

Trabajadora82

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO



Entrevista con Alfredo Ramos: *Perforando las masculinidades*

Retrato de la corresponsabilidad en la negociación colectiva

Comunidad de Madrid: Punta de lanza de las políticas LGTBfóbicas de la derecha extrema

V ÉPOCA. Mayo 2024



CAMPAÑA

3/ #OrganizaTuOrgullo, de Raquel Gómez Merayo.

EDITORIAL

4/ La pobreza del tiempo.

POR AQUÍ

6/ La corresponsabilidad se aprende ejerciéndola, de Diana García Bujarrabal. Sin roles. ¡Rompe estereotipos!, de Paloma Vázquez Laserna.

Miradas feministas, mujeres que transforman, de Lola Manzano Acedo. Necesidades del profesorado LGTBI+, de María Rodríguez-Manzaneque García y David Armenteros Barroso.

EMPLEO

8/ Trabajadoras del Servicio de Atención a Domicilio: cuidar a quien cuida, de David Marcalain Pérez.

Trabajadoras en Zonas de Gran Afluencia Turística en Andalucía, de Patricia Laguna Herradón.

ENTREVISTA

10/ Entrevista con el politólogo e investigador Alfredo Ramos: Perforando las masculinidades.

GENERACIÓN XXI

14/ #NosVanAOír, de Ana Isabel Villaseñor Horcajada.

INFORME

15/ Retrato de la corresponsabilidad en la negociación colectiva, de Emma Rodríguez Rodríguez.

CIBERFEMINISTAS

21/ De musas y creadoras, de Laura Fátima Castelló Paz.

POR EL MUNDO

22/ Genocidio en Palestina, de Aisha Hmouda.

La kafala. Esclavas del siglo XXI, de Esther Caballé i Pallares.

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ Corresponsables, de Carmen Briz Hernández.

Jeanne Deroin, de Begoña Marugán Pintos. Tecnologías y cuidados, de Esmeralda Sanz Bernal.

SOCIEDAD

25/ Políticas públicas en igualdad y contexto político actual, de Cloti Iborra i Alcaraz.

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/ Cine/No, no quiero, de Enrique Arce Castilla.

Monográfico/Anrrracismo, de Azahara Merino Martos.

Podcast/ Sororas, antiguas pero modernas, de Raquel Prieto García.

Fotografía/Antifémima, de Carmen Briz Hernández.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ Comunidad de Madrid: Punta de lanza de las políticas LGTBifóbicas de la derecha extrema, de Manuel Rodríguez Núñez.

Cambios registrales y fraudes de ley, de Isidra Baidés Boutoureira.

SALUD

31/ Por una ciencia libre de sesgos de género, de Silvia Espinosa López.

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

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

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

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

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

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

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

Colaboran en este número: Raquel Gómez, María Rodríguez-Manzaneque, David Armenteros, David Marcalain, Patricia Laguna, Ana Isabel Villaseñor, Emma Rodríguez, Aisha Hmouda, Esther Caballé, Cloti Iborra, Enrique Arce, Raquel Prieto, Manuel Rodríguez, Isidra Baidés, Silvia Espinosa y Vicente Andrés.

Fotografías e ilustraciones de: Teresa Rasero, María Loizu, Txefe Betancort, Mohammed Salem y Victor Otero.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



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

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

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

@REVISTATRAJADORA

#OrganizaTuOrgullo

Raquel Gómez Merayo

ESTE AÑO se conmemoran los 20 años desde que el Comité IDAHO consagró el 17 de Mayo como el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia. Se podría pensar que, con el tiempo transcurrido, la discriminación, las agresiones y el acoso por estas causas pertenecen al pasado, ya están superados. Nada más lejos de la realidad, continúan presentes en todos los espacios de la vida de las personas.

A lo largo de los años, se ha ido desarrollando legislación tendente a afianzar y garantizar los derechos de las personas LGTBI+, estableciendo medidas destinadas a erradicar la discriminación y el acoso, además de tipificar las infracciones sancionándolas.

En el ámbito laboral, muchos de los Estados miembros de la OIT siguen sin tener leyes que protejan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras LGTBI+, lo que contribuye a que continúen experimentando situaciones que afectan gravemente a su dignidad.

Para evitar situaciones que pueden resultar discriminatorias, cuando no violentas, en el ámbito laboral las personas LGTBI+ tienden a adoptar diferentes 'estrategias': auto-segregación en el mercado laboral, la ocultación e invisibilización de la personalidad, la renuncia a derechos laborales y/o el aplazamiento forzoso de la identidad..., lo que provoca efectos perversos en la salud de las personas.

Esto lleva a CCOO a mantener el compromiso de actuar para garantizar el principio de igualdad de derechos de las personas LGTBI+, a través de fomentar una actitud activa y preventiva contra la LGTBIfobia en el ámbito laboral, además del reconocimiento del derecho al acceso igualitario al empleo, a la promoción laboral, a la formación...; por ello se asume el deber de crear lugares de trabajo inclusivos, en particular a través de la negociación colectiva, adoptando una



"CCOO mantiene su compromiso de actuar para garantizar el principio de igualdad de derechos de las personas LGTBI+, a través de fomentar una actitud activa y preventiva contra la LGTBIfobia en el ámbito laboral".

postura clara contra los ataques que pretenden poner en tela de juicio los derechos LGTBI+.

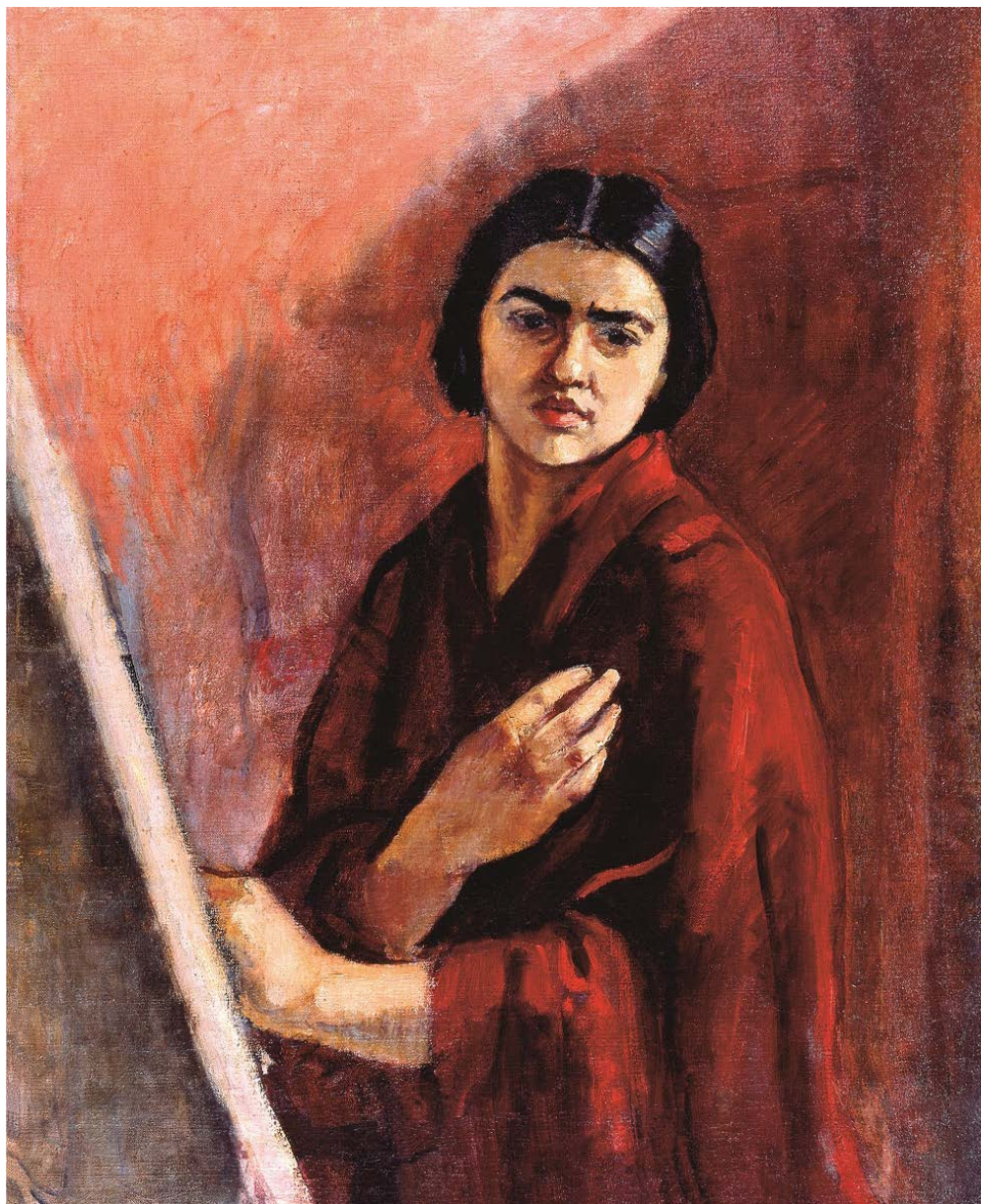
Por esto, este 17 Mayo es más importante que nunca que centros de trabajo, las representaciones laborales de las personas trabajadoras (RLPT), comités de empresa y secciones sindicales se sumen a la campaña *Organiza tu orgullo*, porque defender los derechos de las personas LGTBI+ es defender los valores universales de igualdad y dignidad. ■

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

La pobreza del tiempo

EN EL NÚMERO anterior de la revista, número 81, publicado en febrero se mencionaba la campaña contra la brecha salarial de género iniciada con la publicación del informe titulado: *Con más avances. Sin brechas* #CorresponsablesParaGanarMás. En el mismo se indicaba que la brecha salarial es el reflejo de la discriminación laboral y está directamente relacionada con la asimetría en el reparto de los cuidados familiares en nuestra sociedad. A las mujeres se les responsabiliza casi en exclusiva de los mismos. Por ello, si se quiere conseguir la igualdad en las condiciones en el ámbito laboral y acabar con la discriminación de las mujeres en el acceso al empleo, en el tipo de contratación o la falta de promoción habrá que actuar en el ámbito doméstico. Casi el 20% de las mujeres con un empleo a jornada parcial declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado. Otro 7% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. Por ello, CCOO, plantea que la corresponsabilidad es la mejor forma de actuar sobre las

“Las mujeres no quieren seguir ‘conciliando’ o más bien ‘arreglándolo/apañando’ entre, y con otras mujeres, sino que se trata de desfeminizar los cuidados y que cada agente responsable de los mismos asuma su parte: Estado, mercado laboral y los hombres”.



Autorretrato de la pintora de origen indio Amrita Sher-Gil, nacida en Budapest en 1913 y falleció en Lahore, Pakistán con tan solo 28 años.

causas de la desigualdad de género en el empleo y está trabajando sobre la misma.

Hay que entender la corresponsabilidad como una política superadora de la tradicional conciliación entre la vida familiar y laboral. Como señala la socióloga del trabajo Teresa Torns, conciliar proviene

del ámbito jurídico en la se trata de mediar entre contrarios u opuestos, en este caso entre la vida familiar y laboral, dos espacios que no son, de partida, ni equitativos ni democráticos y que pueden parecer, en principio, antitéticos, llegando a la conclusión de que es una mediación im-

posible, pensada para aligerar las cargas (insostenibles de las dobles jornadas) de las mujeres, pero para que a la vez se sigan ocupando de todo. De ahí que ante una imposible conciliación las mujeres estén sometidas a los permanentes malos arreglos (como reducir jornadas, coger excedencias, días de asuntos propios, retribuir los cuidados o utilizar a las abuelas y abuelos). Las mujeres no quieren seguir 'conciliando' o más bien 'arreglándolo/apañando' entre, y con otras mujeres, sino que se trata de desfeminizar los cuidados y que cada agente responsable de los mismos asuma su parte: Estado, mercado laboral y los hombres. Para conseguir cambiar de paradigma la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo ha desarrollado la campaña que se menciona al inicio, con propuestas como la campaña comunicativa, la guía de los derechos, servicios y prestaciones y la [web](#) de la que se da cuenta en estas páginas.

CCOO apuesta por un pacto estatal e integral de los cuidados donde los cuidados de la ciudadanía se implementen en base a la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas y el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social. Se precisan dotaciones y servicios públicos de calidad de los servicios de atención y cuidados a prestar en todos los ámbitos.

En los hogares se hace preciso el reparto, tanto del empleo, como del trabajo doméstico y de cuidados. No se puede permitir, ni las mujeres van a permitir, continuar con esa pobreza de tiempo. Un 35% de las madres con criaturas menores tienen pobreza de tiempo, lo que repercute en todas las actividades de ocio y tiene costes para su salud. Tampoco resulta lógico que sean las mujeres quienes sigan cogiendo los permisos no retribuidos para cuidar, mientras los hombres solo cojan los retribuidos.

Es preciso que en este sentido las empresas sean corresponsables y entiendan que deben negociar medidas que permita mejorar la vida de las personas empleadas porque además, como se ha demostrado, las empresas que aplican medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar no solo obtienen una mayor fide-

"La campaña *Organiza tu orgullo* pretende que en las empresas y los centros de trabajo se eleve la voz, una vez más, en la defensa de la dignidad de las personas LGTBI+".

lidad de sus plantillas, sino que consiguen una mayor implicación de esas personas y mejores resultados.

Por tanto, la negociación colectiva (tanto de convenios, como de planes de igualdad) es una herramienta a utilizar porque ya se sabe que desde la perspectiva legislativa los derechos de conciliación han alcanzado altas cotas de protección, no obstante, el avance más destacado ha venido impulsado por la corresponsabilidad en su propia ejecución. El Parlamento y el Consejo Europeo revisaron las medidas adoptadas y observando el fracaso de las mismas -pues persiste ante una infrarepresentación de las mujeres en el empleo con trabajos a tiempo parcial, temporales o informales- adoptó la [Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores](#). Directiva que ha sido traspuesta mediante el [Real Decreto-ley 5/2023](#).

Ausencias en materia de conciliación y corresponsabilidad

DESDE SUS ORÍGENES, la pugna por limitar el tiempo de trabajo frente al tiempo libre ha estado presente en la reivindicación de la clase trabajadora. Para conocer el estado de la cuestión de esa negociación colectiva la Confederación Sindical de CCOO ha encargado un informe a la Universidad de Vigo. La investigadora principal del [Informe sobre el estudio de los convenios colectivos para detectar posibles ausencias en materia de conciliación](#)

y *corresponsabilidad* ha sido la profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Emma Rodríguez Rodríguez. En el mismo se analiza una muestra de quinientos convenios colectivos (405 colectivos del sector y 77 empresas), lo que supone el 12,7% de los registrados en la [Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo \(CCT\)](#) y que afecta al 71,5% de toda la población que figura como vinculada a los convenios. Lo que permite asegurar una muestra a nivel nacional representativa, por lo tanto, los resultados y casuística que se han encontrado al analizar los diferentes convenios son un buen referente para obtener conclusiones a nivel general. En este estudio se da cuenta de la ordenación del tiempo de trabajo (la flexibilidad horaria, la reducción de jornada, etc.), los permisos laborales y las licencias retribuidos (por nacimiento de hijo, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, cuidado de familiares o fuerza mayor) y otros no retribuidos. Dado el interés de este tema y el enfoque propositivo, puesto que no solo se trata de conocer lo existente como de mejorarlo, la propia coordinadora del informe expone un resumen del mismo en este número de *Trabajadora*.

Además en este número se abordan las mejoras conseguidas en materia de empleo femenino mediante la reivindicación de las trabajadoras del SAD en Pamplona o la preocupación por la declaración de las Zonas de Gran Afluencia Turística (ZGAT) en Andalucía y cómo están haciendo aumentar la brecha salarial de género. Y, por supuesto, la diversidad sexual y de género ocupa temáticamente un lugar destacado. De forma descriptiva se exponen las modificaciones de algunas leyes LGTBI+ en la Comunidad de Madrid y se presenta la campaña *Organiza tu orgullo*, coincidiendo con el 17 de Mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia. La campaña pretende que en las empresas y los centros de trabajo se eleve la voz, una vez más, en la defensa de la dignidad de las personas LGTBI+.

La *Guía para no perderse* anima a leer sobre antirracismo, a visitar exposiciones como la de la fotógrafa Colita, escuchar el *podcast Sororas* o visionar el documental *No, no quiero*, de Belén Santos, que aborda el problema de los matrimonios forzados. ■

La corresponsabilidad se aprende ejerciéndola

Diana García Bujarrabal

LA CORRESPONSABILIDAD, como la libertad y en general todos los derechos, se aprende y se expande ejerciéndola. Comisiones Obreras invita a hombres, empresas y Estado a ejercer su parte. Y pone la suya a través de la acción sindical y desarrollando herramientas útiles como [la Guía de los derechos, servicios y prestaciones actuales para una conciliación corresponsable](#) y la web [conciliacioncorresponsable.ccoo.es](#), elaboradas y presentadas desde la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo dentro del proyecto *Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad en la empresa*. A menudo el marco normativo resulta confuso para quien no está familiarizado con él y se necesita información y orientación. Máxime cuando se han producido importantes modificaciones legislativas en los últimos tiempos, se han aprobado nuevos permisos, y son muchas y muy diversas las situaciones particulares a las que trabajadoras y trabajadores pueden enfrentarse. Estos dos productos han sido pensados para facilitar el acceso a la información y hacerla comprensible y fácil de manejar a delegados y delegadas y a todas las personas trabajadoras.

En la guía se hace un repaso exhaustivo tanto de los derechos de cuidados como de las prestaciones asociadas a los mismos, y se presentan las principales medidas de negociación colectiva para lograr mejoras en los permisos; en materia de flexibilidad y organización de los tiempos de trabajo; mejoras para la corresponsabilidad en los hombres o, finalmente, mejoras sociales económicas. La web recoge toda esta información y la



reordena para presentarla en formato digital, una manera de que esté disponible en todo momento y desde cualquier plataforma. Incorpora además un apartado específico de negociación colectiva para [pymes](#) y la sección de [Comunicados a la empresa](#) donde encontrar modelos relativos a cuidados y conciliación y basados en el Estatuto de los Trabajadores. Finalmente, funciona a modo de [repositorio](#) para acoger las guías y los principales documentos relacionados con los cuidados, la conciliación y la corresponsabilidad, muy especialmente la [Propuesta por un Pacto Estatal e Integral por los Cuidados](#). ■

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

Sin roles. ¡Rompe estereotipos!



Cartel del 8 de Marzo de 2024 de la Federación Estatal de Hábitat de CCOO.

Paloma Vázquez Laserna

SIN ROLES. ¡Rompe estereotipos!, bajo este título CCOO del Hábitat lleva dos años demostrando, a través de la difusión de vídeos, que los roles de género deberían ser desterrados de toda relación laboral. El género desempeña un papel importante en el trabajo: ¿Hay trabajos 'para hombres' y trabajos 'para mujeres'? Ciertamente no, pero la realidad es que existe una verdadera segregación laboral que divide las propias categorías profesionales y es producto de una cultura hegemónica que recrea esta visión injusta del mundo del trabajo.

Si nuestras conductas, pensamientos y sentimientos hacia las demás personas están influidos por la pertenencia de éstas a un grupo determina-

do, nos enfrentamos entonces a los prejuicios, los estereotipos y la discriminación. Por ello, es necesario transgredir los roles, romperlos para no aceptar con cuasi normalidad complaciente la división sexual del trabajo como condena perpetua para las mujeres. Es imprescindible, por ello, que desde las instituciones y las empresas se emprendan acciones positivas encaminadas a crear relaciones laborales basadas en la equidad y el respeto.

El principal propósito de la campaña *Sin roles. ¡Rompe estereotipos!* es mostrar los testimonios de trabajadoras en oficios masculinizados e incidir en que la acción colectiva destapa y rompe con los roles de género y ayudará a que el mundo laboral esté algo más libre de los estándares e imposiciones patriarcales. [Carmen Zamorano](#) narra sus duros comienzos como gruista en el sector de la Construcción, [Fuencisla Cubillo](#), ingeniera civil en el sector de la Construcción, piensa que el futuro será más favorable para profesionales como ella. El reciclaje sigue siendo un sector muy masculinizado, aún así, [Mercedes Espinosa](#), es peona de triaje. [Toñi Rubio](#), bombera forestal, anima a las mujeres a formar parte de este sector. [Laura Grande](#) asegura que sí fue bien admitida por sus compañeros en la Limpieza Viaria. [Laura Bañez](#), técnica en control de plagas, explica el asombro y comentarios de algunas personas al ver que quien realiza esta tarea es una mujer. La experiencia de [Manuela González](#), al adquirir la categoría de Especialista en Limpieza, fue la confrontación con sus compañeros que no la consideraban 'capacitada'.

Las mujeres están fracturando los juicios tradicionales de cómo comportarse según los estereotipos de género, especialmente en los centros de trabajo. Porque las mujeres son dueñas de sí mismas, algo que se debe transmitir a las futuras generaciones. No debieran existir trabajos 'para hombres' y trabajos 'para mujeres'. No debe haber profesiones más masculinizadas, según una falsa creencia de capacidades y habilidades físicas y/o mentales de las mujeres. Hay que deconstruir los mitos y creencias y construir una conciencia colectiva para configurar una sociedad igualitaria. ■

Paloma Vázquez es secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat (@CCOO_Habitat).

Miradas feministas, mujeres que transforman



Liberarse de los tentáculos del patriarcado, de Teresa Rasero.

Lola Manzano Acedo

POR TERCER AÑO consecutivo CCOO ha llevado a cabo la edición del concurso fotográfico *Miradas feministas, trabajadoras en acción*, con buena acogida y participación por parte de la población extremeña. Las fotografías seleccionadas forman parte ahora de una exposición fotográfica itinerante.

Este año, el concurso ha estado orientado a crear conciencia social sobre el trabajo que realizan las mujeres para el funcionamiento de la vida en su conjunto, visibilizar los espacios que ocupan las trabajadoras en el mercado laboral y las desigualdades, visibles y no visibles, que afectan a las mujeres dentro del mercado laboral.

Ruralidad, conciliación, sororidad, desigualdades, empoderamiento y hermandad han sido algunas de las temáticas que han dado vida a las necesidades y demandas de las trabajadoras de Extremadura a través de las fotografías.

La fotografía presentada por Teresa Rasero, con el título *Liberarse de los tentáculos del patriarcado*, ha sido la ganadora del III concurso, no solo por cumplir los requisitos establecidos en la base de la convocatoria, sino también por el impacto del mensaje

que transmite haciendo referencia a los múltiples obstáculos patriarcales a los que se enfrentan las trabajadoras para mantenerse dentro del mundo laboral.

Junto con la foto ganadora, se han seleccionado otras fotografías que compondrán el calendario feminista CCOO de Extremadura *Miradas feministas 2025: Maquillando la conciliación*, de Elisa Almazán; *El agotamiento de la lucha feminista*, de Teresa Rasero; *Sin contrato*, de Puri Castellano; *Lo que quieras ser*, de Guadalupe Franco; *No me pises la cabeza*, de Lourdes Núñez; *Un día normal en nuestro centro ocupacional*, de Natividad Ruiza; *Residencia de mayores*, de Sonia Sevilla; *Mi día a día*, de Ana Jalcón; *Mujer luchadora con más de 30 años en el campo*, de Patricia Rubiales; *Manos recolectando castañas*, de Patricia Rubiales y *Un eco de soledad, la mujer rural*, de Ana Ávila.

Al igual que en Extremadura, en Castilla-La Mancha tiene lugar por séptimo año consecutivo, la edición *Mujeres que transforman*, donde la temática se ha centrado en el protagonismo de las mujeres en el trabajo, en el arte, la ciencia, la infancia, la tercera edad, etc y que rompen con los estereotipos de género en una sociedad diversa, plural y cambiante. ■

Lola Manzano es secretaria de las Mujeres de CCOO de Extremadura (@cco_ext).

Necesidades del profesorado LGTBI+



Cartel de la Escuela de Formación Sindical LGTBIQ+ Verísimo Pazos, que organiza la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO.

María Rodríguez -Manzaneque García y David Armenteros Barroso

EL GRAN DESAFÍO de la comunidad educativa es, ha sido y será contribuir en la construcción de una sociedad democrática, cultivando y promoviendo el pensamiento crítico y la ciudadanía activa. La *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* afronta una realidad en la que está inmerso el profesorado. Para este fin, la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras y la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) han realizado una encuesta a la que han respondido más de 1.000 docentes de enseñanzas regladas no universitarias de todo el Estado. Con esta iniciativa, ambas organizaciones pretenden tener un mejor conocimiento de la realidad en los centros escolares.

Uno de los objetivos de la encuesta era conocer la dimensión de la discriminación, el prejuicio o las situaciones de lgtbifobia que surgen en los centros de enseñanza, cuando la víctima es docente. Pues bien, según esta encuesta un 37% del profesorado ha sido víctima o testigo de un episodio de lgtbifobia en el centro donde trabaja. Sobre estos datos y la forma de proceder, solo en un 50% de los casos los equipos directivos actuaron, en un 22,3% no se hizo nada y sólo en un 37% de los casos se denunció la situación, bien ante la inspección educativa bien en los juzgados.

Por otro lado, un 61% del profesorado afirma que colabora en actividades que abordan temáticas de diversidad y un 54,8% atiende a alumnado LGTBI+ sobre su situación derivada de su orientación sexual o su identidad de género. En resumen, el profesorado se enfrenta a una serie de desafíos en su trabajo, en los que la diferencia por ser LGTBI+ puede conllevar riesgos. No contar con recursos para fomentar la igualdad es, además de una carencia más, un factor de riesgo como trabajadores y trabajadoras. ■

María Rodríguez es técnica en Investigación, Formación y Calidad y David Armenteros coordinador del Grupo de Educación de la FELGTBI+ (@FELGTBI+).

Trabajadoras del SAD: cuidar a quien cuida

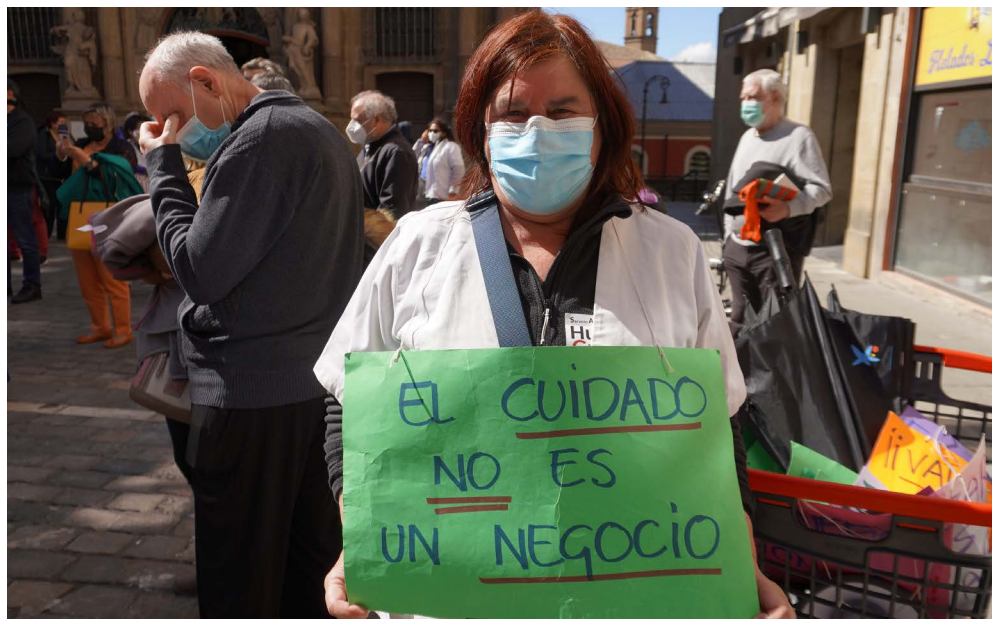
David Marcalain Pérez

LAS TASAS de dependencia y envejecimiento van a más y ello exige una reflexión sobre los servicios sociales existentes. El Servicio de Atención a Domicilio (SAD) es el primer y principal instrumento para prevenir la dependencia. Está demostrado que un servicio domiciliario suficiente, de calidad y bien atendido retrasa las situaciones de dependencia. En Navarra, el pasado año hubo 18.080 personas con algún tipo de dependencia reconocida, de ellas 1.143 personas eran atendidas por el SAD.

CCOO lleva ya mucho tiempo proponiendo mejoras para reforzar la atención que reciben las personas dependientes y para dignificar las condiciones de trabajo de las plantillas. En ese contexto, junto con otros sindicatos, ha sido fundamental para que el SAD en Pamplona vuelva a ser municipal. Gracias al tesón y la perseverancia de las trabajadoras, que han vivido años de conflicto, movilizaciones, juicios y negociaciones, se ha conseguido que el servicio sea gestionado directamente por el Ayuntamiento. El Ayuntamiento ha tenido que liquidar la empresa pública a través de la cual se venía externalizando la atención a domicilio y se ha alcanzado un acuerdo para minimizar el impacto negativo de esta decisión en la plantilla afectada. El acuerdo tenía un doble objetivo: mejorar un servicio público para la ciudadanía y mejorar las condiciones laborales de quienes lo prestan. Para ello, se va a modificar la ordenanza del SAD para aumentar las horas a quienes acarrean alta o severa dependencia en el año 2025.

Ha hecho falta mucho esfuerzo y una buena defensa jurídica para que el Ayuntamiento de Pamplona cumpliera su propio convenio a la hora de que las trabajadoras de este servicio pasasen a formar parte de la plantilla. Ahora queda que como entidad pública puntera dé un paso adelante en la prestación de un servicio público de calidad.

Las sustituciones y la alta tasa de jornadas parciales son dos factores para mejorar. Muchas trabajadoras no acumulan horas suficientes para completar una jornada completa y el enorme volumen de sustituciones



Fotografía de María Loizu.

hace que para muchas mujeres planificar su vida sea imposible. Uno de los retos inmediatos es ampliar la jornada de estas trabajadoras y prever las sustituciones para poder organizar jornadas y vidas. Por una mala organización del servicio no achacable a las trabajadoras, no es defendible la existencia de jornadas del 80, 90, 93%. Estas jornadas deberían ser del 100% ya. O al menos tener, con carácter inmediato, un planteamiento de que esta realidad sea posible.

“Gracias al tesón y la perseverancia de las trabajadoras, que han vivido años de conflicto, movilizaciones, juicios y negociaciones, se ha conseguido el servicio sea gestionado directamente por el Ayuntamiento”.

El acuerdo alcanzado el pasado 15 de marzo con el SAD Pamplona debe suponer un impulso para dignificar este sector tanto en el Ayuntamiento de Pamplona como en el resto de ayuntamientos de Navarra, y ojalá, este acuerdo sea extrapolable a otros ayuntamientos del país.

Ojalá las entidades públicas punteras den un paso adelante en la prestación de un servicio público de calidad que cumpla el objetivo de generar empleo y oportunidades en un sector especialmente feminizado, precario y con problemas propios de salud laboral.

Apostar por la corresponsabilidad de los cuidados, mejorar la vida de las personas dependientes, construir una red pública de servicios, y cuidar a quien cuida son los pilares para un sistema social que cada vez necesitarán más personas. Están en juego los cuidados del futuro, unos cuidados cuya necesidad ya es presente. **ii**

David Marcalain (@DavidMarcalain) es secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO de Navarra.

Empleo femenino en Andalucía

Trabajadoras en Zonas de Gran Afluencia Turística

Estas jornadas laborales prolongadas no se traducen necesariamente en una compensación económica o en tiempo de descanso adecuado para las trabajadoras, que ya sufren el pertenecer a uno de los sectores con salarios más bajos y con mayor prevalencia de jornadas parciales. Y todo ello, pese a encontrarse en uno de los sectores que más aumentaron sus márgenes de beneficios absolutos y relativos en 2023 (según el [Observatorio de Márgenes Empresariales](#), OME). Toca subir los salarios porque hay margen para ello.



“La declaración de Zonas de Gran Afluencia Turística (ZGAT) contribuye a aumentar la brecha salarial de género y las desigualdades en el trabajo”.

Fotografía de Txefe Betancort.

Patricia Laguna Herradón

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, hemos sido testigos en Andalucía del incremento de domingos y festivos trabajados, así como de la proliferación indiscriminada de la declaración de [Zonas de Gran Afluencia Turística \(ZGAT\)](#) en diversos municipios. Desde 2020 se han aprobado un total de 35 declaraciones de ZGAT y se ha incrementado a 45 el número de municipios declarados de interés turístico. Esta tendencia ha ignorado incluso la opinión de los municipios que se han manifestado en contra de esta instrucción, lo que ha llevado, en los casos de Granada y Jerez, a su judicialización. Es innegable que en la comunidad andaluza existen zonas con gran afluencia turística que contribuyen significativamente al Producto Interior Bruto (PIB), pero esto no justifica el uso indiscriminado e injustificado de esta herramienta ni mucho menos su utilización para desregular los horarios comerciales, beneficiando principalmente a grandes superficies y grandes marcas comerciales.

Las consecuencias de esta situación afectan de manera desproporcionada a diversos sectores de la población autóctona, y especialmente a las trabajadoras. En Andalucía, gran parte del empleo en el sector del comercio, especialmente en las zonas turísticas, está compuesto por mujeres jóvenes o de mediana edad. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el 56% de las personas trabajadoras en este sector son mujeres que enfrentan una serie de desafíos derivados de la desregulación de los horarios comerciales, la imposibilidad de hacer uso de la conciliación laboral y personal y arrastrar la falta de corresponsabilidad.

Uno de los aspectos más preocupantes es la modificación arbitraria de los descansos, que deja poco margen para que las trabajadoras puedan organizar sus vidas fuera del trabajo. Muchas de ellas se ven obligadas a realizar gastos extraordinarios para la atención de menores o dependientes a su cargo, ante la escasez de recursos públicos de atención, que son aún más costosos en días festivos.

La declaración de ZGAT contribuye a aumentar la brecha salarial de género y las desigualdades en el trabajo y condiciones laborales justas. Mientras las empresas se benefician de un aumento en las ventas y el Gobierno andaluz celebra el aumento del turismo, las trabajadoras y trabajadores sufren las consecuencias negativas en su salud física y mental, así como en la gestión de sus tiempos y la corresponsabilidad familiar.

Esta dinámica contradice lo que algunos estudios han demostrado, que una reducción en las horas de trabajo no solo puede mejorar la salud emocional y la satisfacción laboral, sino que también puede aumentar la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo. La implementación de una jornada laboral más corta no solo podría ayudar a reducir la brecha, también podría tener beneficios significativos para la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras. Esto es especialmente relevante en este sector, donde la atención al cliente y la calidad del servicio son fundamentales.

Decididamente la utilización irracional de la ZGAT en Andalucía es injusta social, laboral y medioambientalmente. Es fundamental una evaluación del impacto de la declaración de ZGAT junto con los municipios de interés turístico, así como medidas específicas para mitigar su impacto medioambiental y social. Se deben adoptar medidas concretas para garantizar que el desarrollo económico no se realice a expensas de los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres, con más recursos públicos de atención a la dependencia y menores. La equidad laboral y la justicia social son fundamentales para construir una sociedad más justa y próspera. 📌

Patricia Laguna (@PatriLaguna) es secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía (@ccoandalucia).

Alfredo Ramos: "Perforando la masculinidad"

Entrevistamos al politólogo e investigador Alfredo Ramos para hablar de vulnerabilidad, del malestar en las biografías masculinas, de arte, de trabajo, de masculinidades femeninas, de héroes, de Indiana Jones, de cuidados, de masculinidades presentes y de imaginar las futuras.

Carmen Briz Hernández

ALFREDO RAMOS, 45 años, es doctor en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Gestión Cultural por la Universitat Oberta de Catalunya y promotor de [Un Estudio Propio](#): "Nos dedicamos a la formación en materia de masculinidad, consentimiento, adolescencias trans... Entre las personas docentes están Clara Serra, Miquel Missé, Alicia Gómez, Ramón Gisbert y Noemí Parra" y del proyecto [Artistas en crianza](#): "En el Laboratorio de Artes Vivas de Tenerife tratamos de ver cómo es la relación entre crianza y creación artística, para establecer recomendaciones de buenas prácticas, tanto con artistas independientes como con instituciones culturales".

En su ensayo *Perforar las masculinidades* (2024) reflexiona sobre la masculinidad y ejemplifica con las prácticas de artistas como [Artor Jesús Inkeró](#), [Albert Potrony](#), [Cabello/Carceller](#), [Carmen Navarrete](#) y su obra *Museo del hombre* o [Guilles Barbier](#) y su *L'Hospice*, entre otros. El título se lo debe a una casualidad o quizás no: "Escribía sobre *performar la masculinidad* y el corrector de Word me lo marcaba en rojo ¿cuál es la sugerencia que me hace?" y pensé que era verdad, que tenía razón, que el libro tenía que ver con 'perforar' la masculinidad, con este ejercicio de hacer de las masculinidades algo poroso, que se deja atravesar".

Nos encontramos justo una hora después de que el presidente del Gobierno anuncie su permanencia al frente de la nación. Así que inevitablemente comenzamos la entrevista hablando sobre un presidente que días antes anunciaba públicamente su vulnerabilidad: "Ha sido muy interesante ver a un político que sufre, que sufre por amor, que sufre por el daño que se le hace a su familia, y sobre todo que exterioriza ese sufrimiento y plantea que el sufrimiento tiene consecuencias políticas muy relevantes. Es necesario salir de esta idea de políticos que lo ponen todo al servicio de un ideal, que han de resistirlo todo, porque además eso incapacita mucho a otras personas para poder pensarse a sí mismas en la política. Ha sido interesante plantearnos un interrogante sobre qué pasa con la debilidad, qué pasa con el afecto,



Fotografía de Julián Rebollo.

"La masculinidad condensa en figuras que son masculinas, que son hombres, un conjunto de valores que van más allá de los hombres, que estructuran nuestra convivencia".

qué pasa con el amor, cuando estas emociones atraviesan la biografía de una persona para la cual habitualmente pensamos que no le corresponde por su función o cargo".

[Aftersun](#) (2022), de la directora británica Charlotte Wells y [Close](#) (2022), de Lukas Dhont, son dos de sus recomendaciones cinefílicas. Y para profundizar más sobre masculinidad anima a leer: [Un baile de máscaras](#). [Redefinir la masculinidad](#) (2021), de J.J. Bola

y [Un hombre de verdad: Lecciones de un boxeador que peleaba para abrazar mejor](#), de Thomas Page MacBee.

¿Con qué concepto de masculinidad se encuentra más a gusto?

Con el que defiende la historiadora [Gemma Torres](#), la idea de que la masculinidad no es una cosa de hombres. Es verdad que tiene mucho que ver con la *performance* de los hombres, pero es algo más, eso solo es una parte de nuestro pacto social, de nuestras normas, del tipo de esfera pública que tenemos, que es extremadamente androcéntrica. La masculinidad condensa en figuras que son masculinas, que son hombres, un conjunto de valores que van más allá de los hombres, que estructuran nuestra convivencia.

¿Quién debería pensar sobre las masculinidades?

Pensar sobre la masculinidad es bastante reciente, se lo debemos a los feminismos, a las teorías decoloniales, al universo *queer*, a los estudios críticos sobre diversidad funcional, a un montón de perspectivas críticas que se han planteado criticar algo que los hom-



bres nunca habían criticado. La masculinidad era invisible, porque junto con otros elementos estructuraban nuestra manera de ver el mundo, de conformar instituciones, el Estado-nación, el mercado de trabajo, etcétera.

¿Qué es lo que ha pasado cuando los hombres (blancos, heterosexuales, cisgéneros) piensan sobre la masculinidad? Pues en general han tendido a reforzarla, replicarla y reproducirla, haciendo que su hegemonía transite en el tiempo y en el espacio. La masculinidad empezó a resquebrajarse cuando se piensa desde otras perspectivas: cuando la han pensado mujeres, maricas, bolleras, personas con discapacidad... Ese es el conjunto de elementos que nos permite pensar que hay esperanza en la masculinidad. Es una categoría que sigue teniendo muchas posibilidades, pero que no podemos seguir pensándola de la misma manera.

¿Cuál es el principal error a la hora de pensar las masculinidades?

El principal error es que se piensa desde la reproducción de la idea del individuo autónomo, llevándolo a un extremo, este ideal del hombre que se vale por sí mismo, que es capaz de construir su propia masculinidad. Y que un día, lee un artículo, ve una película o le pasa algo y mágicamente es capaz de 'reelaborar su universo'. No estoy diciendo que el trabajo individual que un hombre hace sobre sí mismo, o que una mujer hace sobre sí misma, para pensar cómo reproduce los elementos sobre la masculinidad sea erróneo, sino que es manifiestamente insuficiente y se está convirtiendo en el hecho fundamental a partir del cual se está pensando. Esto tiene una traslación en términos de política pública muy relevante. Seguimos pensando en las políticas públicas de

“No podemos ser hombres de verdad, es inviable, sobre todo en un sistema neoliberal como en el que estamos, se acabó, esa posibilidad de éxito ya no está”.

masculinidad muy orientadas a hombres que reelaboran sus conductas.

El segundo elemento es seguir pensando en que la masculinidad hegemónica sigue asentada en los mismos principios que hace cuarenta años, cuando lo que estamos observando es un giro muy rápido y muy evidente de adscripción a nuevos valores mucho más neoliberales que tienen que ver con esta parte del individuo hecho a sí mismo, descansando mucho más en la premisa de 'gobiérnate a ti para gobernar a los demás'.

Y un tercer elemento tiene que ver con pensar que no hay esperanzas en la masculinidad, esta idea de 'eliminemos la masculinidad', como que todo es malo, todo es violencia, todo es poder, no hay un lugar para pensar la masculinidad desde el terreno de la esperanza. No estoy de acuerdo.

¿Qué hacemos con las masculinidades femeninas?

El libro de Halberstam, *Masculinidad femenina* (1998) no ha generado los debates necesarios en los estudios críticos de masculinidad. Una de sus premisas fundamentales precisamente es el hecho de que la masculinidad no es una cosa de hombres, si nos pensamos que la masculinidad es una cosa de hombres, estamos eliminando una posibilidad, un derecho incluso, a mujeres que quieren adscribirse a una identidad masculina.

¿Hay cada vez más fracaso en las vidas de los hombres que no pueden cumplir con los mandatos y exigencias de la masculinidad tradicional?

Parto de la premisa de que es muy difícil el éxito en las masculinidades. Precisamente porque la generalización del éxito eliminaría una parte del factor competitivo que tienen las masculinidades. Y lo que realmente es compartido es el fracaso. El fracaso es un elemento permanente y es lo que tenemos que pensar en términos políticos. El fracaso siempre estuvo en lo que la masculinidad considera como la otredad: mujeres, población LGTBI..., etc. El

fracaso es una de las categorías políticas que más tenemos que reivindicar, porque lo que sucede justo cuando estamos fracasando es lo que demuestra la inviabilidad del modelo. No podemos ser hombres de verdad, es inviable, sobre todo en un sistema neoliberal como en el que estamos, se acabó, esa posibilidad de éxito ya no está.

Y en segundo lugar, son importantes nuestras estrategias para responder al fracaso desde la compañía, desde el afecto, decidnos 'estamos fracasando, si este no es un modo de vida en el que podamos estar y reconocernos, tenemos que empezar a pensar otros'. El momento previo al fracaso es el interesante, no es el fracaso como derrota, sino el fracaso como ruptura.

¿Cómo se imagina otras masculinidades futuras?

Soy muy malo imaginando masculinidades futuras, entre otras cosas porque creo que las individualizamos. Voy a poner un ejemplo un poco grosero con dos actores: Antes teníamos que ser Arnold Schwarzenegger, y ahora tenemos que ser Timotheé Chalamet. Estamos planteándonos que nuestro itinerario es de un hombre ideal a otro hombre ideal. El sociólogo Victor Seidler plantea: 'Si he fracasado queriendo ser el hombre ideal de la masculinidad normativa, lo más probable es que también fracase siendo el hombre ideal de la nueva masculinidad'. O sea, estamos volviendo a reproducir unas lógicas de fracaso.

La nueva masculinidad tiene que formar parte de las instituciones y que regule el lugar que el trabajo tiene en nuestras biografías. Liberarse de esta centralidad y poder pensar tu vida desde otros lugares es fundamental.

Una nueva masculinidad futura es una masculinidad que tiene vínculos afectivos y emocionales sólidos, que no se plantea a partir de la adolescencia 'bienvenidos al mundo del estoicismo emocional'. Una nueva masculinidad donde se pueda *performar* la masculinidad de otras maneras, a la hora de vestir, a la hora de expresarse. Y una masculinidad que sea vulnerable, que reconozca como esta posibilidad de afectar y ser afectados. Y que esto tenga un correlato, una traducción en nuestras maneras de estar juntos.

Si el desorden y el malestar social están presentes en las biografías de los hombres, ¿por qué es tan complicado que decidan trabajar en común para modificar esta situación dentro de los feminismos, del movimiento LGTBI o en organizaciones propias?

Creo que en general los hombres estamos muy acostumbrados a la necesidad de respuestas rápidas y concisas. Y creo que, a partir del momento en el que estamos permanentemente reproduciendo escenarios de incertidumbre, lo más probable es que las certezas que nos he-



Fotografía de Julián Rebollo.

mos dado no sean las certezas correctas. Tanto la derecha como la izquierda se están disputando una política de certezas permanentemente, y esto hace muy difícil construir estructuras colectivas de discusión. Vivimos en el 'reino de la certeza', que es una figura tremendamente masculina. Esto imposibilita la reflexión tranquila y el descubrir cuáles son las preguntas que nos tenemos que hacer.

Esto no quiere decir que debamos arrojarlos a la política de la incertidumbre, porque es el terreno que nos está dando el neoliberalismo. Evidentemente hay certezas que son necesarias para poder vivir, pero no son certezas todo lo que necesitamos. Reconocer eso y reconocer que necesitamos tiempo creo que es una de las cosas que pueden favorecer las articulaciones colectivas.

¿Los pilares sobre los que se construye la masculinidad: autonomía, recursos y tiempo (todo esto que falta tanto en el universo femenino, por otro lado), cómo 'casan' con la aceptación de la jerarquía basada en la obediencia?

Son dos caras de la misma moneda. Se ha planteado en los estudios críticos de masculinidad, la valentía y la heroicidad están absolutamente vinculadas a la obediencia y a la subordinación. En política es el sitio donde se ve más claramente. Los aparentemente más osados siempre son los más obedientes. Obediente con un determinado tipo de liderazgo muy concreto. La biografía masculina está articulada en torno a muchas promesas. Existe la promesa de que si obedeces vas a ocupar en algún momento esta posición de liderazgo. Puede ser, de hecho, que sea la obediencia la que te lleva a ser valiente con respecto a otros. Es la valentía de los 'indianas jones': 'solo ante el mundo porque así lo conquistaré'. Es pura subordinación a un mandato neoliberal.

"Igual que tenemos que pensar en la liberación del tiempo tenemos que pensar en la socialización del cuidado. Ésta es la apuesta más relevante que se tiene que hacer".

¿Quién es Indiana Jones?

Indiana Jones es un arquetipo muy tradicional de masculinidad, pero lo más curioso es que gana siempre gracias a herramientas no hegemónicas. Sin intención de hacer *spoiler*, en la primera película gana porque aparta la mirada, en otra gracias a Tapón, ¡un niño!, en otra gracias a elementos mágicos, algo totalmente apartado de la 'ciencia'; gana porque no quiere poder, gana porque no es ambicioso. La última película muestra que hay una vida mejor más allá de la hegemonía, pero Indiana necesita de Helena Shaw para disfrutarla.

¿Cuáles son las imbricaciones del sistema capitalista con la masculinidad?

Una clara imbricación de masculinidad y capitalismo es cómo se está desarrollando la figura del hombre autónomo actualmente. En la investigación [La caja de la masculinidad: construcción, actitudes e impacto en la juventud española](#), del Centro Reina Sofía /FAD Juventud, el equipo de Anna Sanmartín hace una lectura muy positiva y explica que hay un

desplazamiento, que hay muchos hombres que ya no están en la caja de la masculinidad normativa, que están en el borde, que están fuera... Esta investigación ilustra que la hegemonía ya no está donde pensábamos, donde la independencia y el trabajo son los valores más relevantes y donde la dependencia es el valor más criticado.

La imbricación más relevante es la consolidación de esta figura del individuo autónomo e independiente que se puede valer por sí mismo, y que es la base de las políticas de dismantelamiento del Estado del bienestar. Esto tiene mucho que ver, con cómo se leen algunos males desde la responsabilidad individual. Por ejemplo, en los gimnasios, esta idea de que eres el responsable de tu cuerpo y te vas a hacer responsable de tu vida. Hay una parte como de renacimiento, que es la de gobernarse a sí mismo para gobernar a los demás. La segunda imbricación es la consolidación del trabajo frente a todo como parte de nuestras biografías.

¿Es el mundo del trabajo donde se da una mayor reproducción de la masculinidad hegemónica?

Hay que desplazar la centralidad del empleo. Es muy fácil decirlo, y muy difícil hacerlo. Las políticas públicas de masculinidad más transformadoras son aquellas que no se definen como 'políticas públicas para hombres'. Creo que la reducción de la jornada o la renta básica universal son dos elementos fundamentales para que podamos empezar a pensar nuestras vidas más allá del trabajo. Y eso requiere que tengamos sostenes de derechos que nos permitan imaginar esa posibilidad. El trabajo es una cosa importante en nuestra vida, que requiere dignidad, que tengamos la posibilidad de tener una carrera digna, de no aburrirnos en el trabajo... Pero no puede ser la única cosa que ocupe nuestras vidas, porque eso es una biografía muy masculinizada. El reparto de las vacaciones podría hacerse por necesidades de conciliación (no solo con hijos e hijas). Y habría que eliminar parte de los imaginarios en torno a cómo se organiza el trabajo: las dinámicas de promoción, de competencia, de servilismo, esta cosa como de hacer más por el trabajo de lo que deberías hacer es una cosa muy masculina que tenemos que empezar a contestar.

¿Cuánto ganaría la sociedad si los hombres estuviesen más implicados en el mundo del cuidado?

Implicaría reorganizar la vida y nuestros imaginarios. Es muy ilustrativo que existan campañas en la semana de las mujeres y la ciencia donde se anima a ser ingenieras, informáticas, pero nunca vemos ninguna campaña que diga: 'Carlos, hazte maestro de Educación Infantil', campañas que insistan en que el lado masculino de las cosas no es el único lado bueno. En los cuidados no es solo una cuestión de



Fotografía de Julián Rebollo.

“Es el imaginario del héroe. La masculinidad no nos ofrece ninguna posibilidad de enfrentarnos a la enfermedad y la muerte de una manera constructiva”.

que los hombres hagamos cosas en casa, sino que también podamos incorporar a ese tipo de profesiones y que no sean un problema en nuestra biografía y no tengamos que estar pensando estrategias para justificar el lugar en el que estamos. Incorporar a los hombres a los cuidados también significa incorporar los cuidados a la política, en el sentido de que este individuo autónomo ya no sea el paradigma a partir del cual se realizan las políticas públicas ni la política en sí.

E insistir en todos los efectos positivos que puede tener para la sociedad, para los hombres: mejor salud, vidas mejores en general, sin que esto suponga considerar que el ámbito de los cuidados sea la gran panacea. En lo que llamo la ‘gentrificación del cuidado’ existe una parte muy específica que es el cuidado de menores (en general nuestros hijos e hijas), y es la parte de los cuidados fáciles (el paseo, el juego...). La carga mental sigue siendo femenina y los cuidados más duros también, en situaciones de dependencia o ancianidad.

Soy muy crítico con los referentes. Pero hay que tenerlos: ‘mira, ese tío está cuidando a las hijas de sus amigas, o está cuidando de su tía que está en cuidados paliativos’. Los permisos iguales están suponiendo un impacto muy relevante. Habrá que ver dentro de un tiempo qué impacto tienen en las biografías de los hombres.

¿Por qué los hombres suelen cuidar sin vínculos de apoyo? ¿Piensa en que hay que ampliar los derechos no solamente en días, sino también en ampliar las situaciones?

Carolina del Olmo en *Dónde está mi tribu. Maternidad y crianza en una sociedad individualista* reflexiona sobre ello. Sí, el discurso es: ‘tengo una hija de cuatro años de quien cuido y me inmolo solo’. No tiene sentido. La campaña del Ministerio de Igualdad de 2022 *El hombre blandengue* lo que genera son ‘nuevos héroes’. Tenemos que salir de ahí. Igual que tenemos que pensar en la liberación del tiempo tenemos que pensar en la socialización del cuidado. Ésta es la apuesta más relevante que se tiene que hacer.

La nueva ley de familias sigue pensando en la familia como el sitio del cuidado. Existen permisos en caso de fallecimiento de familiares con los que a lo mejor no tuviste casi relación, pero no tienes ningún permiso si fallece tu mejor amiga. Esto es una estructura que hay que modificar. La idea es expandir la red de cuidados (poder cuidar de los hijos e hijas de amistades...) y que exista una red pública. Hay que ampliar los vínculos que la ley reconoce, porque eso también tiene que ver con la capacidad *performativa* del derecho ‘hay una ventana abierta a que tus vínculos puedan reconocerse’. Defiendo el ‘efecto llamada’ en las leyes de familia. Si tenemos unos derechos, probablemente hagamos más esfuerzos por socializar los cuidados.

¿Qué campañas dirigidas a hombres le parecen ejemplos de acierto?

En 2023, en Francia, hicieron una campaña de seguridad vial brutal: *Sé el hombre que quieras ser, pero sé un hombre vivo*, donde encaraba que la masculinidad es un elemento que influye dramáticamente en la seguridad vial. Las estadísticas cuentan que son mayores los fallecimientos y las lesiones graves cuando los implicados en un accidente son hombres. Pero además, la campaña es bellísima; son hombres que asisten al parto de sus hijos e hijas y que son conscientes de la vulnerabilidad. *Gizonduz* realiza campañas desde un lugar constructivo y pisa terrenos inhóspitos (como el del mundo laboral), pero sin culpabilizar, juzgar ni acosar. Y la Fundación Iniciativa Social (FIS) puso en marcha el proyecto *Charlas de vestuario* que trata de reelaborar los códigos masculinos dentro de los equipos de fútbol y en edades tempranas.

En su ensayo cuando hace mención a la vejez, la señala como un terreno no de hombres.

En la vejez siempre hay una zona muy gris. Es un momento en el que se detectan ‘dulcificaciones de la masculinidad’, como esta figura del abuelo que se vuelca con el cuidado de los nietos y hace todas las cosas que no hizo como padre (hay abuelos que son igual de pesados que cuando eran como padres, o peores). Y también muchos hombres tienen que empezar a cuidar a sus parejas. Las mujeres o mayores LGBTI piensan en el *cohousing* (vivir en viviendas privadas, pero con servicios comunes), sin embargo los hombres que estamos dentro de la masculinidad normativa, no estamos pensando en alternativas futuras. También es significativo que cuando muchos hombres se jubilan vean ante sí el vacío. Ya no son útiles socialmente hablando.

Hablemos de salud, también de salud laboral. ¿Son la enfermedad y la muerte problemáticas con la masculinidad hegemónica?

Hay muchos estudios que apuntan que la masculinidad normativa es mala para la salud. Al igual que los hombres no cuidamos, tampoco nos gusta cuidarnos. Es la figura del ‘hombre descuidado’, el que llega tarde a las consultas, el que no se va a someter a una revisión de próstata (porque por ese agujero, como diría el entrenador de fútbol Luis Aragonés, ‘ni el pelo de una gamba’), es el que no va a tomar precauciones respecto a determinados riesgos laborales, etcétera, es el que tiene una identidad masculina que está extremadamente adscrita al riesgo y el control. Se enfrentan a un montón de riesgos pero bajo la premisa de que controlan. Creo que eso en gran parte está cambiando ya no somos el desastre que éramos. En el campo laboral, sigue siendo clásica esa figura de que quienes menos atienden a los riesgos laborales son los hombres.

Por otra parte, el ámbito de la muerte es especialmente crítico, porque tiene mucho que ver con qué imaginarios contamos para enfrentar la muerte y la enfermedad, es una discusión que no estamos teniendo como sociedad. Al hablar de muerte digna nos estamos planteando siempre unos estrechísimos márgenes de movimiento y de discusión. Los imaginarios y el vocabulario de ‘guerra’ frente al cáncer, al VIH... En enfermedades terminales hay más mujeres que optan por cuidados paliativos frente a los hombres que suelen optar por tratamientos más agresivos porque piensan que están en una batalla, y aunque pierdas la batalla, hay que darla, hasta el final. Es el imaginario del héroe. La masculinidad no nos ofrece ninguna posibilidad de enfrentarnos a la enfermedad y la muerte de una manera constructiva. ■

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

#NosVanAOír

Ana Isabel Villaseñor
Horcajada

"NOS VAN a oír va de nosotros y nosotras, de la juventud trabajadora. De hacer visible lo invisible, de que quienes más sufrimos las consecuencias de todas las crisis, tengamos un espacio en el que alzar la voz", así empieza el **documento de conclusiones del proceso Nos van a oír**, que contiene las propuestas emanadas de un **proceso participativo** de asambleas de trabajadoras y trabajadores jóvenes que se han celebrado por todo el territorio y que ha editado y **presentado públicamente** la Secretaría Confederal de Juventud de CCOO. Un proceso que ha conllevado una pequeña apertura del sindicato que queremos las personas jóvenes.

Romper barreras no siempre es fácil, sobre todo cuando se habla de movilizar a la juventud. Cuando se plantea el proceso de #NosVanAOír si algo teníamos claro es que no teníamos miedo al fracaso, porque preferíamos intentar movilizar cualquier rincón y fracasar, que no intentarlo nunca. Y sin duda comprobamos meses después, que romper este miedo no sirvió para demostrar que juntarnos hacía mucha falta.

Supimos hacer de la necesidad una virtud y así también abrir una conversación intergeneracional, más necesaria que nunca, donde las personas jóvenes pudieron sentirse acogidas y escuchadas por el sindicato. Por ello, de este proceso no solo importa el resultado final, sino que su valor es la suma de cada una de las asambleas y de las aportaciones que se han recibido.

En las asambleas aprendimos que aunque las personas jóvenes somos muy diversas también nos unen demasiadas cosas. Por ejemplo, una precariedad que vertebra todas las



"Las personas jóvenes queremos una sociedad donde quepamos todas: hombres, mujeres, personas LGTBI, migrantes, personas con diversidad funcional..."

decisiones: emanciparse, tener criaturas, disfrutar del ocio y de la cultura, la posibilidad de viajar... Y es que las personas jóvenes tuvieron en el 2023 un salario medio anual neto de 12.062,59 €. ¿El resumen? No salen las cuentas, lo que implica que la juventud está sometida a una precariedad vital que no deja alcanzar ese deseado proyecto de vida.

Nuestra generación también ha sido y sigue siendo una generación

que abre puertas y rompe estereotipos. Y este documento es un reflejo de ello. Y es que las personas jóvenes queremos una sociedad donde quepamos todas: hombres, mujeres, personas LGTBI, migrantes, personas con diversidad funcional... Porque las jóvenes de clase trabajadora quieren derechos para todas.

Las asambleas y el documento no se han quedado solo en lo laboral sino que ha abarcado todas las esferas vitales que interpelan a la juventud. Se ha abordado la educación y de la necesidad de que ésta les tenga más en cuenta y de que no 'fría' a costes ocultos o tasas impagables. También se ha hablado de la salud mental y de romper esos estereotipos en los que la sociedad encaja a la juventud llamándola 'generación de cristal' para decir que estamos hartas de vivir explotadas, además de decir, alto y claro, que no queremos que la salud mental siga siendo un privilegio inaccesible para las de nuestra clase. También de la crisis climática, de la falta de servicios públicos, de una sanidad sin interminables listas de espera y de una red de transporte que vertebró todo el territorio.

#NosVanAOír para muchas significa que el sindicato es un sitio que les escuchaba y que recoge sus aportaciones. Es un sitio en el que compartir, en el que verse reflejadas, en el que sentir que esto va más allá de un problema individual, que es un problema colectivo y responsabilidad de toda la sociedad. Ahora, este proceso es una hoja de ruta para toda la juventud. Por ello, nuestro compromiso debe ser hacer llegar este documento a nuestra gente, pero también hacerlo llegar a todas las manos que necesitan que les digamos que su sindicato está aquí, escuchándolas y trabajando por un futuro al que aspirar para las que somos parte de las muchas, las de nuestra clase. **II**

Ana Isabel Villaseñor (@anaglimlag) es adjunta en la Secretaría Confederal de Juventud de CCOO (@JovenesCCOO).



Fotografía de Txefe Betancort.

Retrato de la corresponsabilidad en la negociación colectiva

Emma Rodríguez, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidade de Vigo), es la coordinadora del estudio *Informe sobre el estudio de los convenios colectivos para detectar posibles ausencias en materia de conciliación y corresponsabilidad*, en el que también participaron Belén Fernández, Rosa Rodríguez y Alberto Vaquero, y también la autora de este informe sobre negociación colectiva y corresponsabilidad.



Negociación colectiva y corresponsabilidad

Emma Rodríguez Rodríguez

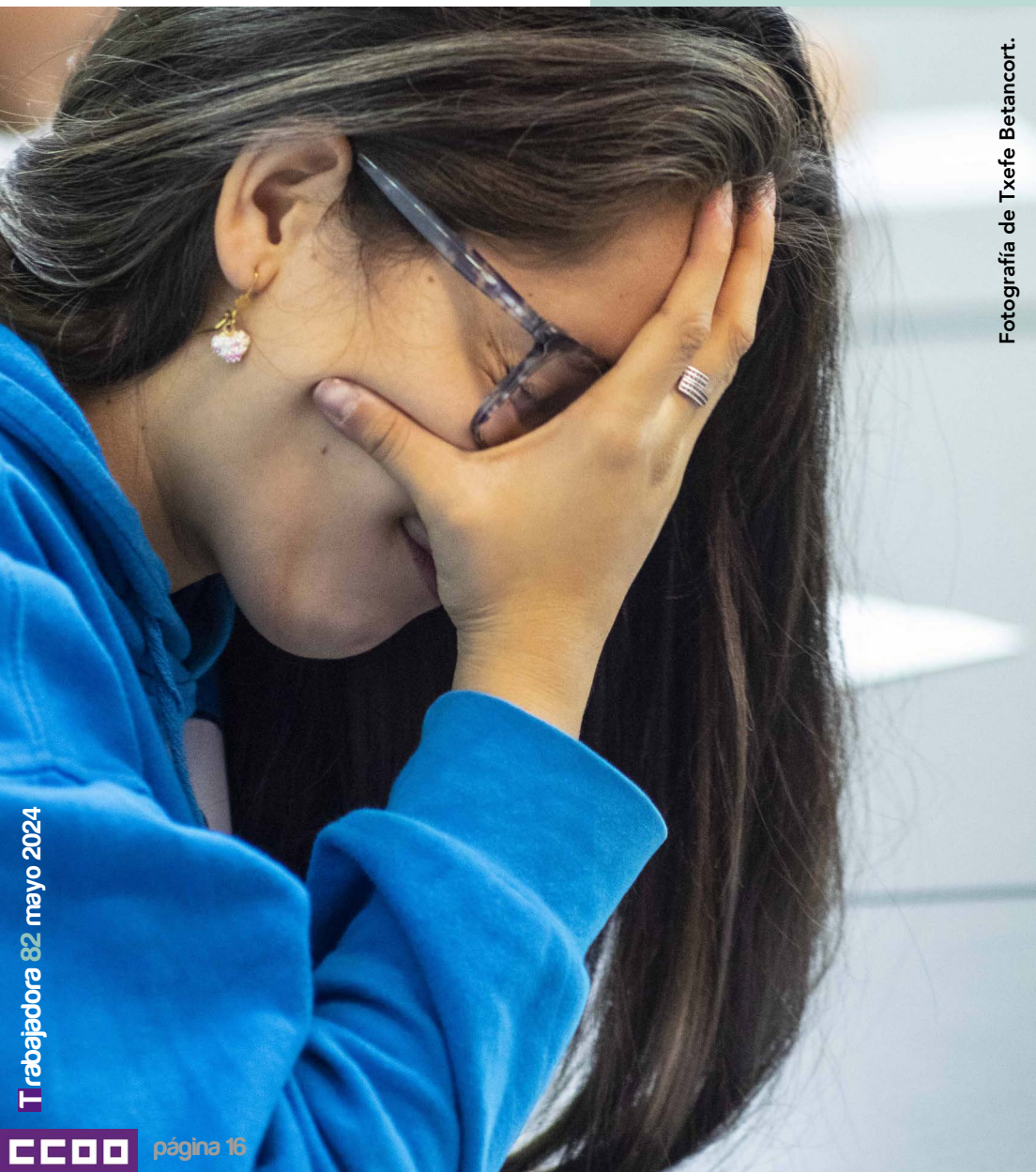
LA CONCILIACIÓN de la vida privada y de las obligaciones profesionales ha supuesto una fuente de conflictos desde su propia concepción. Asumir que las personas trabajadoras son sujetos con derechos humanos preeminentes sobre cualquier disposición empresarial y que, en consecuencia, la empresa debe respetar, conforma el núcleo esencial del Derecho del Trabajo. Sin embargo, todavía es generalizada la convicción de que la soberanía sobre el tiempo de traba-

“Todavía es generalizada la convicción de que la soberanía sobre el tiempo de trabajo es una potestad unilateral de la dirección empresarial alejada de cualquier matiz”.

jo es una potestad unilateral de la dirección empresarial alejada de cualquier matiz.

Los derechos de conciliación de las personas trabajadoras se han ido construyendo a lo largo del pasado siglo y deben de apuntarse, de una vez por todas, en el actual siglo XXI. Pero, no sólo eso, debe de alcanzarse la denominada ‘conciliación corresponsable’. Esto significa algo tan obvio como compartir las obligaciones de cuidado, entendido en sentido amplio. ¿Por qué se hace tan necesaria esta perspectiva de reparto vinculada al ejercicio de estos derechos individuales de toda persona trabajadora? La respuesta viene dada por la realidad y sus tozudas brechas que emanan de los perniciosos roles de género. Ha de desterrarse la trasnochada idea de que la conciliación es tiempo libre que se otorga para una especie de ‘realización personal’. Los derechos de conciliación son derechos individuales de toda persona trabajadora que se vincula o se inserta en el derecho de igualdad en el empleo, justamente por su marcada perspectiva de género y las discriminaciones directas o indirectas que han llevado aparejadas en su ejercicio en muchos casos. Es ahí donde la corresponsabilidad adopta un protagonismo especial.

La norma española, impulsada por la europea, ha avanzado con paso firme -y algún tropicón- desde la concepción originaria respecto de la cual el permiso de maternidad suponía el núcleo sobre el que se articulaban los ‘otros’ derechos ‘satélites’ para ‘ayudar’ a la ‘madre’. El ejemplo paradigmático se encuentra en el permiso por lactancia (art. 37.4 del Estatuto de Personas Trabajadoras, [ET](#)) pues nació de la mano de la protección del amantamiento y de la Directiva 92/84, por lo que la titularidad se otorgaba a la madre. No fue hasta el año 2010, con la conocida [STJUE de 30 de septiembre, asunto “Roca Álvarez”](#), en el que se estableció su condición esencial como permiso de conciliación de disfrute individual y, por lo tanto, como derecho subjetivo de toda persona trabajadora. Y, no está de más recordar que la cuestión prejudicial que resuelve este asunto se planteó por un varón que reclamaba el ejercicio de ese derecho, más allá de la posible cesión por parte de la madre titular. Se articula, de este modo, una concepción paradigmática de los dere-



Fotografía de Txefe Betancort.



chos de cuidado en nuestro ordenamiento, no obstante, para su ejercicio sigue condicionándose a lo que se establezca en la negociación colectiva.

En el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)**, la ordenación del tiempo de trabajo en pro de la conciliación corresponsable toma una entidad protagonista, lo que evidencia el interés de los interlocutores sociales al respecto y su delimitación. En la actualidad, se puede decir que existe una tendencia que ha evolucionado desde las primeras regulaciones vinculadas a la vigilancia de la salud, en especial respecto de los más vulnerables (mujeres y menores), hasta medidas reequilibradoras de la igualdad en el empleo, concretamente dirigidas hacia la conciliación como derecho individual de cada persona trabajadora y hacia la corresponsabilidad como meta en su ejercicio. Todas estas previsiones del V AENC han de tenerse en cuenta en la negociación colectiva presente y futura. No obstante, la radiografía que desprende de los

datos actuales es descorazonadora. Los convenios vienen regulando desde sus orígenes la ordenación del tiempo de trabajo, pero la perspectiva de género tradicionalmente ha permanecido en un segundo plano y su implantación parece ir con menor ritmo que la marcada por la propia norma legal.

“Los convenios vienen regulando desde sus orígenes la ordenación del tiempo de trabajo, pero la perspectiva de género tradicionalmente ha permanecido en un segundo plano”.

Una perspectiva integradora

SI SE PARTE de una perspectiva analítica e integradora entre el tiempo de trabajo y los derechos de conciliación, se obtendrá una idea de las posibilidades de corresponsabilidad en su ejercicio.

En relación con el registro de jornada sorprenden las reticencias empresariales a establecer sistemas fiables o validar medios poco eficientes que, en muchos casos, se prevén por la propia negociación colectiva. La empresa, en tanto sujeto obligado a su conservación y, simultáneamente, la responsable de que se realice correctamente y se abonen las horas de trabajo estipuladas, debería ser la mayor interesada en garantizar ese registro ‘objetivo, fiable y accesible’ y, podría añadirse, disgregado por género. No obstante, hay cláusulas concretas que computan como jornada el tiempo de desplazamientos cuando la prestación del servicio implica una zona concreta, por ejemplo, especialmente alejada de los núcleos de mayor densidad de población. Esta cuestión facilitará la conciliación desde la perspectiva de considerar una agravante en contra esa lejanía que implica adelantar o reorganizar los horarios de atención de dependientes o menores a cargo.

La importancia de la jornada radica precisamente en que se trata de la unidad de medida a partir de la que se han de calcular y adaptar el resto de las materias que influyen en el tiempo de trabajo y son determinantes en pro de la conciliación corresponsable con perspectiva de género. Sin embargo, la normativa al respecto deja abierto un abanico de posibilidades tan amplio que resulta fundamental el papel de los negociadores, muchas veces poco concreto y carente de garantías de control efectivo. Algún ejemplo de buenas prácticas se encuentra en empresas cooperativas, por ejemplo, pues de una manera sencilla, pero ‘fiable’, se establece el sistema de registro diario, que estará a disposición de cada persona trabajadora y se especifican los instrumentos para llevar a cabo ese control. Lo que sí parece haberse interiorizado por la negociación colectiva es la oportunidad que brindan las nuevas tecnologías en cuanto al almacenamiento de datos para gestionar esa obligación empresarial del control horario.

Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado un documento que define y detalla los objetivos del registro de jornada, así como los instrumentos o recomendaciones que serían óptimos para implantarlo en las empresas respetando los derechos de intimidad y



Fotografía de Txefe Betancort.



protección de datos de las personas trabajadoras y algún convenio parece ser reflejo de las indicaciones que contiene.

Llama poderosamente la atención la ausencia de la perspectiva de género y, en particular, de las diferencias que puedan existir entre la cuantificación del cumplimiento con el horario por parte de los varones y de las mujeres, lo que pondría de manifiesto, de nuevo, el reparto de roles en el cuidado. En este sentido sería positivo ese registro desgregado por género con la intención de establecer medidas correctivas que garantizaran que los permisos o las ausencias reguladas al efecto se disfrutaran efectivamente de manera corresponsable.

El abuso de las horas extraordinarias y de las horas complementarias resulta especialmente perjudicial en relación con las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Además, los alargamientos sistemáticos de la jornada ordinaria resultan contrarios a cualquier deseo de corresponsabilidad en los cuidados. La negociación colectiva presenta ejemplos especialmente confusos sobre la regulación e incluso, la obligatoriedad, de estas horas extras. Deben eliminarse esos conceptos de 'jornada adicional' que representan un exceso en la jornada laboral y parecen concebirse al margen de todo límite legal.

En efecto, los ejemplos encontrados se vinculan con sectores altamente feminizados y la problemática es mayor si se tiene en cuenta que el legislador español apenas establece límites especiales al cómputo de jornada en los supuestos de pluriempleo, a salvo de supuestos de sectores con jornadas especiales. Estas prácticas son excesivamente perniciosas y no deben contar con el amparo de la negociación colectiva. Y, en caso de considerarlas imprescindibles, debe regularse de manera escrupulosa y siempre partiendo de su excepcionalidad y la aquiescencia de la persona trabajadora, más allá de que, por supuesto, se retribuyan más que las horas ordinarias de trabajo.

Desde la perspectiva de género y de los cuidados asociados al rol femenino, la extensión de la jornada a través de las convencionales horas extraordinarias resulta efectivamente pernicioso, pero es todavía menos pertinente la previsión del alargamiento obligatorio u optativo, pero no computado como extraordinario. Si en efecto los derechos individuales de conciliación de cualquier persona trabajadora se ven afectados por los alargamientos de las jornadas, la ausencia de previsibilidad y de especial



Fotografía de Txefe Betancort.

“Llama poderosamente la atención la ausencia de la perspectiva de género y, en particular, de las diferencias que puedan existir entre la cuantificación del cumplimiento con el horario por parte de los varones y de las mujeres”.

reconocimiento y recompensa, condena a las personas que se ven sometidas a estas prácticas a una devaluación de sus derechos de conciliación e, indirectamente, del ejercicio de una conciliación corresponsable que precisa de organización para el reparto de los cuidados. En fin, se trata de fugas en la propia base del derecho de conciliación que inciden en su distribución de las obligaciones de cuidado en el entorno privado de las organizaciones familiares.

La flexibilidad de horarios

LA CONCILIACIÓN de la vida familiar y laboral pivota sobre la flexibilidad de los horarios de trabajo, por lo que resulta básico hacerlos compatibles con los horarios de la familia y con los 'tiempos de la ciudad'. En esta línea, la transposición de la [Directiva \(UE\) 1158/2019](#) llevada a cabo por el [Real Decreto-ley 5/2023](#), efectivamente incide en las dificultades interpretativas que esta concepción jurídica trajo consigo en la aplicación práctica anterior y ahora reconoce claramente un derecho subjetivo a la conciliación para toda persona trabajadora (art. 4, letra o) ET). En consonancia con este reconocimiento pleno de derecho y prohibición de toda discriminación o trato desfavorable para su ejercicio, se modifica el art. 34.8 ET para que la solicitud de la adaptación de jornada sea un derecho de la persona trabajadora ante el que la empresa deberá ofrecer posibilidades alternativas y equiparables de disfrute, en caso de que la propuesta de la persona trabajadora perturbe el desarrollo empresarial considerablemente y así lo justifique.

Resulta fundamental completar la regulación de los permisos específicos que



prevé la norma estatutaria, consistentes básicamente en el alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación de la persona trabajadora. La modificación normativa del art. 34.8 ET por transposición de la normativa europea implica que la negociación colectiva debería centrarse en su desarrollo y en su incentivo, sobre todo desde la perspectiva de la corresponsabilidad en los cuidados. Otorgar incentivos para su disfrute a determinados grupos profesionales masculinizados, sin duda, beneficiaría su implantación y el reparto de las responsabilidades familiares. No se trata de primar a un género respecto de otro, ni que el convenio regule mecanismos que impliquen una intromisión en la vida privada de las personas trabajadoras, simplemente se trata de favorecer que se acojan a este instrumento de conciliación todas las personas trabajadoras, con independencia de su género o categoría profesional.

Existen prácticas convencionales que recogen la posibilidad legal de la flexibilidad horaria vinculada a los derechos de conciliación, pero la supeditan a 'armonizarla' con la competitividad empresarial, quedando condicionado su ejercicio por las necesidades productivas directa o indirectamente. Por contraste, algún convenio recoge un derecho de adaptación de jornada muy limitado, pero sí vinculado a los derechos efectivos de conciliación porque se circunscribe a la finalidad específica del periodo de adaptación del menor durante los primeros momentos de incorporación a la escuela infantil o al colegio. A pesar de la pesimista panorámica general, hay que destacar de manera muy positiva que comienzan a aparecer previsiones en los convenios que, adelantándose al propio legislador de 2023, ya han establecido un sistema muy detallado para el ejercicio de la adaptación de jornada acorde con la finalidad de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Una de las medidas más enérgicas, en cuanto al incremento de la potestad empresarial sobre el tiempo de trabajo es la referida al establecimiento de distribución irregular de la jornada a lo largo del año que, en ausencia de pacto, será de un diez por ciento, como porcentaje mínimo. Esta disposición desvirtúa los derechos de conciliación ante los intereses empresariales. Las personas trabajadoras difícilmente podrán compatibilizar sus responsabilidades

laborales y privadas si una parte del tiempo que dedica a las primeras puede estar a expensas de la voluntad unilateral de la empresa. Con la esperada transposición de la [Directiva \(UE\) 1152/2019](#), de condiciones transparentes y previsibles de trabajo, la normativa española debe modificar ostensiblemente su regulación del tiempo de trabajo y, en particular, es imprescindible que incida sobre la distribución irregular de la jornada.

En efecto, la distribución irregular de la jornada constituye, sin duda, una de las herramientas empresariales más perniciosas para hacer efectiva la conciliación corresponsable. Existen cláusulas que ya mejoran la regulación actual del ET, al menos en las cuestiones más evidentes, como es el escaso margen de preaviso para poner en marcha la distribución irregular por la parte empresarial. Otros convenios van más allá y, en la línea de reforzar una verdadera previsibilidad respecto de esta alteración horaria, establecen un requisito muy oportuno respecto del tiempo que ha de indicarse cuándo se va a llevar a cabo. Algunos convenios comienzan a demostrar cierta sensibilidad con la conciliación fami-

liar al excluir de la disponibilidad horaria 'aquellos trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal'. Resultan más positivas las cláusulas que eximen de la disponibilidad horaria para quienes tengan a cargo familiares hasta segundo grado dependientes o con discapacidad, incluidas las derivadas de edad, enfermedad o accidente. Por supuesto, debería descartarse toda referencia a la disponibilidad horaria como variante de flexibilidad horaria, especialmente desde la perspectiva de género, so pena de incurrir en acciones susceptibles de calificarse como discriminaciones indirectas.

“Que la adaptación de jornada sea un derecho de la persona trabajadora ante el que la empresa deberá ofrecer posibilidades alternativas y equiparables de disfrute”.



Fotografía de Txefe Betancort.



Bolsas de horas y más

MÁS ALLÁ de estas cuestiones tan evidentes, hay que destacar que aparecen referencias novedosas a instrumentos muy útiles a efectos de conciliación como son las denominadas 'bolsas de horas' y, simultáneamente, se establece un régimen detallado respecto de la distribución irregular de jornada, con especificaciones respecto de su compensación, los periodos de cómputo, e incluso referencias a la situación de pluriempleo y trabajo a tiempo parcial.

La reducción de jornada ha sido uno de las instituciones jurídicas más utilizada por las personas trabajadoras en los últimos años con fines de conciliación, no obstante, su feminización también resulta evidente. La realidad en los centros de trabajo responde a un claro sesgo de género en los cuidados y que deja entrever la concepción aún alejada de la necesidad de que los derechos de conciliación se distribuyan de manera corresponsable. El art. 37.6 ET recoge el derecho a la reducción de la 'jornada de trabajo diaria' con la disminución proporcional del salario —entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella—. Esa referencia temporal ha supuesto un importante límite en su operatividad práctica y disminuye su virtualidad como una verdadera medida de conciliación, pues ya no cabe una reducción de jornada en cómputo anual o mensual, lo que permitiría que una persona trabajadora pudiese optar por la adecuación más flexible del tiempo de trabajo a la vida personal.

En efecto, las reducciones de jornada son, tal vez, las cláusulas convencionales más abundantes en relación con el tiempo de trabajo en la empresa. La confusión que existe, en términos generales, respecto de estos instrumentos jurídicos resulta significativa. Algún convenio reconoce fórmulas de acumulación de horas de reducción, dentro de los horarios de trabajo, especificando que la persona trabajadora a turnos debe respetar el inicio y el final de la jornada que le corresponda. Casi anecdóticamente aparece algún convenio que amplía al cómputo semanal el margen de la reducción, con limitaciones en su disfrute a días enteros. Resultan llamativas las cláusulas convencionales que plantean una alternativa innovadora distinguiendo entre diferentes tipos de reducción de jornada, según se trate de una opción personal o responda al cuidado de familiares o de descendientes, e incluso se podría decir es coherente al establecer ciertos requisitos de antigüedad para ejercitar la primera y regula beneficios para las segundas, por ejemplo, respecto del mantenimiento de



Fotografía de Txefe Betancort.

“Debe primarse la flexibilidad y adaptación del tiempo de trabajo frente a la reducción como falsa vía de conciliación”.

las cotizaciones de seguridad social al cien por cien, durante cuatro años, o ampliando esta opción hasta que el menor alcance los catorce años. Sin embargo, desde la perspectiva de un derecho a la conciliación corresponsable, todas estas ventajas plantean ciertas controversias derivadas de la propia configuración de la medida en sí misma, en tanto que consiste en un alejamiento del puesto de trabajo para quien lo ejerce. Como ya se ha indicado, debe primarse la flexibilidad y adaptación del tiempo de trabajo frente a la reducción como falsa vía de conciliación.

En términos generales, la negociación colectiva debería tender a la establecer jornadas de trabajo más reducidas, incentivar la jornada continua, limitar el exceso y desregulación de la jornada y su control efectivo a través de un registro verificable. Sería importante incidir en el reparto de roles de cuidado, a través de mecanismos que impliquen en la adopción de medidas de flexibilidad y adaptación de jornada, frente a las reducciones de jornada. Además, resulta muy positivo establecer márgenes de horarios restringidos para reuniones u otro tipo de actividades colectivas, evitando exceder los márgenes habituales de los centros de cuidado o educativos. Es imprescindible que se delimiten de manera clara mecanismos para que resulte más efectivo y rápido el ejercicio del derecho a la conciliación, frente a instrumentos jurídicos que inciden en las brechas

de género, precisamente por carecer de la perspectiva de corresponsabilidad.

En este punto, el papel de la negociación colectiva es fundamental y, si lo ejerce con responsabilidad y efectividad, las indeseables intromisiones en la vida de las personas trabajadoras para justificar el ejercicio de sus derechos de conciliación resulta absolutamente innecesaria. Es decir, los derechos de conciliación reconocidos por la norma legal serán corresponsables, en buena medida, si cuentan con mecanismos en la aplicación práctica prevista en la negociación colectiva que favorezca ese reparto igualitario.

Las nuevas relaciones laborales demandan un derecho real a la conciliación de la vida privada y la laboral para todas las personas trabajadoras, configurado de manera individual y que se ejerza de manera corresponsable y con sólidas herramientas jurídicas que amparen contra la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sus circunstancias familiares. Por tanto, además de promover la corresponsabilidad en el interior de las familias, es necesario que el Estado se haga corresponsable, lo que implica necesariamente articular una red pública de cuidados que sostenga desde lo común una parte importante de esas tareas, con salarios y empleos de calidad, y con todas las garantías para quienes cuidan y son cuidados. Con razón se critica el concepto amplio de familia bajo el que se han cobijado muchos ordenamientos nacionales para dejar que recaiga el cuidado informal sobre el sexo femenino, a modo de tradición cultural, como un 'trabajo no monetarizado', lo que debe desterrarse ya desde la actualidad. Sin duda, el avance hacia una conciliación corresponsable es la única vía para garantizar la realidad de la igualdad sustancial de los seres humanos y la plenitud de una sociedad democrática. ■

Emma Rodríguez es profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidade de Vigo).

De Musas y creadoras

Sakira Ventura está tras el mapa [La musicología al servicio de la música](#), la [Asociación de Mujeres de la Industria de la Música \(MIM\)](#) estudia la igualdad de género en sus trabajos y la asociación sin ánimo de lucro [+Músicas](#) reivindica el talento musical de las mujeres. Sobre estos tres proyectos escribe Laura Fátima Castelló.

Laura Fátima Castelló Paz

EUTERPE, en la mitología griega, es la musa de la Música y, junto a sus ocho hermanas, representan las distintas artes y ramas del conocimiento y forman parte del séquito del dios Apolo: Clío la Historia; Talía la Comedia; Melpómene la Tragedia; Urania la Astronomía; Polimnia la Lírica; Erato la Elegía; Terpsícore la Danza y Calíope la Elocuencia. A pesar de ser las figuras mitológicas que representan las artes, talentos o ramas de conocimiento, la Historia clásica habla de ellas como mero entretenimiento de los dioses y, por tanto, permanecen en un segundo plano.

En los siglos XVIII y XIX, a las virtuosas de las artes musicales se las denominaba 'ángeles dotados', con este término se masculinizaba el talento musical de muchas mujeres que fueron extraordinarias compositoras e intérpretes y cuyas obras, en la mayoría de las ocasiones, quedaron silenciadas. Cito, entre otras muchas a Clara Wick, pianista y compositora cuyo apellido cambió a Schumann tras contraer matrimonio con el compositor y que dejó obras maravillosas como *Trio para piano*. Elisabeth Jacques, pionera en componer sonatas para violín o Mariana von Martínez, discípula aventajada de Joseph Haydn, apodada 'la pequeña española' pero con un gran talento musical... y esto sólo en Europa...véase el [mapa](#) de los cinco continentes de Creadoras de la Historia de la Música, de Sakira Ventura.

Desde esta retrospectiva hasta el momento actual, en el mundo de la música el panorama no ha cambiado gran cosa y es que esta industria es aún reducto masculino. Hay

mujeres en los comités de dirección, en el segundo escalón de la jerarquía (Apolo y su séquito) pero los hombres ocupan los puestos de dirección de compañías discográficas o salas de conciertos. La aparición de nuevas plataformas digitales a nivel musical tampoco ha propiciado una mayor presencia de las mujeres a la cabeza de estas empresas, como Spotify o Apple Music.



Euterpe, musa de la Música, pintura de Emanuel Handmann.

Según el estudio [Igualdad de género en la industria de la música. Una visión del sector desde una perspectiva de género](#), realizado por la [Asociación de Mujeres de la Industria de la Música \(MIM\)](#), la mayoría de las personas trabajadoras de las empresas musicales son mujeres, pero sólo un 30% ocupan puestos de responsabilidad y el porcentaje aún es menor en los puestos de dirección.

A día de hoy, se pueden intuir unos tímidos inicios de evolución con el establecimiento de políticas a nivel europeo, para hacer presente el talento femenino en sectores donde escasea. Concretamente, en el sector musical se promueven concursos para directoras de orquesta y compositoras. Este tipo de concursos pueden parecer a priori discriminatorios, pero será sólo por un espacio de tiempo (esperemos breve), hasta que la presencia de las mujeres quede visibilizada. Será entonces cuando este tipo de acciones positivas ya no sean necesarias porque se podrá competir en igualdad de condiciones.

Sólo sacando a la luz el talento de las mujeres en el mundo de la música, que de hecho existe, podrá haber referentes femeninos. De esta forma las mujeres que crean en su propio talento ya no podrán pensar que ellas no pueden formar parte de la Historia de la Música. Parfraseando el post del [canal de youtube de +Músicas](#), hay muchas mujeres con talento que buscan: más talento, más referentes, más apoyo y más oportunidades. 📺

Laura Fátima Castelló (@ccoomujer) es secretaria de Mujeres, Igualdad y Diversidad de la Federación Estatal de Servicios de CCOO (@servicioscco).

Revista Trabajadora @RevTrabajadora

Edita: Secretaría Confederada de Mujeres e Igualdad de CCOO, desde 1984 ofrece información sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral #8MSiempre

Madrid, Spain [ccoo.es/Mujeres](#) Se unió en abril de 2011

Revista Trabajadora

5095 Me gusta • 5061 seguidores

@REVISTATRABAJADORA

Búscanos en Facebook [RevistaTrabajadora](#) o síguenos en Twitter [@RevTrabajadora](#) o en nuestro perfil en Instagram [@REVISTATRABAJADORA](#)

Genocidio en Palestina

Aisha Hmouda

"Saludos solidarios desde una tierra donde todos los elementos de la vida han sido arrebatados."



Aisha Hmouda.

"Este artículo es también un llamamiento humanitario urgente para tratar de salvar vidas y detener la agresión ante el fracaso evidente de las instituciones internacionales"



Una mujer palestina abraza el cuerpo de su sobrina (Hospital Nasser de Gaza, 17 de octubre de 2023). Premio World Press Photo 2024 del fotoperiodista palestino Mohammed Salem.

EL SUFRIMIENTO del pueblo palestino bajo una situación de brutal asedio y agresión y con un saldo enorme de víctimas es una tragedia interminable. Durante seis meses, mi pueblo ha estado viviendo bajo el fuego cruzado, enfrentando la muerte cada segundo, ya que el número de mártires ha superado las 33.250 personas. El número de mártires mujeres ha alcanzado la cifra de 9.568 y los mártires infantiles ascienden a 14.520. Además, han muerto 1.050 ancianos y ancianas, 137 periodistas, 346 personas vinculadas a los servicios médicos, 48 personas trabajadoras de la defensa civil, 152 personas vinculadas a las Naciones Unidas y 246 personas del mundo educativo. El número de personas heridas ha superado los 76.000 en Gaza y 5.000 en Cisjordania. El número de personas desplazadas ha alcanzado al menos los 2 millones.

En Gaza, hay una fuente de agua por cada 800 personas y un lugar de ducha por cada 4.500, lo que hace la situación extremadamente difícil. Alrededor de 350.000 personas sufren enfermedades crónicas y están en riesgo debido a la falta de medicamentos.

Las niñas y niños son víctimas de la injusticia y la marginación. El número de menores heridos es de 30.000, con 4.000 aún bajo los

escombros, 18.000 han perdido a uno o ambos progenitores y 450.000 han perdido sus hogares. Además, 1.000 han sufrido amputaciones, 340.000 sufren de desnutrición y 27 han muerto de hambre debido a la falta de suministros de alimentos esenciales. Aproximadamente 610.000 menores viven en las calles en la ciudad de Rafah, en Gaza.

En cuanto a las mujeres, el número de embarazadas entre las personas desplazadas en el sur de Gaza ha alcanzado los 60.000, con más de 180 mujeres dando a luz diariamente. Más de 20.000 bebés han nacido en condiciones de guerra y dos madres son asesinadas cada hora. Por otra parte, 3.000 mujeres han enviudado.

Sobre el impacto económico, esta guerra ha supuesto la suspensión del trabajo para 200.040 personas, desde el 7 de octubre de 2023. Alrededor de 300 personas trabajadoras han sufrido detenciones. En los territorios ocupados, debido a la guerra en curso en Gaza, alrededor de 507.000 empleos se han perdido y la tasa de desempleo ha aumentado significativamente al 57% en el primer trimestre de 2024.

Los monstruosos y brutales crímenes cometidos por el ejército de ocupación israelí y los colonos -siguiendo las políticas y posiciones racistas del Gobierno israelí- han alcanzado el nivel de limpieza étnica y genocidio contra nuestro pueblo. La población está sujeta a las peores formas de opresión, persecución, discriminación racial y violencia, incluyendo el acoso, la tortura, las detenciones y los asesinatos a sangre fría.

Impedir que los equipos de suministro de ayuda y alimentos entren a Gaza es injustificable. Atacar a convoyes y vehículos de la ONU, disparar a ambulancias, atacar a personal médico y bombardear hospitales y dejarlos fuera de servicio forman parte de la estrategia del Gobierno de ocupación israelí para obligar a la gente a mendigar o bien a tratar de migrar abandonando su patria, pues la vida en Gaza se ha vuelto insostenible.

Las madres palestinas soportan lo que ninguna madre en el mundo puede soportar. ¿Cómo soportar tanta injusticia, tantos asaltos (incluidos los sexuales) y tantos asesinatos a sangre fría? ¿Cómo pueden soportar la carga de que sus hijos e hijas sean asesinados, pierdan extremidades o estén padeciendo

hambruna? ¿Es razonable que las madres no tengan derecho a la seguridad y a la paz? ¿Es razonable que no haya reacción contra toda esta injusticia? ¿Es razonable que no haya protección para el personal civil y ninguna posibilidad de acceso a la ayuda humanitaria? Lo que está sucediendo ahora no puede ser aceptado por la humanidad en su conjunto.

La ocupación israelí continúa destruyendo y controlando todos los recursos (incluidas las fuentes de agua y las tierras agrícolas) e infraestructuras (electricidad, carreteras...) con el objetivo de continuar con el genocidio de personal civil. Ni siquiera las mezquitas o iglesias se han librado, el 70% de los edificios de Gaza han sido destruidos.

El sindicalismo palestino exige responsabilidad y justicia. El Estado israelí, sus líderes, funcionarios y soldados han de responder ante los tribunales internacionales especializados en crímenes organizados contra la humanidad y crímenes de guerra mayores. A pesar de la enormidad de la pérdida, le decimos a Israel que su malévol búsqueda de exterminar a nuestro pueblo y borrarlo de la existencia no tendrá éxito mientras haya un aliento de vida. El pueblo palestino permanecerá resiliente.

La sociedad palestina tiene todo el derecho a luchar para poner fin a la ocupación que ha durado más de 75 años y hay decisiones internacionales que deben implementarse de inmediato para proporcionar protección internacional y permitir que Palestina logre su derecho a establecer un Estado independiente con su capital en Jerusalén Este.

Este artículo es también un llamamiento humanitario urgente para tratar de salvar vidas y detener la agresión ante el fracaso evidente de las instituciones internacionales (incluido el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas) en cumplir sus deberes para mantener la estabilidad y la paz en todos los países y pueblos del mundo. Desde el sindicalismo palestino exigimos: el cese inmediato de la agresión israelí en Gaza y la retirada de su ejército; el libre acceso tanto para la ayuda humanitaria como para la población residente; el derecho a recibir asistencia médica y la protección a los equipos médicos; y el acceso a medicamentos y alimentos proporcionados a través de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina (UNRWA). 🇵🇸

Aisha Hmouda es presidenta del Comité de Mujeres en la Confederación de Sindicatos Árabes (@ArabTradeUnion) y adjunta de la Secretaría General en la Federación Sindical Palestina (@PGFTU2).

La kafala. Esclavas del siglo XXI

La kafala. Esclavas del siglo XXI, película documental de la **Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya**, con guión de Emili Rey, producción de Manual Produccions y el apoyo financiero de los ayuntamientos de Barcelona, Tarragona, Sabadell, Garriga, Gavà y Montmeló.



Fotograma del documental *La kafala. Esclavas del siglo XXI*.

Esther Caballé i Pallares

EL DOCUMENTAL *La kafala. Esclavas del siglo XXI* visibiliza y denuncia el sistema de 'ocupación' basado en la 'esponsorización' en Líbano. *La kafala* es el mecanismo a través del cual, las 250.000 migrantes (procedentes de Sri Lanka, India, Etiopía, Kenia, Filipinas, Nepal y otros) que actualmente viven en el país, se deben someter para poder desarrollar su actividad laboral en el sector doméstico. Esto implica su subordinación al propietario del hogar donde trabajan y a duras condiciones laborales y de vida que **la OIT, en su Conferencia Internacional del Trabajo de 2023** define como un supuesto de vulneración del **Convenio 29 sobre el trabajo forzoso**.

Las voces de Cantina, Noel, Idan y Marianne, trabajadoras domésticas migrantes, se entrelazan en este audiovisual para dar a conocer la **vulneración de los derechos** de que han sido víctimas. Violaciones tales como la forma de viajar al Líbano, no percibir un salario justo, soportar jornadas laborales interminables, no poder disponer de tiempo de descanso ni salir libremente de la casa donde viven y trabajan, ser sometidas a la confiscación del pasaporte y, en muchos casos, sufrir violencia física y sexual a manos de sus 'empleadores'. Una vulneración sistemática e impune de sus derechos favorecida por la invisibilidad a la que el trabajo doméstico las condena y que, en muchos casos cuenta con la connivencia de la mirada pública.

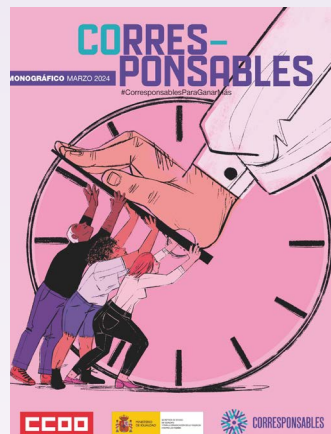
Sus voces resuenan con fuerza mientras explican su proceso de empoderamiento interno, a título individual y también comunitario. Un proceso de reconstrucción de su 'yo' como sujeto de plenos derechos y de su 'yo' como mujeres que buscan exigir y defender sus derechos a través de su poder de acción colectiva y de clase, mediante la acción sindical. Y esto es gracias a la **Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Asalariados del Líbano (FENASOL)** y a la cooperación sindical impulsada por la **Fundació Pau i Solidaritat**. Ambas organizaciones en el actual contexto de desregulación construyen junto a ellas un sistema de asesoramiento jurídico que les facilita atención continua y acompañamiento para ir tejiendo una red de apoyo y ayuda mutua. Esto también les permite asentar el fortalecimiento de su capacidad de acción colectiva impulsando su organización sindical como instrumento de defensa de sus derechos humanos laborales, y estableciendo lazos de acción y cooperación con las organizaciones sindicales de sus países de origen para garantizar así un proceso de migración seguro para todas las mujeres.

El documental se presentó el 8 de mayo en el Auditorio Marcelino Camacho de Madrid y habrá otras proyecciones en numerosas ciudades del Estado español, como Igualada, La Garriga, Vilafranca del Penedès, Cornellà de Llobregat o Gavà. 🇵🇸

Esther Caballé es directora de la **Fundació Pau i Solidaritat @PauSolidaritat** de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya).

Corresponsables

Corresponsables es un monográfico elaborado en el marco del proyecto *Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad en la empresa*. N° de Expt. 01583-01331523, y editado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. Con ilustraciones de Nazareth Dos Santos (www.nazarethdossantos.com)



Carmen Briz Hernández

TRAS UNA presentación de Carolina Vidal, bajo el título *Desfeminizar los cuidados*, el monográfico **Corresponsables** da paso a la entrevista a la investigadora y socióloga Mari Ángeles Durán, por parte de Begoña Marugán y Carmen Briz. En el primer bloque de la publicación, Aina Calvo (secretaria de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mu-

jer) escribe sobre la corresponsabilidad y los cuidados desde el Ministerio de Igualdad y Begoña Suárez y Ana Lite (desde el Instituto de las Mujeres) escriben el artículo titulado *Desigualdad y penalización laboral y social a las mujeres*.

En un segundo bloque, Miguel Lázaro (de Masculinidades Beta) y Ander Bergara (de Gizonduz) se detienen en el cómo implicar a los hombres en los cuidados, problematizando la

masculinidad y en cómo conseguirlo desde el asociacionismo y desde las propias instituciones.

En el tercer bloque, escriben Olimpia del Águila (desde la CEOE),

Teresa Díaz (desde la CEPYME) y María José Landaburu (desde las trabajadoras por cuenta propia) sobre corresponsabilidad, conciliación y cómo superar los desequilibrios.

Por último, Carolina Vidal y Mari Cruz Vicente, secretarías confederales de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y de Acción Sindical y Empleo, respectivamente, escriben sobre la corresponsabilidad desde la actuación sindical.

Finaliza este monográfico con las aportaciones de Diana García, Raquel Prieto y Raquel Gómez sobre qué ver, qué leer o dónde encontrar información sobre el extenso campo de los cuidados. **ii**

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

Jeanne Deroin

Jeanne Deroin. Una voz para las oprimidas. Vida, revolución y exilio, de Sara Sánchez Calvo. Granada, 2023: Comares. Colección Mujeres, Historia y Feminismos.

Begoña Marugán Pintos

UNA DE LAS APUESTAS necesarias del feminismo está siendo la de reconstruir su genealogía porque poder recordar una historia emancipadora permite construir presentes y futuros emancipadores. Una de esas historias de emancipación es la protagonizada por la primera mujer que se presentó a las elecciones de la Asamblea Nacional Francesa en 1849 para denunciar la falta de derechos políticos de las mujeres y la ausencia de esa igualdad que se predicaba el lema '*Libertad, igualdad y fraternidad*'. Su nombre: Jeanne Deroin (1805-1894), pionera

del movimiento feminista, del movimiento obrero internacional, de la defensa de los animales y del periodismo feminista. Formó parte del equipo del periódico *La Femme Libre*, fundado en 1832, que, entre otras cosas, llamó a las mujeres a organizarse.

A pesar de ser pobre, autodidacta y sobrevivir trabajando de lavandera, costurera y maestra para mantener a sus tres hijos, fue la líder de la organización que aglutinó a más de 100 asociaciones obreras. Y ello a pesar de que intentaron silenciarla mediante la violencia, el exilio y la cárcel.

A Jeanne Deroin nos la descubre con maestría Sara Sánchez a partir

de usar textos periodísticos, cartas y documentos personales, pero poniéndolo todo en el contexto sociopolítico del momento en el que se describen sus peleas con sansimonianos y socialistas como Proudhon, pero también las alianzas con mujeres como las de Seneca Falls, Eugénie Niboyet, Hubertine Aucllet, De Gouges o Flora Tristán, dando cuenta de una historia polifónica de más de ochenta años de Europa, que fueron los que vivió Jeanne Deroin. **ii**

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



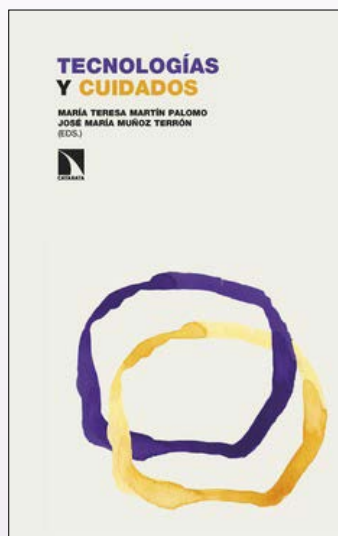
Tecnologías y cuidados

Tecnologías y cuidados, edición de María Teresa Martín Palomo y José María Muñoz Terrón, con textos de: Bárbara Badanta, Carmen Botía-Morillas, Estefanía Cirino, Magdalena Correa, Almendra Lareo, Raquel Latorre, Jesús Muyor, Constanza Tobío, María José Torres, María Pía Venturiello, Agustina Villarejo e Inmaculada Zambrano. Madrid, 2024: Los Libros de la Catarata.

Esmeralda Sanz Bernal

EN ESTA reciente e interesante publicación de Catarata, un grupo integrado por catorce docentes de diversas universidades españolas y argentinas nos ofrece el resultado de más de tres años de trabajo y reflexión sobre la relación entre las tecnologías y los cuidados personales, con una perspectiva de género común pero desde la interdisciplinariedad derivada de sus diferentes campos del saber -sociología, ciencias de la salud, psicología, trabajo social, filosofía...

La materia que encaran conlleva pensar en las consecuencias éticas, sociales y políticas del reconocimiento de la vulnerabilidad de la condición humana. Nuestros cuerpos, nuestras vidas, se mantienen gracias a complejas tramas de interdependencias y cuidados entre personas, instituciones y entornos con diferentes grados de tecnificación de las infraestructuras, artefactos y dispositivos implementados. Y siendo el ensamblaje de todos estos elementos el que determina el acceso a, y el ejercicio de, la autonomía de las per-



sonas, las y los autores indagan en la redefinición de estos contornos difusos y complejos para identificar

las tensiones que afloran y abordar los conflictos éticos a que el tecnocuidado nos enfrenta, situándose en la intersección entre los estudios de género y los estudios sociales de la ciencia y la tecnología.

Tal y como se expresa en la presentación: "*Cruzando mares, ligando propuestas, vinculando instituciones, mezclando horizontes, compartiendo búsquedas, dialogando entre discursos, con diversos acentos*", han sido capaces de crear y compartir un marco teórico, epistemológico y metodológico, pero dotándolo de la flexibilidad necesaria para garantizar la autonomía de cada uno de los capítulos y aspectos que componen la obra. **ii**

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

Políticas públicas en igualdad y contexto político actual

Cloti Iborra i Alcaraz



Detalle de la portada de la *Guía para la gestión de las políticas locales de igualdad en los Gobiernos locales de municipios de menos de 10.000 habitantes*, elaborada por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS de igualdad deben establecer estrategias para superar los obstáculos detectados para que las mujeres tengan efectivamente las mismas oportunidades que los hombres en la vida política, social y económica, pues aunque esté reconocida la igualdad ante la ley, no existe aún la ansiada 'igualdad real y efectiva'. De esto se trata, de que la igualdad formal se convierta en igualdad real.

En el ámbito laboral se constata, cada mes con los datos del desempleo y anualmente con los estudios que se realizan desde

CCOO, que aunque las mujeres son la mitad de la población, aún no son la mitad de las personas trabajadoras.

Hay más mujeres en edad de trabajar que hombres pero la tasa de actividad y de empleo femenino es menor que la masculina, además las mujeres tienen mayor tasa de parcialidad y mayor tasa de desempleo. Más de la mitad de la población parada son mujeres.

Los datos constatan que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los

"La estrategia política en algunas comunidades autónomas y en algunos municipios gobernados por la derecha y la ultraderecha es eliminar directamente las consejerías o concejalías de Mujeres o Igualdad".

hombres, pero se observan en la evolución del mercado de trabajo de los últimos tiempos algunos datos que muestran que es necesario seguir apostando por políticas públicas y por medidas de acción positiva. La tasa de empleo femenina aunque sigue siendo inferior a la masculina, en la última década se ha incrementado y la tasa de paro femenina ha disminuido respecto al año anterior y, además, la distancia entre ambos sexos ha disminuido.

Las políticas públicas en igualdad son necesarias porque funcionan, pero requieren tiempo, constancia y compromiso político. Eliminar o recortar en políticas públicas en igualdad es frenar cualquier avance conseguido en la consecución de la igualdad real y efectiva y, en estos momentos, existe un contexto político que amenaza este objetivo. En principio, todos los poderes públicos deben diseñar y aplicar políticas públicas para la igualdad, haciendo así efectivo el derecho constitucional de igualdad entre hombres y mujeres, siguiendo los criterios generales establecidos en el artículo 14 de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En el contexto político actual se observa con preocupación cómo se están deteriorando las políticas de igualdad. La estrategia política en algunas comunidades autónomas y en algunos municipios gobernados por la derecha y la ultraderecha es eliminar directamente las consejerías o concejalías de Mujeres o Igualdad, o bien cambiar el nombre e incluirlas dentro de otras macro-áreas.

El Gobierno autonómico de Extremadura ha suprimido su Consejería de Igualdad y ahora es la *Secretaría General de Igualdad y Conciliación* y La Rioja también ha pasado de tener una consejería a una Subdirección de Igualdad dentro de una Dirección General de Servicios Sociales e Igualdad.

En Baleares, del Consell de Mallorca desaparece de forma específica el área de Igualdad y ahora forma parte de una macro-área sin responsable directo y el *Instituto Balear de la Dona* depende ahora de la *Conselleria de Familias*.

A nivel de política municipal, se observa la misma estrategia. Algunos ejemplos; en el Ayuntamiento de Castellón se eliminó la Concejalía de Feminismos y LGTBI, en el Ayuntamiento de Palma desaparece la concejalía y se crea un *Área delegada de personas mayores, interculturalidad e igualdad de oportunidades*, en el Ayuntamiento de Logroño también desaparece la concejalía de Igualdad, que ahora se llama *Área de Gobernanza, Igualdad y Portavocía* y en

"En la Comunidad de Aragón y en la Comunitat Valenciana, en sus pactos de coalición, han evitado los conceptos de 'violencia machista' o 'violencia de género' y usado el término 'violencia intrafamiliar'".

esta línea de crear macro-áreas e incorporar la igualdad como un asunto más les siguen otros municipios. No en vano, se han creado muchas concejalías de Familia. No se sabe a qué familia se refiere, pero se puede intuir.

En el Ayuntamiento de Alicante han optado por hacer desaparecer la Concejalía de Igualdad, que ahora se llama de *Bienestar Social*, han recortado presupuestos para la implantación de políticas feministas y han apostado por crear una 'Oficina de asistencia para la maternidad' que ha tenido la resistencia del movimiento feminista alicantino y valenciano pues lo que subyace es dificultar el derecho al aborto.

Actualmente, en la ciudad de Valencia, las políticas públicas en igualdad han sido eliminadas de la *Fundación Valencia Activa*. Hasta el momento al Gobierno municipal le importaban la calidad en el empleo y las personas desempleadas, de las que un 60% aproximadamente son mujeres. Ahora, el concejal Delegado de Empleo y Formación de VOX, con el apoyo del PP, ha borrado de un plumazo cualquier referencia a las políticas de género ante el estupor y la oposición de sindicatos y patronal.

El compromiso de las entidades

LA Guía para la gestión de las políticas locales de igualdad en los Gobiernos locales de municipios de menos de 10.000 habitantes, elaborada por la *Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)*, recomienda: "La política local de igualdad debe ser un eje de la política local y por esa razón,

la gestión de la misma debería situarse lo más cercana a la Alcaldía o a la Presidencia del Gobierno local. Puede depender de una concejalía de Igualdad o de Mujer, pero de tal modo que se le reconozca su capacidad para influir en el resto de las políticas y se le dote de suficiente prestigio, reconocimiento político y público, mostrando así el grado de compromiso de la entidad con la igualdad". Si nos atenemos a ello, cabe suponer que en los municipios donde expresamente no se contempla concejalía alguna, el compromiso de la entidad es nulo.

Donde se contempla la igualdad, pero se agrupa en grandes áreas parece que se quiera diluir en otras materias, más específicamente en el ámbito de los Servicios Sociales o Familia, diluyendo su importancia y anulando su capacidad transformadora.

No solo se redefinen los organigramas de las administraciones públicas poniendo en peligro las políticas públicas en igualdad sino que también se pone en peligro contenido político de los acuerdos de gobernanza entre partidos. Por ejemplo, en la Comunidad de Aragón y en la Comunitat Valenciana, en sus pactos de coalición, han evitado los conceptos de 'violencia machista' o 'violencia de género' y usado el término 'violencia intrafamiliar', con todo lo que supone, pues el lenguaje es cómplice y visibiliza posiciones políticas.

Por otra parte, no se trata solo, aunque es necesario, de tener consejerías y concejalías que se ocupen expresamente sino también de disponer de los medios (presupuestos y recursos) para poder llevar a cabo medidas que corrijan o eliminen aquellas discriminaciones que limitan la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

La coordinación entre administraciones públicas, la gestión eficaz de los recursos y la evaluación de las políticas y medidas de igualdad llevadas a cabo son elementos imprescindibles para una buena aplicación de las políticas públicas. Pero para poder evaluar estos elementos se necesita cumplir el principio de transparencia de la actuación de los poderes públicos.

Ante este escenario, existen serios riesgos de retrocesos en materia de igualdad y muchas personas no están dispuestas a permitirlo. Ni un paso atrás en nuestros derechos. ■■

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

cine

No, no quiero

No, no quiero, película documental de la directora Belén Santos (2023), con María Islam, Luna, Ayua Sima y Amy Jawara.

Enrique Arce Castilla

IMAGÍNAITE que eres una niña de 14 años, y te comunican que vas a casarte con un primo en Marruecos. Imagina que tus padres te dicen que ya han comprado los billetes para celebrar tu matrimonio en Bangladesh. Imagina que te casan con alguien a quien ni siquiera conoces en Senegal.

Pongamos por caso que te dicen, te repiten una y otra vez, que es por tu bien, que tú eres muy joven y no sabes lo que te conviene, que ellos sí lo saben y hacen lo mejor para ti; que siempre se ha hecho así, que es nuestra cultura, nuestra tradición; que así se han casado tu abuela y tu madre, toda la familia, siempre.

Imagínate que tú, apenas una niña, apenas una mujer, crees que eres la única a la que le ocurre. No conoces a nadie que haya dicho no. No tienes referentes. Imagínate el miedo, la aprensión, el no dormir, el no saber qué hacer,



no, no quiero



la culpa, la duda. Imagínate que eres una de las pocas que se atreven a decir NO y, además, mantienes tu negativa: no vas a hacerlo. Imagina, entonces, la convivencia familiar, los reproches, las presiones. Incluso los golpes. Imagínate que no te queda otra que irte de casa.

Pues todo esto pasa, y pasa mucho, y

pasa aquí, y pasa cerca de nosotras. Y cuando chocamos con alguna noticia despistada en los medios, la despachamos –con nuestra sabiduría occidental- explicándonos que son cosas de otras culturas, aún retrasadas. Sin reparar, sin querer reparar, que estos hechos son consecuencia de un sistema social y económico –y mental-, marcado por el machismo y la falta de respeto hacia las mujeres; que también, obviamente, es el nuestro.

Con lo sencillo que sería acabar con ello: ni cultura, ni tradición, ni costumbre, ni religión, ni familia... No permitir ningún acto que violente cualquiera de los derechos humanos. El matrimonio infantil y el matrimonio forzado son delitos: no hay excusas, no hay justificaciones.

Belén Santos (1) ha rodado un documental útil, haciéndolo visible con las voces valientes de ellas mismas, para que otras niñas y mujeres tengan referentes. No en vano, si bien comienza con sus protagonistas de espaldas a la cámara, acaba con sus cuatro protagonistas acercándose de frente a nosotros. Aya, Luna, Amy y María: **“Valientes y acompañadas”**. **ii**

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

(1) Filmografía de Belén Santos: *Otras miradas, otras voces* (2019), *Butine Badiaké, un buen camino* (2018), *Niger. La lucha por la vida* (2016), *Los dioses de verdad tienen huesos* (junto a David Alfaro) (2011), *Women* (2008) y *Sinfonía desconcertante* (2002).

monográfico

Antirracismo

Monográfico Antirracismo. Luchas, denuncias y resistencias del feminismo antirracista, n. 21, de *Pikara Magazine*. Bilbao, noviembre de 2022, con artículos de Florencia Brizuela, AMUGE, Paloma Chen, Tatiana Romero, Ana Bibang, Quan Zhou, Viví Alfonsín, Lucía Ixchiu, Paula Guerra, Ana Bueriberi (Afrocolectiva), Silvia Agüero, Josefina 'Txefi' Roco Sanfilippo y Gad Yola.

Azahara Merino Martos

HACE 10 AÑOS, 14 personas migrantes murieron en la playa de Tarajal (Ceuta) víctimas del material antidisturbios que la Guardia Civil les lanzó mientras intentaban alcanzar la playa. El caso sigue todavía impune y archivado judicialmente, sin que nadie haya asumido responsabilidad alguna. En marzo de 2019, en el barrio de Vallecas en Madrid, una multitud rodeaba y lanzaba objetos mientras quemaba una lona frente a la casa de una familia gitana bajo la sospecha de que alguno de sus miembros era el responsable de la muerte de un vecino. La existencia de actitudes racistas en España sigue siendo un problema estructural y sistemático y no se pone lo suficiente el foco en ello.



Manteros, trabajadoras del hogar migrantes o personas en situación administrativa irregular son tratadas como un problema o una crisis que gestionar por los países, sufriendo una discriminación racial no solo por la sociedad civil sino también por las propias instituciones, manifestándose en todos los aspectos principales de la

vida cotidiana, como el empleo, la educación, la vivienda o el acceso a los servicios sociales.

Las actitudes de xenofobia y racismo son explotadas además por la extrema derecha, que desde hace años está difundiendo y amplificando el miedo a las personas migrantes, como una vía para sacar rédito electoral e imponer su agenda política. La revista *Pikara Magazine* dedica su monográfico número 21 al *Antirracismo* introduciendo la perspectiva feminista -una práctica que les caracteriza en todas las divulgaciones periódicas que realizan- y alejándose del enfoque androcentrista que suele dominar en los medios de comunicación.

En el monográfico se visibiliza la violencia estructural que viven las gitanas, por ejemplo, en las entrevistas de trabajo y a la hora de conseguir un trabajo; la criminalización a la que son expuestas los manteros por parte de las administraciones públicas y la policía; hay una reflexión sobre las relaciones lésbicas interculturales desde la óptica de una mujer racializada y se pone de manifiesto la discriminación de las personas extranjeras y el racismo disimulado que hay en las redes sociales por la existencia de algoritmos sesgados, en las canciones o aquel que existe dentro de algunos movimientos feministas. **ii**

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

podcast

Sororas, antiguas pero modernas

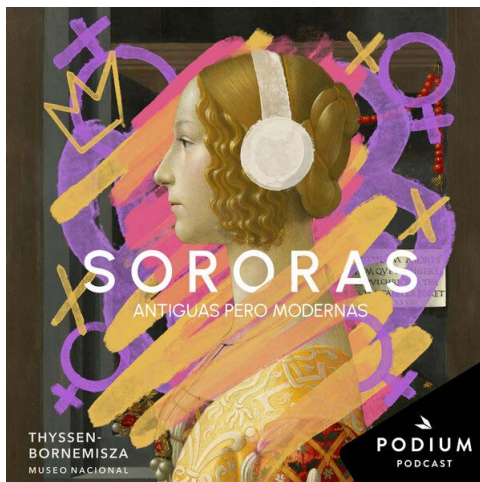
Sororas, antiguas pero modernas, podcast del Museo Nacional Thyssen-Bornemisza. Angélica Kauffman, Maruja Mallo, Isabel Quintanilla y Sonya Delanuy.

Raquel Prieto García

EL MUSEO Nacional Thyssen-Bornemisza presentó en 2024 su *podcast Sororas. Antiguas, pero modernas*, con el que se pretende profundizar en el papel de mujeres artistas cuyas obras cuelgan de las paredes de este museo, las barreras que tuvieron que superar y las que en la actualidad siguen existiendo.

Se han publicado, de momento, 4 *podcasts* dedicados a 4 artistas femeninas. En el primero, titulado *El cuerpo como campo de batalla*. Angélica Kauffman desnuda y la IA, se detienen en la pintora suiza Angélica Kauffman (Coira, 1741-Roma, 1807), primera mujer en formar parte de la Royal Academy of Arts y el menosprecio al que fue sometida por este logro, llegando a mostrarla desnuda en un cuadro para infravalorar su capacidad de artista. Se reflexiona sobre el uso del cuerpo de las mujeres en el arte, tanto a lo largo de la Historia como en la actualidad, a través de los medios digitales y la tecnología de los que se dispone hoy día.

La Residencia de Señoritas -creada en 1915 y con María de Maeztu en su primera dirección-, aunque no tan conocida como la Residencia de Estudiantes, fue clave en el desarrollo artístico y



cultural de muchas mujeres de los años 20 del siglo pasado en España. Una de sus alumnas, Maruja Mallo (Vivero, 1902- Madrid, 1995), consiguió ser un referente de mujer transgresora, pero le costó, y mucho, ser reconocida como uno de las grandes exponentes del surrealismo. En el capítulo *Maruja Mallo, la otra Generación del 27 y la primera astronauta española* se cuen-

ta y además se hace una especial referencia del presente para las artistas y humoristas gráficas en España.

A través de la pintura realista de Isabel Quintanilla (Madrid, 1938 - Brunete, 2017), se puede apreciar qué significaba el universo íntimo de la casa para las mujeres en la España de la dictadura que le tocó vivir. También se descubre desde el presente el significado de la casa para las mujeres en la actualidad, y lo que implica la palabra 'cuidados'. No en vano, el capítulo se titula *Isabel Quintanilla, la vida en los objetos cotidianos y la carga mental*. No se pierdan la exposición *El realismo íntimo de Isabel Quintanilla* de la pintora madrileña en el Museo Nacional Thyssen-Bornemisza, puede verse hasta el 2 de junio.

Sonya Delanuy (Hradyz'k, 1885- París, 1979) dignificó el trabajo manual, en una sociedad que lo menospreció y que ni siquiera lo consideraba 'arte'. Sonya Delanuy supo que ser mujer y madre relegaba a un segundo plano las aspiraciones de las mujeres en el ámbito profesional. Esta visión se traslada a la actualidad y se habla de los obstáculos que siguen estando presentes en el 4º capítulo titulado *Sonya Delanuy, las artes decorativas y la dignidad de trabajar con las manos*.

Atención a los siguientes *podcast*, que aseguran ir de nuevo desde las 'antiguas' hasta las 'modernas' en sus reflexiones. 📌

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

exposición

Antifémmina

Antifémmina, exposición fotográfica de Colita, en el Círculo de Bellas Artes de Madrid (del 29 de febrero al 5 de mayo).

Carmen Briz Hernández

ISABEL Steva nació en Barcelona en 1940, pero es difícil reconocerla tras su nombre real. Su padre, siendo niña, le explicó que había nacido debajo de una col y se convirtió para siempre en 'Colita'. Bajo ese nombre -infantil, juguetón y familiar-, una de las mejores fotógrafas de este país, que jamás -pasara lo que pasara- abandonó sus cámaras fotográficas ni su enorme sentido del humor.

Uno de sus proyectos fue el libro *Antifémmina* (1977), donde ella aportó su mirada y la escritora, pedagoga y política María Aurèlia Capmany (1918- 1991) los textos, una pedrada a la situación de las mujeres en una España gris, tras



Un fotograma de la película del fantástico Ventura Pons (1949-2024), quien fallecía exactamente 8 días después que Colita.

40 largos años de franquismo, y que fue retirado inmediatamente. El Círculo de Bellas Artes le rinde ahora un homenaje con la exposición que lleva el mismo título.

Si, además de ver la exposición, quieres saber más sobre ella, Ventura Pons rodó, en 2015,

la película documental *Cola, colita, colassa...*, que acabó teniendo, como hilo conductor, una merienda de amigas, pero ¡qué amigas!: Rosa María Sardà, Teresa Gimpera, Pilar Aymerich, Maruja Torres y Rosa Regàs, entre otras, conversan sobre lo soñado y lo vivido, sobre el proceso creativo, sobre la amistad... Una delicia escucharles.

Colita fue Premio Nacional de Fotografía en 2014, pero lo rechazó porque «No quería una foto con Wert, es la anticultura», dijo del entonces ministro. Ni siquiera aparece su nombre en la página web del [ministerio](#), un premio que también han recibido las fotógrafas: Cristina García Rodero, Ouka Lele, Bleda y Rosa, Isabel Muñoz, Cristina De Middle, Montserrat Soto, Ana Teresa Ortega, Pilar Aymerich y Laia Abril.

Colita falleció, sin querer asomarse a un año nuevo, justo el 31 de diciembre de 2023. Pero dejó un enorme legado en su trabajo fotográfico, imprescindible para conocer la Historia de todo un país y la buena noticia es que su página [web](#) aún está en activo. 📌

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

Comunidad de Madrid

Punta de lanza de las políticas LGBTIfóbicas de la derecha extrema



Detalle de uno de los carteles llamando a la movilización en Madrid.

“El Gobierno presidido por Ayuso aprobó modificaciones en las leyes autonómicas que suponen un grave retroceso en los derechos humanos de las personas LGBTI”.

atenta contra su intimidad. Los cambios introducidos evidencian un desprecio absoluto a las entidades, organizaciones y asociaciones que llevan años comprometidas en defensa de los derechos de las personas LGBTI. No solo desaparece el Consejo LGBTI, nunca constituido, sino que ya no se contará con ninguna organización de ningún tipo para las actuaciones de promoción y defensa de los derechos o para la realización de campañas de sensibilización a la sociedad. Como el Gobierno no las realiza, desaparecerán. Además, el Gobierno madrileño, ha hecho desaparecer de los planes educativos las medidas y pedagogías necesarias y adecuadas para fomentar una escuela inclusiva y respetuosa con la diversidad existente. Y como lo que no se cuenta no existe, se ha eliminado toda referencia al compromiso de la Administración regional para fomentar la autorregulación de los medios de comunicación para evitar la discriminación en los contenidos informativos y en la publicidad emitida.

Las modificaciones no solo tienen un claro componente lgtbifóbico, si no que en determinados aspectos vulnera la Constitución Española e incumple claramente la mencionada ley 4/2023. De momento, el Defensor del Pueblo ha presentado un recurso, que ya ha sido admitido por el Tribunal Constitucional (TC), y el Gobierno español ha anunciado que recurrirá ante este tribunal si no se modifican determinados aspectos de las leyes. El Gobierno madrileño ha aceptado participar en una comisión bilateral para analizar posibles discrepancias con la ley estatal. Esperemos que esta presión de resultado y obliguen al Ejecutivo madrileño a dar marcha atrás en los recortes aprobados. Otros Gobiernos regionales miran de reojo... 🇵🇸

Manuel Rodríguez (@limianosanabria) es secretario de Políticas Sociales y Diversidad de CCOO de Madrid (@CCOOMadrid).

Manuel Rodríguez Núñez

DE LAS 15 Comunidades Autónomas que desde 2012 han ido desarrollando leyes LGBTI o trans, Madrid es la primera (y única, de momento) que recorta las suyas tras las reformas aprobadas en diciembre de 2023 en el parlamento regional según la *Ley 17/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid* y la *Ley 18/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral Contra la LGBTIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid*.

A pesar de las movilizaciones de entidades, organizaciones, partidos políticos y sindicatos, entre ellos CCOO, el Gobierno presidido por Ayuso hizo caso omiso a la sociedad civil organizada y pasó el rodillo en la Asamblea de Madrid para aprobar modificaciones en las leyes autonómicas que suponen un grave retroceso en los derechos humanos de las personas LGBTI.

El Gobierno del PP, obviando a la hora de legislar la normativa europea y estatal, se considera burdamente exenta de su cumplimiento, así en los nuevos textos no existe

ninguna referencia a la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI* y se eliminan referencias al marco europeo que son de obligada aplicación.

Para ceñirme al espacio disponible me voy a centrar en cinco de las modificaciones realizadas: identidad sexual y expresión de género, menores trans, la participación de la sociedad, el ámbito educativo y los medios de comunicación, pero no quiero dejar de mencionar las eliminaciones de la inversión de la carga de prueba y la evaluación de impacto normativo sobre identidad o expresión de género en la normativa de la Comunidad de Madrid.

En el nuevo texto desaparecen la identidad sexual y/o de género y el reconocimiento del derecho que todas las personas tienen para autodefinirse respecto a su cuerpo, sexo, género y orientación sexual. Una medida que va a provocar la pérdida de derechos, incontables dificultades, barreras cotidianas, microdiscriminaciones, etc., entre ellas la atención médica, generando un sufrimiento innecesario a lo largo de toda la vida de las personas trans. La nueva norma impone, como requisito indispensable, un informe psiquiátrico para que las y los menores trans puedan iniciar los tratamientos hormonales. Una medida patologizante y que

Cambios registrales y fraudes de ley

Isidra Baides Boutureira

HA TRANSCURRIDO más de un año desde que entró en vigor el derecho de autodeterminación de las personas trans mediante la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas regulado en la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. Según datos del Ministerio de Justicia, un total de 5.139 personas solicitaron un cambio en el *Registro Civil*, cuatro veces más que en 2022. La mayoría de quienes lo solicitaron fueron varones, un total de 3.160: el 61,49% del total frente a un 38,51% de mujeres. Sin duda hubo una avalancha inicial tras la entrada en vigor de una ley que, conforme a las normas europeas e internacionales sobre derechos humanos, garantiza la no discriminación por cuestiones relacionadas con la identidad de género y avala la despatologización de las personas trans, entre otros muchos temas.

Cometen fraude de ley las personas que burlan la finalidad de una norma para beneficiarse de la adquisición de una serie de derechos o beneficios como, por ejemplo, medidas de discriminación positiva hacia las mujeres previstas en el ordenamiento jurídico o bien eludir procedimientos de violencia de género, etc... Algunos jueces encargados de las oficinas de Registro Civil han denegado en sus autos solicitudes de rectificación registral porque el derecho de autodeterminación sexual se reconoce únicamente a las personas trans, las titulares del derecho. Especial mención merece la actuación de **Matías Martínez**, un juez de San Bartolomé de Tirajana (Las Palmas), que denegó la rectificación registral en seis autos al apreciar: "Intenciones espurias" en los solicitantes, hombres que preten-



Fotografía de Txefe Betancort.

dían beneficiarse de medidas de discriminación positiva como, por ejemplo, ascender en su carrera profesional.

Pero no siempre existen los recursos materiales y humanos suficientes para celebrar las audiencias previstas en la ley ni tampoco se ha dictado por parte del Ministerio de Justicia o la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública una instrucción que establezca los criterios a seguir como sí ha ocurrido en otros ámbitos como son los matrimonios de conveniencia.

Tampoco se ha llevado a cabo ningún plan de formación específico al personal de la Administración de Justicia como contempla el artículo 12 de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, que permita un mejor desempeño de su activi-

dad en beneficio de las personas trans y que éstas puedan hacer uso de los derechos que tanto les ha costado alcanzar.

Con la experiencia del personal del Registro Civil -y a través de la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores (RLPT) de CCOO- tras un año de la entrada en vigor de la ley de autodeterminación, la escasez de recursos humanos, la falta de formación y la inexistencia de la reclamada instrucción por parte del Ministerio de Justicia están haciendo más difícil la tramitación de los procedimientos. Debería también mejorarse el sistema informático DICIREG (plataforma adaptada al nuevo modelo de Registro Civil), que permitiría controlar la existencia de denegaciones previas de rectificaciones registrales de sexo. Las deficiencias denunciadas desde la RLPT de CCOO para la tramitación de expedientes y la escasa implantación y/o uso a nivel estatal suponen que una misma

persona con ánimo de burlar la ley pueda acudir a varios registros civiles hasta conseguir su propósito y que, en caso de denegación, pueda ser sancionado por fraude de ley.

Por último, es necesaria la actuación de los poderes públicos frente a los discursos transfóbicos (en medios de comunicación, en redes sociales, etc...) que buscan ridiculizar tanto a la ley como al colectivo trans, dando voz a personas que alardean de su conducta delictiva sin pudor alguno.

No se puede renunciar al reconocimiento de derechos fundamentales de una parte de la población por miedo a la comisión de fraude de ley por una minoría. ■

Isidra Baides (@i_baides) es secretaria de Medio Ambiente, Igualdad y Movimientos Sociales de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (@FSCdeCCOO).

"Es necesaria la actuación de los poderes públicos frente a los discursos transfóbicos (en medios de comunicación, en redes sociales, etc...) que buscan ridiculizar tanto a la ley como al colectivo trans".

Por una ciencia libre de sesgos de género

Silvia Espinosa López

LOS DÍAS 24 y 25 de abril se celebró el II Encuentro de Mujeres de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO bajo el título *Igualdad en los servicios públicos de salud*. Aunque todas las mesas y todas las ponentes fueron fantásticas ponemos en mucho valor la mesa *Ciencias de la salud basadas en la evidencia, libres de estereotipos y sesgos de género: herramientas para avanzar*, en la que participaron tres doctoras de excepción que nos dejaron con la mejor de las sensaciones, la del avance.

En primer lugar, Virginia A. Aparicio (catedrática del Departamento de Fisiología de la Universidad de Granada) habló de la gran necesidad de seguir en el estudio y la investigación de la fisiología específica de las mujeres, porque en ello nos va la salud y hasta la vida. Expuso la gravedad de la emergencia climática y los tóxicos medioambientales, y la mayor afectación que éstos tienen para la salud de las mujeres, por dos razones fundamentales: tener un 15% más que los hombres de tejido adiposo donde se acumulan los tóxicos, y ser mucho más sensibles a los tóxicos que funcionan como disruptores endocrinos, por nuestros cuerpos cíclicos. Destruyó con datos científicos e irrefutables el mito del sexo débil, y habló de las mujeres y el deporte.

Por su parte, Laura Baena (matrona, sexóloga y profesora titular de la Universidad de Granada, en el Departamento de Enfermería) explicó con evidencias lo poco que se sabe a nivel científico en torno a cuestiones que solo afectan a las mujeres, como la menstruación, o cuántas veces se ignora la sexualidad porque solo se nos contempla como reproductoras. Puso en evidencia cómo se ignora a las mujeres en las investigaciones, y cómo lo que no se estudia no solo no se sabe curar, sino que tampoco existe a ojos de la medicina.

Ambas ponentes dejaron de manifiesto la falta de liderazgo femenino en las universidades y en las investigaciones, pero con su presencia también dejan testimonio de la pujanza de lideresas como ellas, y del conocimiento creciente en las universidades.



Elena Carreras, Virginia A. Aparicio, Laura Baena y Elena Gámez en un momento de la jornada.

“La ciencia, si no ve a las mujeres, no es ciencia basada en la evidencia”.

Finalizó la mesa, con broche de oro, y mucha esperanza, Elena Carreras, jefa del Servicio de Obstetricia y Ginecología Reproductiva en el Hospital Vall d'Hebron (Institut Català de la Salut) y catedrática de la Universidad de Vic, entre otras muchas cosas. Elena Carreras presentó el gran proyecto que lidera en este gran hospital público, puntero en investigación y ahora también en la introducción de la perspectiva de género en toda la *praxis* médica. Se trata de la creación de una Comisión Clínica, formada por científicas y expertas, donde se introduce la perspectiva de género en: los protocolos y guías de diagnóstico y tratamiento; el equipamiento médico; los sistemas de información, para tener datos segregados; los proyectos de innovación e investigaciones que

se llevan a cabo; toda la formación... y un casi infinito etc. Por delante tienen un trabajo titánico, que afortunadamente cuenta con el apoyo institucional, a pesar de que la iniciativa no parte de ahí, sino de médicas como ella. Esta Comisión Clínica ya se ha exportado a otros grandes hospitales públicos catalanes, y en un futuro próximo también llegarán a la atención primaria, y confiamos que al resto del Servicio Público de Salud. Esta Comisión Clínica es una semilla que supone un antes y un después para la salud de las mujeres, no en vano es fruto del trabajo de tantas pioneras, que como Elena Carreras o Carme Valls, han sacado a flote una verdad: que la ciencia, si no ve a las mujeres, no es ciencia basada en la evidencia.

El mensaje que desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios queremos dejar es que, aunque con mucho esfuerzo y no sin dificultades, ni al ritmo que querríamos, la lucha feminista hace que se avance, también en la salud sin discriminación. **II**

Silvia Espinosa López (@silviaFSSCCOO) es responsable de Mujeres e Igualdad de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (@fssccoo).

Castilla y León

¿Rehenes o compinches? contra la igualdad



Fotografía de Víctor Otero.

Vicente Andrés Granado

LOS DESPROPÓSITOS de Castilla y León en materia de igualdad no son una cesión del PP a Vox, sino un proyecto compartido. La llegada de la extrema derecha ha convertido a esta comunidad en un erial, un lugar insalubre e inhabitable para las mujeres.

Desde que hace dos años PP y Vox firmaran un acuerdo para gobernar en Castilla y León, la desprotección de las mujeres es un hecho irrefutable. Han perdido multitud de derechos como consecuencia de la eliminación de ayudas y programas, que estaban vinculados a la Consejería de Empleo de Vox en este mandato. Es, por tanto, la responsable de la eliminación de los avances de la discriminación positiva en fomento de empleo, es decir, en las ayudas a las empresas por contratar mujeres y víctimas de violencia de género. También es la responsable de la supresión de las ayudas para la contratación de técnicas de Igualdad en ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y las nueve diputaciones provinciales. La Consejería de Empleo

“Desde que hace dos años PP y Vox firmaran un acuerdo para gobernar en Castilla y León, la desprotección de las mujeres es un hecho irrefutable”.

también decidió dejar de pagar a las mujeres del medio rural la seguridad social para promover la afiliación al [Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos](#).

Hay más. La modificación pactada en el Diálogo Social de la [Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León](#) vigente, que fue aprobada en 2010, está bloqueada desde hace cuatro años. Este bloqueo se debe a que quieren derogarla para aprobar la [Ley de lucha contra la violencia intrafamiliar en la Comunidad](#)

de Castilla y León, una de las condiciones de Vox para firmar el acuerdo de gobierno.

El PP ha aprovechado la tesitura para aparentar su apuesta por la igualdad cuando en realidad no le preocupa, de tal manera que ha recogido algunos de esos planes, los ha reducido a la mínima expresión y los ha integrado en su Consejería de Familia.

A mayores de esta retahíla de despropósitos, hace un año, el vicepresidente de la Junta, sin competencias y de Vox, anunció la implantación del protocolo anti abortista para disuadir a las mujeres de un derecho adquirido por ley, a pesar de que la Consejería de Sanidad corresponde al PP. El susodicho tuvo que ‘plegar velas’ después de que el Gobierno de España se viera obligado a intervenir con un requerimiento. El presidente de la Junta de Castilla y León, Alfonso Fernández Mañueco, también se vio forzado a comparecer en rueda de prensa para desmentir que se fuera a aplicar.

Durante estos dos años, la misoginia de Vox, en boca del vicepresidente de la Junta, ha quedado al descubierto con frases machistas como: *“Reivindico la figura de las mujeres, portadoras y dadoras de vida”*; *“En muchos países de Europa ya casi no nacen niños con síndrome de Down y esto se debe a la existencia de leyes que invitan a los padres a triturar a los niños en el vientre de las madres”*; *“Señora Frutos, le voy a responder como si fuera una persona como las demás”* (Noelia Frutos es una procuradora del PSOE con diversidad funcional); *“No se puede tratar a las mujeres como discapacitadas, son igual o tan buenas que los hombres”*, o definir como ‘desalmadas’ a las mujeres que: *“Utilizan una ley para instrumentalizarla en procesos de divorcios para obtener ventajas en la obtención de la custodia de sus hijos”* o calificar los asesinatos machistas como: *“Una tragedia familiar, porque la violencia no tiene no género”*.

A pesar de esta cruenta política machista de la Junta de Castilla y León, CCOO mantiene una resistencia numantina y continúa trabajando en aras del feminismo para que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades. **👊**

Vicente Andrés (@VicenteAndresGr) es secretario general de CCOO de Castilla y León (@CCOOCyL).

4 Trabajadora

40 años de periodismo feminista y sindical (1984-2024)

29 MAY

Auditorio Marcelino Camacho

(c/Lope de Vega, 40)

18:00h

Proyección

*No estás sola. La lucha
contra La Manada*

20:00h

Charla-coloquio

Almudena Carracedo.

Directora de la película

Robert Bahar.

Director de la película

Bárbara Tardón.

Experta en violencias sexuales, asesora
del Ministerio de Igualdad en la anterior
legislatura y asesora de la película

Carolina Vidal.

Secretaria confederal de Mujeres,
Igualdad y Condiciones de Trabajo
de CCOO

Presenta: **Carmen Briz,**
realización de la revista
Trabajadora

