno andaluz ha sido insensibilidad, manipulación, falta de transparencia y culpabilización de las víctimas, siendo eso solo el principio de una cadena de improperios y desprecios hacia quienes están luchando por vivir. Muy típico; a todas las mujeres nos suena.

Un gobierno que ha dado pasos atrás en igualdad desde que empezó a gobernar, eliminando la función de elaborar los presupuestos con perspectiva de género y la comisión de impacto de género con la excusa de desburocratizar y aligerar el proceso. Además, ha eliminando la fiscalización del cumplimiento de los objetivos de género que realiza la Cámara de Cuentas, también por no considerarlo necesario.

Un gobierno con una hoja de ruta clara y en la que la igualdad real y efectiva entre

"Tenemos que agradecer a AMAMA que haya destapado este escándalo de abandono del cuidado de la salud de las mujeres".

mujeres y hombres no es un destino, pero tampoco los servicios públicos de calidad.

El escándalo de los cribados ha dejado al descubierto las verdades que esconden las medidas y normas que el Gobierno del PP de Juanma "el moderado" lleva tramando y ejecutando los últimos siete años. Lo advertimos en muchas ocasiones, que detrás de esa fachada hay todo un plan de desmantelamiento de los servicios públicos y que los decretos de simplificación administrativa, los recortes presupuestarios, las privatizaciones y externalizaciones y la reducción de impuestos están pensados para favorecer a los suyos, las empresas sanitarias privadas que son las grandes beneficiarias, porque la crisis de los cribados ha horadado profundamente la confianza de las mujeres en el sistema andaluz de salud.

Tenemos que agradecer a AMAMA que haya destapado este escándalo de abandono del cuidado de la salud de las mujeres que se une a las quejas continuadas porque no hay quien coja cita para atención primaria, por las interminables listas de espera para las pruebas médicas, por el abandono y cierre

de hospitales y centros médicos, por años de espera para que te vea el especialista, y así, infinitamente.

Pero ya no pueden tapar la luna con el dedo, porque se han abierto las costuras de un modelo de sanidad que era avanzado, generador de equilibrios, aún con el histórico y evidente infradiagnóstico y peor trato hacia la salud de las mujeres. En estos siete años hemos dado pasos atrás en la igualdad, pero ya lo último es infantilizar a las mujeres no comunicándoles a las pacientes el riesgo para no crearles ansiedad, o crear espacios para explicarnos por qué no debemos abortar. Y en el fondo, una vez más, el sesgo de género detrás de las políticas.

Sigue habiendo un deficiente diagnóstico y tratamiento en función de los condicionantes biológicos y de género (socioculturales), un muy diferente esfuerzo investigador en salud, una escasa atención y estudio del post parto, de la menopausia, de la menstruación y de otras muchas enfermedades que sufrimos en exclusividad o mayormente las mujeres, a las que la respuesta suele ser un analgésico, un antidepresivo y vámonos que nos vamos, que son cosas de mujeres. Urge una sanidad pública y de calidad, por supuesto, pero también una medicina con perspectiva de género, que proporcione respuestas a las patologías que sufrimos las mujeres, sus causas, consecuencias y tratamientos adecuados, basado en evidencias científicas y libre de los prejuicios y estereotipos sobre la salud femenina.

Por ella y por todas las mujeres seguiremos en la lucha. ■

Nuria López Marín (@nurialomar) es secretaria general de CCOO de Andalucía

El sindicato feminista que nos habla



Santi Martínez Pérez

QUIERO EMPEZAR POR LO IMPORTANTE, agradecer a la revista Trabajadora y a quienes la hacéis posible su aportación a la narrativa feminista de CCOO. La última vez que tuve la oportunidad de escribir aquí lo hice a través de un artículo titulado “*Esquirols de nuestro género*”. La intención del mismo era intentar transmitir algo de mi experiencia en el trabajo por la igualdad, desde mi condición de hombre y sindicalista.

Ese artículo estaba fechado en junio de 2017 y la invitación a escribir de nuevo me ha permitido revisitarlo y preguntarme si, o mejor dicho, cuánto, habíamos cambiado. Un primer signo de cambio está en esa apelación a nuestra identidad feminista como organización sindical que incluimos en nuestro XII Congreso. Esa apelación feminista que acompaña desde entonces la palabra sindicato, ¿es sólo una palabra, o es algo más?

Umberto Romagnoli escribía sobre la palabra sindicato: “No es infrecuente que una palabra tenga los ritmos biológicos de los seres humanos. Nace. Vive. Se enferma y, si no se cura como debiera, muere. El síndrome de la enfermedad es fácilmente reconocible: la palabra ya no habla, la palabra ‘sindicato’ ha comenzado a dar señales de malestar justo cuando ha dejado de ser

percibida como una palabra amenazadora para el establishment político - cultural de los países más avanzados del capitalismo occidental...”

Creo que una manera, quizá poco ortodoxa de auto evaluación, es dilucidar si una palabra como feminista, ha “sanado”, o no, otra palabra importante para nosotras, sindicato. ¿Nos habla, nos interpela ese binomio de “sindicato feminista”?

Un primer paso hacia la “curación” del sindicato a través del feminismo es recuperar y reconocer el papel de las mujeres sindicalistas de CCOO frente al olvido “intencionado” de las luchas sindicales protagonizadas por mujeres. Intencionado porque cuando el análisis de lo que concierne al ejercicio del sindicalismo se hace desde la mirada masculina, se tiende a identificar /confundir lo masculino con lo universal.

Tan importante como visibilizar la historia de estas mujeres, es hacerlo con las compañeras en la actualidad. La presencia cada vez mayor de mujeres en las secretarías generales y en los órganos de dirección tiene, a mi entender, un efecto fundamental e importante que es el hecho de que cada vez más hombres sindicalistas, como yo, tienen o han tenido como referencia más importante sindicalmente a mujeres sindicalistas.

Otro paso nos sitúa en la necesidad de gobernar el cambio que viene tanto desde el ámbito organizativo como desde el formativo para afianzar la idea de sindicato feminista. Los sectores periféricos están aumentando y por tanto la representación pública de las mujeres trabajadoras. Dependerá de nuestra organización sindical apostar porque sus estructuras respondan a esa nueva realidad afiliativa, más cercana a intereses colectivos, de clase, feminista y combativa, frente a una afiliación acomodada, masculina e individualista. Es fundamental en este sentido acompañar esta adaptación organizativa con un refuerzo ideológico feminista que, a través de la formación, haga el papel de sustentador de los cambios. Como afirma Silvia Piris “*debemos aprender de la historia, y ser conscientes de que todas las alternativas que se pretenden construir sin tomar en cuenta las propuestas feministas, por muy superadoras de la dominación que quieran ser, acaban reproduciendo el patriarcado y la desigualdad de las mujeres...*”.

¿Y nosotros? ¿Y los hombres? Pues nos toca hacer un trabajo constante, repensarnos debe ser una de nuestras principales tareas en nuestro papel como hombres sindicalistas que queremos contribuir a la lucha por la igualdad. En el mejor de los casos desde la premisa de que nuestra militancia, nuestro ascenso sindical, muchas veces deriva de un absentismo masculino tolerado socialmente que debemos revisar y corregir de forma urgente para no ahondar en la brecha que nos aleja de la corresponsabilidad. En el peor de los casos, toca revisarnos desde la autoconciencia de ser parte del sujeto opresor y practicante de lo que llamaré la *omertá* masculina, ese silencio en negativo que calla ante las situaciones de desigualdad y que contrasta con la sororidad femenina (que debiera ser también sindical).

Contaba Rosa Luxemburgo que “*el primer gesto revolucionario es decir las cosas por su nombre*”. Si las nombramos, las reconocemos. Tan necesario es nombrar a nuestras compañeras feministas, como urgente es nombrar y reconocer (nos) en nuestra ocasional falta de habitabilidad organizativa para las mujeres y los discursos feministas. Nombrarnos para cambiarnos. De lo personal a lo colectivo. Dejemos que las palabras vuelvan a hablar (nos) y nos transformen. ■

Santi Martínez Pérez (@santimar77) es secretario general de CCOO de Euzkadi

POR UN FUTURO PARA PALESTINA

STOP

GENOCIDIO

VIVA PALESTINA LIBRE

CCOO