Trabajadora 86

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO CCOO V ÉPOCA. Mayo 2025

Entrevista a Judith Carreras, directora del Instituto de Transición Justa

Informe / La fuerza transformadora del feminismo sindical (2)

Violencia obstétrica. Testimonios de una violencia invisibilizada

Trabajadora86
V Época. Mayo 2025

CAMPAÑA

3/ Por la igualdad en el Estatuto Docente, una cuestión de justicia y también de género, de Ana García Sáez de Dallo.

EDITORIAL

4/Proteger las conquistas feministas. Ni un paso atrás.

POR AQUÍ

6/Trabajadoras migrantes en Extremadura: diagnóstico y propuestas de acción, de Lola Manzano Acedo.
Orgullo de clase y 46 años de historia en Castilla y León, de Yolanda Martín Ventura.
Acercar el sindicato a la juventud desde los primeros momentos, de Ana Villaseñor Horcajada.
Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar: la grandeza de superar obstáculos, de Paloma Vázquez Laserna.

EMPLEO

8/ Mejora la calidad del empleo femenino, pero persisten las brechas de género, de Luis Zarapuz y Natalia Arias.

ENTREVISTA

10/ Judith Carreras, directora del Instituto de Transición Justa: "No se puede negociar con el clima, necesitamos transformar el modelo productivo y de consumo", Diana G. Bujarrabal y Azahara Merino Martos.

GENERACIÓN XXI

14/¿Podemos profundizar un poco más en los debates sobre juventud, machismo y masculinidad?, de Lionel Delgado.

INFORME

15/ La fuerza transformadora del feminismo sindical (y 2): Transformar el modelo de cuidados para una sociedad corresponsable, de Carolina Vidal López.
El acoso sexual como eje de actuación de la acción sindical, de Begoña Marugán Pintos.
Aborto y derechos sexuales
Las mujeres seguimos peleando por la completa libertad de decidir, de Diana G. Bujarrabal y Eva Antón Fernández.

CIBERFEMINISTAS

22/ Plataforma de Impacto de Género Ya: Integrando feminismo, economía, y participación, de Paqui Guisado Adame.

POR EL MUNDO

23/ Sumangali: miles de niñas son aún explotadas en la industria textil en la India, de Víctor Garrido Sotomayor.

PUBLICACIONES Y LIBROS

25/ Fortalecer y fomentar la negociación colectiva, de Pedro J. Linares.
Por la necesidad de una justicia con perspectiva de género, de Anna Mellado García.
Por la sostenibilidad de la Dependencia, de Paloma Vázquez Laserna.

SOCIEDAD

26/Asesinato de la educadora social Belén Cortés. Cuando la precariedad termina en tragedia, de Iria Antuña Domínguez.

GUÍA PARA NO PERDERSE

28/Wisteria Lane, un espacio seguro para las personas LGTBI+, de Pol Mena
Un sistema perverso, de Enrique Arce Castilla.
Un testimonio conmovedor de la lucha de las personas migrantes, de Paqui Guisado Adame.
El discurso propio de las surrealistas, de Amaia Otaegui Jáuregui.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

30/ 20 años del matrimonio igualitario. Un avance sin precedentes en la igualdad y los derechos de las personas LGTBI+, de Raquel Gómez Merayo.

SALUD

31/Violencia obstétrica. Testimonios de una violencia invisibilizada, de Mar Bueno Maqueda.

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/ Reivindicaciones de género, conquistas de ciudadanía, de Joan Coscubiela.

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 | Diana G. Bujarrabal

Distribución | Raquel Prieto García

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

Colaboran en este número: Enrique Arce Castilla, Natalia Arias Pérez, Mar Bueno, Joan Coscubiela, Lionel Delgado, Ana García Sáez de Dallo, Víctor Garrido Sotomayor, Francisca Guisado Adame, Pedro Linares Rodríguez, Yolanda Martín Ventura, Anna Mellado García, Pol Mena Gironés, Ana Villaseñor Horcajada, Luis Zarapuz Puertas.

Fotografías: Fran Llorente, Silvia Marte, Julián Rebollo.

Imagen de portada: Carmen y Alana (Madre e hija), víctimas de violencia obstétrica. Silvia Marte / Proyecto Vulnerables.

Imagen de contraportada: Marina Monroe

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/csccoo/docs

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

@REVISTATRABAJADORA

Trabajadora no se hace responsable de las opiniones expresadas por colaboradoras y colaboradores en sus artículos.

Por la igualdad en el Estatuto Docente, una cuestión de justicia y también de género

Portada de la web de la campaña impulsada por la Federación de Enseñanza de CCOO

Ana García Sáez de Dallo

LA CAMPAÑA impulsada por la Federación de Enseñanza de CCOO a favor de un estatuto docente que reconozca y dignifique la profesión —y que incluye, entre otras reivindicaciones, la reclasificación del grupo A2 al A1— constituye una herramienta clave en la lucha por la igualdad de género.

Actualmente, las maestras —que representamos la gran mayoría dentro del cuerpo docente en etapas educativas como Infantil y Primaria— pertenecemos al grupo A2, lo que se traduce en unas condiciones laborales y retributivas inferiores a las del grupo A1, al que pertenecen el profesorado de Secundaria o FP y que puede llegar a alcanzar más de 2.500 euros anuales. Esta distinción no está basada en una menor formación, ya que todas hemos accedido a nuestra plaza con estudios universitarios, ni en una menor responsabilidad, dado que nuestra labor en los primeros años de escolarización es clave en el desarrollo cognitivo y emocional del alumnado.

La feminización de estas etapas educativas no es casual. El cuidado y la educación de los más pequeños ha recaído históricamente -y sigue recayendo-, sobre nosotras. Es un patrón que se repite en múltiples sectores y, como sucede en este caso, viene acompañado de una sistemática infravaloración tanto en términos económicos como de reconocimiento profesional.

Por tanto, la reclasificación de este cuerpo docente al grupo A1 no debe verse solo como una mejora laboral, sino como una medida de reparación frente a la discriminación estructural e histórica que sufrimos. Incorporar la perspectiva de género en esta discusión significa que la falta de reconocimiento del trabajo docente en Infantil y Primaria tiene raíces en roles de género tradicionales y que, por tanto, corregirlo es también avanzar hacia una mayor equidad. La equiparación con otros cuerpos docentes es, en este sentido, un paso imprescindible en el camino para dignificar la profesión y combatir las desigualdades que aún persisten en el ámbito educativo, laboral y social.

Apoya la campaña por el Estatuto Decente y firma aquí

Ana García Sáez de Dallo es delegada sindical de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid.

Proteger las conquistas feministas. Ni un paso atrás.

Repasseuses, de Marie Petiet. Musée des Beaux-Arts de Caen.

LA LUCHA no acaba nunca y la historia discurre en un zigzagueante movimiento de avances y retrocesos. En el último número de estas páginas contamos la apuesta decidida por reducir la jornada de trabajo, una apuesta en la que se ha dado un paso muy importante tras el éxito de la jornada convocada en Barcelona, pero por la que sin duda habrá que seguir peleando. Esta lucha, por la que nos tenemos que felicitar, cobra especial significación el 1 de Mayo que tan recientemente hemos celebrado: fue precisamente este día en 1886 cuando la Federación de Sindicatos y Organizaciones Gremiales de EEUU y Canadá instó a la clase trabajadora a realizar la jornada de 8 horas. Y es que la reducción de la jornada no solo mejora la salud y las posibilidades de conciliación de toda la población trabajadora sino que además presenta ventajas añadidas para una sobrecargada población activa femenina. Las mujeres somos las que tenemos jornadas más elevadas porque en mayor medida que los hombres estamos en sectores precarizados o no tenemos convenio colectivo.

"La reducción de la jornada no solo mejora la salud y las posibilidades de conciliación de toda la población trabajadora sino que además presenta ventajas añadidas para una sobrecargada población activa femenina".

Hay más batallas. Hemos conseguido ganar otras pequeñas luchas en materia de igualdad en este periodo, lo que se puede comprobar al revisar los informes de Trabajadora tanto en este número como en el anterior. Por mencionar solo algunas de estas conquistas habría que decir que en el momento actual hay más mujeres activas y trabajando que nunca, y una parte importante está empleada en empleos de alta cualificación, tal y como examina el Gabinete económico Confederal en nuestras páginas de empleo. Aunque las brechas laborales se resisten a cerrarse, existe una menor brecha salarial de género. La subida del Salario Mínimo Interprofesional ha sido una de las medidas más feministas de este periodo, ya que un 25% de las mujeres asalariadas cobran este tipo de salario. Además, incorporamos en este número la segunda parte del informe sobre la fuerza transformadora del feminismo sindical, en concreto, la que hace repaso del trabajo de esta secretaría en el ámbito sociopolítico: en violencias, cuidados y conciliación y, finalmente, en derechos sexuales y reproductivos. Teniendo en cuenta que la violencia es la expresión más exacerbada de discriminación que existe contra las mujeres hicimos una apuesta decidida y hoy CCOO cuenta con el único Observatorio de Acoso Sexual de que se tiene constancia, lo que está visibilizando este tipo de violencia sexual en el ámbito laboral, además de permitir a las mujeres que lo sufren hacer consultas y recibir algún tipo de orientación sobre posibles actuaciones.

En lo que se refiere a las violencias, en este número visibilizamos desde la portada, pero también en las páginas de salud la violencia obstétrica, tan silenciada que ha quedado una vez más incluso fuera del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

En materia de negociación colectiva, en el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) el principio de igualdad se ha transversalizado en todo su contenido y de forma especial en lo referente a la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna orientados a ejercer una conciliación corresponsable, así como en las medidas de salud laboral y de prevención de riesgos laborales. Pero además, siguiendo la doble estrategia que propone Naciones Unidas, se ha diseñado un epígrafe de medidas específicas de igualdad donde se establecen una serie de compromisos concretos en relación a la formación, promoción y ascensos que favorezcan de modo especial la contratación de mujeres en sectores, empresas y ocupaciones en las que están infrarrepresentadas, así como para disminuir las brechas de género. Pero no solo el V AENC atiende a las diferencias de género, también tiene en cuenta los aspectos sociales. En estos tiempos toca hacer pedagogía contra los discursos de odio y luchar contra la LGTBI+fobia. El odio "al otro" se está centrando de modo prioritario en las personas migrantes y en las mujeres. En este sentido se está realizando un diagnóstico sobre las y los trabajadoras migrantes para contestar objetivamente contra los argumentos reaccionarios y negativos sobre estas personas a la par que para hacer propuestas de acción sindical para mejorar las condiciones laborales de las mismas. La jornada con trabajadoras migrantes realizada en Extremadura y que reportamos en este número es un buen ejemplo.

> "Desde CCOO hemos puesto en marcha distintas actuaciones, unas más centradas en reivindicar el cambio de modelo de cuidados, otras en diagnosticar, otras en poner en común propuestas dirigidas a fomentar los permisos retribuidos y las mejoras a implementar mediante la negociación colectiva y los planes de igualdad".

Por otra parte, el V AENC también recoge un capítulo dedicado a la diversidad LGTBI+ y se aborda la necesidad de favorecer la integración y la no discriminación de este colectivo en los centros de trabajo. En este momento se están incorporando a los convenios colectivos medidas que garanticen la participación en igualdad de condiciones, fomentando la diversidad de las plantillas, negociando protocolos contra la LGTBI+fobia y generando espacios de trabajo seguros e inclusivos.

En paralelo, en lo que se refiere al colectivo LGTBI+ y a punto de comenzar el mes largo de reivindicaciones que va del 17M, Día contra la LGTBI+Fobia, al 28J, Día del Orgullo, estamos de celebración porque se cumplen 20 años del matrimonio igualitario, un hito que también recordamos y examinamos en estas páginas, en nuestra sección de Diversidad Sexual y de Género.

Creemos que la igualdad real solo se conseguirá acabando con el machismo y teniendo otros modelos de masculinidades, para lo cual también desde el sindicato este tema se está trabajando: el artículo de la Sección Generación XXI es un buen ejemplo.

Siguiendo con la negociación colectiva, la vigencia de más de 18.000 planes de igualdad también está contribuyendo a la reducción de brechas laborales de género. Lo que en lo laboral se ha visto acompañado de una profunda reflexión sobre el sistema de cuidados. La mejora en las condiciones laborales precisa de cambios en los modelos y reparto del trabajo familiar. Desde CCOO hemos puesto en marcha distintas actuaciones, unas más centradas en reivindicar el cambio de modelo de cuidados, otras en diagnosticar, otras en poner en común propuestas dirigidas a fomentar los permisos retribuidos y las mejoras a implementar mediante la negociación colectiva y los planes de igualdad para implicar más a las empresas y a los hombres y que cumplan con su parte de corresponsabilidad. Pero no podemos retroceder y por ello, reclamamos la correcta transposición de la Directiva 2019/1158 y que las 8 semanas de permiso parental sean retribuidas para hacer efectiva la igualdad de derechos laborales de mujeres y hombres.

Estas son algunas de las conquistas que hemos querido proteger este 1° de Mayo y también algunas de nuestras reivindicaciones. Debemos agradecer al activo sindical el trabajo que ha desarrollado y que cada día sigue desarrollando. Y a todas las personas que día tras día trabajan junto con esta secretaría y sus colaboraciones desinteresadas en Trabajadora. En estos tiempos de genocidio, guerra comercial y retroceso de derechos, entre todos y todas seguimos apostando por el trabajo internacional, la solidaridad, la negociación colectiva y la movilización para que no nos arrebaten lo conseguido y evitar que se cumpla la famoso profecía de Simone de Beauvoir de que "bastará cualquier crisis política (…) para que los derechos de la mujer vuelvan a ser cuestionados". En CCOO protegemos las conquistas feministas sindicales para ganar el mejor futuro para todas las personas.

Trabajadoras migrantes en Extremadura: diagnóstico y propuestas de acción

Lola Manzano Acedo

LA MAÑANA DEL pasado 22 de marzo, CCOO organizó unas jornadas en Cáceres sobre la situación de las mujeres migrantes en el mercado laboral.

Fueron inauguradas por la secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de Extremadura, Lola Manzano, y el secretario general de CCOO del Hábitat de Extremadura, Antonio Pino.

El principal objetivo de estas jornadas era conocer la situación sociolaboral de las mujeres migrantes empleadas de hogar y pertenecientes al sector de los cuidados. Por este motivo, participaron trabajadoras afectadas y representantes de asociaciones y colectivos de este mundo.

En dichas jornadas intervinieron responsables de CCOO de las comunidades de Madrid y del País Valenciá debido a su gran experiencia en la defensa de los derechos laborales de las mujeres migrantes.

Asistentes a las jornadas sobre las trabajadoras migrantes en Cáceres. CCOO Extremadura.

Las ponencias desarrolladas ofrecieron una propuesta de acción sindical para actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales, considerando la existencia de las barreras visibles e invisibles. Este tema fue tratado por Paqui Guisado, adjunta a la Secretaría de Mujeres e Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Seguidamente, la responsable de Trabajadoras del Hogar de CCOO de Hàbitat del País Valenciá, Mirna Acosta, describió cuáles son los derechos laborales de las trabajadoras empleadas del hogar.

Por otro lado, Alexandra Vega Marín, de la Asociación de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados de Cáceres, presentó una ponencia titulada "Hacia el reconocimiento y la dignificación del trabajo del hogar y los cuidados, derechos laborales y la protección social".

La última ponencia planteó la necesidad de habilitar la interseccionalidad laboral. Leisy Rodríguez, perteneciente al Movimiento de mujeres migrantes de Extremadura, fue la responsable de abordar este tema.

Fue un encuentro muy enriquecedor tanto para CCOO como para trabajadoras y representantes de asociaciones y colectivos de este sector. La participación y el compromiso de las personas asistentes fue fundamental para crear momentos de reflexión, de propuestas y de compartir experiencias.

Lola Manzano Acedo es secretaria de las Mujeres de CCOO de Extremadura (@ccoo_ext)

Orgullo de clase y 46 años de historia en Castilla y León

Yolanda Martín Ventura

EL DOCUMENTAL 'Orgullo de clase', realizado por nuestro sindicato y dirigido por Miguel Ángel Sánchez, es una iniciativa cultural con la que visibilizamos a Castilla y León como un territorio de conflictos obreros históricos de gran relevancia. Se enmarca también dentro de un calendario de actos contra las políticas de la extrema derecha en Castilla y León, desde la formación en marzo de 2022 del gobierno de coalición entre PP y Vox, lo que nos obligó a trazar una estrategia para hacer frente a esta nueva situación política adversa.

El documental muestra la fortaleza de CCOO a lo largo de sus 46 años de historia en Castilla y León. Con este trabajo audiovisual queremos también recordar la historia del sindicalismo en nuestra comunidad durante los últimos 100 años, tomando como referencia el año 1936, momento del golpe de Estado que puso fin a la República democráticamente elegida, dando inicio a la guerra civil y al posterior régimen franquista.

Además de reflejar los hitos más importantes del sindicalismo en ese siglo, se hace especial hincapié en el

Cartel del documental Orgullo de Clase.

nacimiento de las actuales CCOO, cuyo origen se remonta a la gran huelga minera de 1962 —la conocida "Huelgona"— iniciada en Asturias, extendida a Villablino (León) y que llegó a implicar a 300.000 trabajadores en 28 provincias durante la dictadura. De esa huelga surgió una comisión obrera para defender los derechos de los mineros que no se disolvió al finalizar el conflicto, evolucionando con el tiempo hasta convertirse en la organización sindical y sociopolítica que hoy conocemos como CCOO.

Tomando como eje conductor del documental al secretario general de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, también se recogen conflictos más recientes, como el de Puertas Norma, en San Leonardo de Yagüe (Soria), donde el sindicato logró evitar el cierre de una empresa clave para el empleo en la comarca.

El documental transmite con fuerza la importancia de la lucha sindical y los sacrificios personales que conlleva defender a la clase trabajadora en primera línea.

Yolanda Martín Ventura (@YOLMAVEN) es secretaria de Mujeres, Igualdad y Políticas Sociales de CCOO de Castilla y León

Acercar el sindicato a la juventud desde los primeros momentos

Un grupo de estudiantes se informa en Aula en el stand de CCOO. Foto: CCOO.

Ana Villaseñor Horcajada

ESTE AÑO estuvimos por primera vez en AULA, una la feria educativa para estudiantes, docentes e instituciones. Nuestro objetivo era claro: dar a conocer nuestro nuevo programa de orientación laboral a través de la web orientacion.ccoo.es. Queríamos que la juventud conociera esta herramienta, que puede ayudarles a resolver dudas sobre qué estudiar, cómo encontrar su primer empleo o qué derechos les corresponden, todo de forma gratuita. En un contexto donde la precariedad laboral es una realidad cotidiana, contar con información y apoyo marca la diferencia. También aprovechamos para acercar el sindicato al estudiantado, mostrando que es un espacio útil para organizarse y defender sus derechos desde el inicio de su vida laboral.

Durante la feria, nos encontramos con muchos y muchas jóvenes que no conocían el sindicato, por lo que estar presentes no solo sirvió para conocer sus inquietudes, sino también para darles a entender que en el sindicato pueden encontrar una herramienta de lucha para defender sus derechos desde el primer momento.

También realizamos un quiz (como un trivial) en directo sobre derechos laborales. Muchos y muchas de ellos se mostraron interesados mientras jugaban y pudieron aprender sobre conceptos clave como las horas extras, el proceso de la extinción del contrato, los derechos en las prácticas laborales o la necesidad de sindicarse.

También recibimos testimonios preocupantes de jóvenes que ya habían sufrido explotación laboral. Nos contaron cómo, en sus prácticas, trabajaban "como uno más" por un mísero sueldo o cómo les explotaban en la hostelería, pagándoles menos de lo que les correspondía y haciéndoles trabajar horas extras.

Estos problemas subrayan la importancia de llegar a la juventud antes de que inicien sus primeros trabajos, ya que, lamentablemente, muchos enfrentan una 'mili laboral' que normaliza la precariedad en sus primeros empleos y persiste hasta su entrada en la adultez, impidiendo su capacidad de desarrollar un proyecto de vida.

Nuestra experiencia en AULA nos reafirmó la necesidad de acercarnos a estos espacios, no solo para entender mejor sus inquietudes laborales, sino también para reforzar nuestro compromiso con la defensa de sus derechos.

Ana Villaseñor Horcajada (@anaglimlag) es adjunta en la secretaría confederal de Juventud

Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar: la grandeza de superar obstáculos

Foto: Archivo Histórico de la Fundación 1° de Mayo.

Paloma Vázquez Laserna

DECÍA SÉNECA que el trabajo y la lucha llama siempre a los/las mejores. Nada puede describir mejor a las trabajadoras del hogar. Mujeres vilipendiadas a lo largo de la historia que con valentía, determinación y organización han sabido superar los peores avatares de un mercado laboral diseñado por el hombre y por consiguiente, a su entera imagen, principios y valores.

La sociedad patriarcal sigue imponiendo su ideario en el ámbito de las relaciones laborales. De no ser así no haría falta aprobar normativa en materia de igualad dirigida a alcanzar una igualdad plena y efectiva en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y a tratar de erradicar cualquier tipo de situación discriminatoria por razón de sexo en el ámbito laboral. No obstante, nuestro ordenamiento jurídico siempre ha obviado a las trabajadoras del hogar al negarles los mismos derechos que disfrutan el resto de personas trabajadoras de nuestro país.

Por ello, desde CCOO todos los 30 de marzo queremos hacer un recordatorio de su lucha pues también es la nuestra. Una lucha que es un llamamiento a negarse a ser infravaloradas y olvidadas. Una lucha de obstáculos ya derribados pero con no pocos por derruir aún. Una lucha afrontada con la sororidad propia de las mujeres. Esa que nos hace imbatibles pues, cuando una desfallece, otras la sustentan y dan aliento. Una lucha que perdura ya décadas en el tiempo y siempre con CCOO como guía.

Por todo ello, en este último 30 de marzo además de reivindicar mediante un manifiesto los derechos que quedan por conquistar, hemos querido reivindicar que las CCOO fuimos pioneras en la defensa de los mismos haciendo uso del Archivo Histórico de la Fundación 1° de Mayo para visualizar lo expuesto a través de una emblemática foto de la década de los 70.

Las trabajadoras del hogar claman y reclaman lo que las pertenece, ¡su trabajo y su lucha algún día las compensará!

Paloma Vázquez Laserna (@PVazquez_L) es secretaria de Mujeres de la Federación de Hábitat de CCOO

Mejora la calidad del empleo femenino, pero persisten las brechas de género

Luis Zarapuz y Natalia Arias

EL EMPLEO de las mujeres ha aumentado en calidad y cantidad entre 2019 y 2024: hay más mujeres trabajando que nunca (más de 10 millones), lo hacen en mejores condiciones laborales (la tasa de temporalidad femenina ha caído hasta el 18% en 2024) y las ocupaciones más cualificadas ganan peso en el empleo de las mujeres. Pero no se observa una mejora clara en la composición sectorial del empleo femenino y persisten brechas de género en los tipos de contrato, las ocupaciones y los sectores en que trabajan mujeres y hombres.

El empleo de las mujeres crece más, pero la calidad del empleo mejora con más intensidad entre los hombres

Entre 2019 y 2024 el empleo asalariado de las mujeres ha crecido un 12% (+941.000) frente al 10% entre los hombres (+829.000). Ya hay 8,9 millones de mujeres asalariadas y 9,5 millones de hombres asalariados.

Esa mayor creación de empleo femenino se complementa con una fuerte mejora de la calidad del empleo creado tras la reforma laboral en 2022. Pero esta mejora ha sido todavía más intensa entre los hombres, que han visto aún más reducida su tasa de temporalidad, al verse más afectados por la supresión del contrato de obra y servicio. Además, la temporalidad ha descendido menos en el sector público, donde la presencia femenina es mayor.

La tasa de temporalidad ha caído del 25% al 14% entre los hombres y del 27% al 18% entre las mujeres. Así, pese al importante descenso de la temporalidad tanto en hombres como en mujeres, la brecha de género se amplía de 2 a 4 puntos.

Más empleo cualificado, pero persiste la brecha de género por ocupaciones

El empleo neto está creciendo con mayor intensidad entre las mujeres y así ocurre en la mayoría de las ocupaciones laborales. Pero el perfil del empleo creado entre las trabajadoras no es mejor que el de los hombres y se mantienen claras diferencias de género en la inserción laboral.

El nuevo empleo en las ocupaciones más cualificadas (técnicas y profesionales) está aumentando a porcentajes muy elevados, más altos entre las mujeres que entre los hombres. Pero también está aumentando más el empleo en ocupaciones no cualificadas en el caso de las mujeres. Como resultado, se mantiene la segregación de género del mercado de trabajo y persiste el fenómeno de inserción polarizada de las mujeres (presencia en ocupaciones cualificadas, principalmente vinculadas a salud y enseñanza, poca presencia en ocupaciones intermedias y elevada presencia en ocupaciones de menor cualificación y con salarios bajos).

En resumen, aunque el perfil ocupacional de los nuevos empleos que ocupan las mujeres ha mejorado persisten las brechas de género en la inserción porque la situación de los hombres también mejora.

En términos cuantitativos, el 60% del empleo neto creado entre 2019 y 2024, tanto entre mujeres como entre los hombres, se concentra en ocupaciones cualificadas técnicas y profesionales. Sin embargo, entre las mujeres tienen un peso muy superior las ocupaciones técnicas vinculadas a sanidad y educación (15%) a la que tienen entre los hombres (5%). Por el contrario, el resto de ocupaciones cualificadas pesan más en el empleo creado masculino.

El empleo neto está creciendo con mayor intensidad entre las mujeres y así ocurre en la mayoría de las ocupaciones laborales (Pixabay)

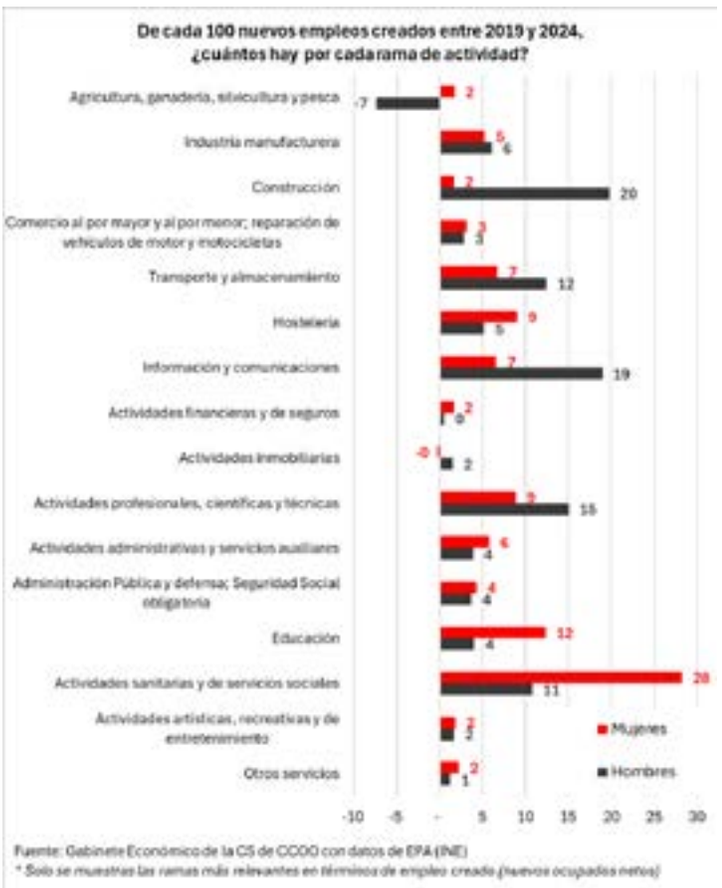
"La inserción sectorial y ocupacional sigue siendo muy diferente para hombres y para mujeres".

> "El nuevo empleo en las ocupaciones más cualificadas (técnicas y profesionales) está aumentando a porcentajes muy elevados, más altos entre las mujeres que entre los hombres".

Las ocupaciones intermedias tienen más peso en el empleo creado de los hombres (30%) que de las mujeres (26%). Y de nuevo el perfil ocupacional es diferente: las mujeres aumentan su empleo en ocupaciones administrativas y de servicios de salud y cuidados y los hombres en ocupaciones de la construcción, industria y conductores.

Finalmente, las ocupaciones elementales pesan más en el empleo neto creado de las mujeres (9%) que de los hombres (6%), por el aumento de la inserción de las mujeres en ocupaciones de peones agrarios, industria y transportes, que tradicionalmente habían estado muy masculinizadas.

En general, si miramos al mercado de trabajo en su conjunto, hay más mujeres en el empleo que nunca, tal y como se apuntaba al principio, de manera que la tasa de feminización ha aumentado ligeramente entre 2019 y 2024 aunque sigue todavía por debajo del cincuenta por ciento. El aumento de la tasa de feminización ha sido transversal a la mayoría de las ocupaciones, aunque han sido cambios muy limitados que apenas han modificado unas décimas el grado de feminización o masculinización de cada ocupación.



Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO con datos de EPA (INE)
* Solo se muestran las ramas más relevantes en términos de empleo creado (nuevos ocupados netos)

En definitiva, a pesar de la mejora ocupacional, el 60% del empleo femenino (vs. 23% del masculino) se sitúa todavía en ocupaciones relacionadas con la salud, enseñanza y cuidados (25% de las mujeres vs. 8% hombres) y ocupaciones de cara al público -oficinas, comercio, hostelería- y/o servicios no cualificados que se caracterizan por salarios bajos (35% de las mujeres vs. 15% de los hombres).

Hay más mujeres trabajando en todas las ramas, pero persisten las brechas

El empleo femenino ha crecido entre 2019 y 2024 con un avance muy desigual por sectores de actividad. En la mayoría de ramas, el empleo femenino ha crecido más que el masculino, por lo que ha habido un avance generalizado por ramas en el grado de feminización. Se detectan, sin embargo, algunos retrocesos significativos (aumento de masculinización) en ramas de servicios cualificados que están creando mucho empleo: información y comunicaciones, actividades profesionales, científicas y técnicas.

Es decir, las mujeres ganan presencia en la mayoría de ramas, lo que refleja una inserción sectorial más amplia, pero pierden peso en algunas ramas clave de los servicios, lo que muestra que los hombres se están insertando todavía con mayor facilidad, por lo que se da un fenómeno de masculinización de servicios cualificados.

Los sectores con cierto peso en el empleo donde más ha aumentado el número de mujeres trabajadoras entre 2019 y 2024 son información y comunicaciones (+36%), transporte y almacenamiento (+34%), sanidad y servicios sociales (+22%) y actividades profesionales, científicas y técnicas (+18%).

La inserción sectorial sigue siendo muy diferente para hombres y para mujeres.

De cada 100 empleos netos creados entre las mujeres, 28 se concentran en sanidad y servicios sociales, 12 en educación, 9 en hostelería, 9 en actividades profesionales, científicas y técnicas y 7 en transporte y almacenamiento. En el caso de los hombres, de cada 100 nuevos empleos netos creados, 20 se concentran en la construcción, 19 en información y comunicaciones, 15 en actividades profesionales, científicas y técnicas, 12 en transporte y almacenamiento y 11 en sanidad y servicios sociales.

La diferente inserción laboral de empleo neto creado en el periodo genera los siguientes efectos en la estructura del empleo:

- Se mantiene o crece la feminización de las ramas de actividad ya feminizadas: actividades del hogar (89% del empleo es femenino en 2024), actividades sanitarias y de servicios sociales (76%), otros servicios (67%), actividades administrativas (55%), hostelería (55%) y actividades financieras (54%).
- Aumenta ligeramente la proporción de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados como las ramas industriales (extractiva y manufacturera), de energía y agua y sector primario. Aunque la proporción de mujeres en estos sectores sigue siendo bajo (entre 17% y 32% de empleo femenino).
- Disminuye la proporción de mujeres en las ramas de información y comunicaciones (suponen el 30% del empleo en 2024), actividades profesionales, científicas y técnicas (48%) y actividades inmobiliarias (49%).

En conclusión, las mujeres han participado del dinamismo del mercado laboral entre 2019 y 2024. El empleo neto creado femenino ha sido superior al de los hombres y ha sido muy dinámico en todas las ramas de actividad. Sin embargo, persisten las brechas en la calidad del empleo y en términos de especialización ocupacional y sectorial que requerirán mayores esfuerzos y medidas focalizadas para cerrarlas.

Luis Zarapuz y Natalia Arias (@CCOO_Estudios), Gabinete Económico Confederal de CCOO

Judith Carreras, directora del Instituto de Transición Justa:

"No se puede negociar con el clima, necesitamos transformar el modelo productivo y de consumo"

Diana G. Bujarrabal/ Azahara Merino Martos

SI HUBIERA QUE ESCOGER un signo de época éste sería sin duda el cambio. No en vano se habla de una era de transiciones que nos afecta desde varias dimensiones, en lo que tiene que ver con la digitalización, la economía verde, la demografía... Un cambio que vivimos a veces de manera acelerada y que, tal y como se repite a lo largo de esta entrevista, implica serios desafíos. Conversamos con Judith Carreras, directora del Instituto de Transición Justa (ITJ), responsable de velar porque estas transformaciones atiendan a otra dimensión fundamental, especialmente para las clases trabajadoras: la de la justicia social. La conversación se desarrolló antes del apagón del 28 de abril que copa ahora la conversación pública, pero pudimos abordar tanto la necesidad del cambio de modelo energético como muchas de las dificultades que conlleva, en especial las que tienen que ver con el empleo. También, por supuesto, en su dimensión de género.

De fondo, el Acuerdo Marco para una transición justa de la minería del carbón firmado por Gobierno, sindicatos y empresarios en 2018; el Acuerdo por una transición energética justa para las centrales térmicas suscrito en abril de 2020 entre la Administración General del Estado (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y Ministerio de Trabajo y Economía Social), las compañías con centrales térmicas en cierre (Endesa, Iberdrola, Naturgy y EDP) y los sindicatos (CCOO Industria, UGT FICA), que recoge los compromisos para apoyar a los trabajadores y trabajadoras y a los territorios de las zonas afectadas por el cierre de 15 centrales térmicas (se ubican en Aragón, Andalucía, Baleares, Castilla y León, Galicia y Principado de Asturias). Y también, en paralelo y con el mismo objetivo por parte del ITJ de garantizar un acompañamiento social, el acuerdo alcanzado en 2019 entre el Gobierno y las principales eléctricas (Iberdrola, Endesa y Naturgy) para establecer un cierre escalonado de las centrales nucleares antes de 2035.

Comencemos por el principio, ¿qué se entiende por 'transición justa'? A veces estos conceptos resultan muy escurridizos

El término transición justa proviene del movimiento sindical, lo que estamos haciendo es 'operacionalizar' ese concepto, que está compuesto por dos palabras: transición, es decir, desplazarse de un sitio a otro, en este caso descarbonizar la economía y reducir emisiones, y luego la dimensión de justicia, es decir, atender criterios sociales. Cuando desde el sindicalismo se acuña este término es precisamente para que, en los cambios productivos, se tengan en cuenta los impactos sociales y se aborden. Con esta misma noción de acompañamiento social de los cambios se viene trabajando en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el único organismo de Naciones Unidas con carácter tripartito, donde participan gobiernos, sindicatos y las organizaciones empresariales. En las directrices que se aprueban en 2015 se articula cómo, a nivel concreto, se lleva a cabo esa transición justa. Así, se señalan actuaciones en macropolítica, la importancia del Diálogo Social, los aspectos de formación… Cuando el Gobierno español, con la adopción del Marco Estratégico de Energía y Clima en 2018, pone encima de la mesa la necesidad de que haya una estrategia de transición justa la desarrolla en ese sentido. En breve, se trata de abordar la dimensión sociolaboral, asegurar que no quede nadie atrás.

> "No solo es importante el dónde se quiere llegar sino el cómo. Ese cómo es lo que se articula a través de la transición justa".

Fotografía de Julián Rebollo.

Es que cuando hablamos de transiciones una primera emoción para mucha gente es el temor…

Efectivamente, las transiciones suponen cambios y en ese desplazamiento de una a otra parte no solo es importante el dónde se quiere llegar sino el cómo. Ese cómo es lo que se articula a través de la transición justa.

Sin embargo, vivimos un escenario de enorme incertidumbre geopolítica, ¿hay algún cambio en la hoja de ruta de las transiciones? ¿En qué punto estamos?

Se utiliza mucho el término incertidumbre, pero hay otras cuestiones que son muy ciertas y que no han variado. Los desafíos que tenemos como sociedad con respecto al cambio climático no han variado. No se puede negociar con el clima, y la necesidad imperiosa de hacer transformaciones en el modelo productivo y de consumo no ha variado. En ese sentido, los objetivos siguen siendo igual de necesarios y justificados. Es al revés, cada vez tenemos más certidumbres y lo vemos en los impactos derivados de fenómenos climáticos que reafirman justamente aquello que es más esencial y que determina el que podamos seguir viviendo como sociedades en este planeta. Es verdad que hay desafíos como el cuestionamiento a la ciencia, y eso es problemático. Y otro gran desafío es que la geopolítica sea tan complicada, hay un cuestionamiento del multilateralismo que lo hace más difícil… Pero aquellos elementos que indican dónde estamos y dónde deberíamos ir para asegurar el bienestar de las sociedades en el norte global y en el sur global, esto no ha mutado. ¿Ha cambiado a dónde queremos llegar? ¿Los elementos que nos llevaron a tomar las políticas? No.

Y, ¿cómo se puede hacer pedagogía frente al negacionismo?

Es fundamental. Aquí la pregunta que hay que hacerse es ¿por qué la gente niega cuando los datos son tan claros? Probablemente hay varios factores, sienten que las perspectivas de futuro no son positivas, a veces hay una cierta idealización del pasado, y luego hay también un cierto miedo. Esa capacidad de generar idearios y relatos de futuro que sean positivos, en la que no te sientas un perdedor, sino que entiendas otros elementos que puedas ganar con ese cambio, creo que eso tendría que estar más articulado, y no ha habido esa articulación. Aquellos actores que se mueven en clave de negación, ¿qué tipo de futuro plantean? Se articulan en dos términos, en culpabilizar a otros que están ahora mismo en una posición débil, y en la idealización de un pasado en clave de que algo fue mejor… cuando esos momentos ni fueron mejores, ni se pueden reproducir porque tenemos desafíos imperiosos, climáticos, de biodiversidad, etc. Desafíos que requieren repensar las cuestiones de otra manera.

Fotografía de Julián Rebollo.

> "Constatamos que tanto el sector de la minería como el de las energéticas son sectores muy masculinizados. Hay que hacer intervenciones para que estos números vayan cambiando".

Aquí juega un papel fundamental el Gobierno, ¿no? Ante estas personas que no ven un futuro, una seguridad, y que tienen un miedo que se convierte en rechazo a políticas medioambientales. Además, para el empleo hay un tiempo. ¿Cómo se les dan certezas a las personas trabajadoras?

Hay elementos materiales reales, pero también de percepciones. Hay muchos indicadores que no están peor que en otros momentos, al revés. Pero es cierto que construir relatos en clave positiva, a futuro, nos está costando. Esto va más allá del ITJ, se mueve en las dificultades que hay en los actores progresistas en poner esos elementos encima de mesa. Otra cuestión son los plazos… es verdad que a veces los tiempos son distintos en función de quién los viva. No es lo mismo un parado que los tiempos de la Administración, o los tiempos de maduración de un proyecto industrial. Y es verdad que ese puzle, esos encajes temporales, son un desafío. Por eso una de las cuestiones más importantes y que desde el ITJ, pero no únicamente, se repite constantemente es la anticipación. La anticipación es un concepto que no debería ser vacío, sino sustanciarse en medidas concretas. Pero el primer elemento debería ser entender que el cambio se va a producir. Si hay una negación constante de ese cambio, de que va a haber algunos cierres, se hace muy difícil la anticipación porque hay una resistencia muy fuerte en los territorios. ¿Es verdad que se podrían diseñar mejor algunas políticas? Pues algunas de ellas de acompañamiento quizás sí. En el caso de cierre de las térmicas no hubo mucho tiempo para la anticipación, pero tienes recursos humanos disponibles, recursos naturales, accesos a aguas, el acceso a la red… por eso desde el ITJ se han pensado los Nudos de Transición Justa.

Explíquenos qué es un Nudo de Transición Justa

En la red del sistema eléctrico tú te conectas a un punto, o bien para introducir la energía que has generado o bien para poder consumir. Los Nudos de Transición Justa hacen referencia a la generación que había. Si cierra, esa electricidad se deja de generar, y Red Eléctrica indica cuánta capacidad habría disponible. Aquí vamos a hacer un concurso, pero no solamente vamos a valorar criterios técnicos, sino todo un paquete socioeconómico. Más allá de que, evidentemente, la energía que se genere tiene que ser renovable, además queremos saber qué beneficios concretos y tangibles van a quedar en el territorio, y eso lo desglosamos en una serie de apartados, con qué proyectos empresariales va a venir acompañado, se dan datos de estimación de empleo, miramos también cuánta formación van a ofrecer al territorio, cuántos de esos empleos van a estar dirigidos a mujeres… Hay una evaluación y se les concede. Además de las garantías que tiene que depositar una empresa cuando quiere conectarse a cualquier punto de generación normal, aquí tienen que depositar unas ga-

rantías muy importantes para la parte social. Tenemos el caso concreto de uno de los nudos en Andorra, en Mudéjar, donde el adjudicatario de ese concurso ha depositado 200 millones en garantías sociales, con unos compromisos de generación de empleo de unos tiempos determinados. Y eso, si no se cumple, se ejecutará.

¿Nos podemos detener en la cuestión del impacto de género? ¿Cómo se está teniendo en cuenta?

Constatamos que tanto el sector de la minería como el de las energéticas son sectores muy masculinizados. Hay que hacer intervenciones para que estos números vayan cambiando. Si se van a generar nuevas oportunidades laborales en estos territorios es importante que toda la sociedad pueda beneficiarse. Y eso la mejor manera de hacerlo es con actuaciones específicas. En todas las que despliega el ITJ se incluye la dimensión de género. Por ejemplo, tenemos líneas de convocatorias para empresas con objetivos de generación de nuevo empleo, y ese nuevo empleo está bonificado y se bonifica más si es en mayores de 52 o son mujeres. En la parte de transición justa se prioriza la creación de empleo a mujeres y su formación para llegar a objetivos de un 25 o un 30% de mujeres. También desplegamos programas de recualificación y reinserción laboral y estamos viendo buenos resultados. El año pasado creamos un lote de formación y de los 273 alumnos 131 eran mujeres. Cuando hablamos de formaciones, son formaciones en instalación de renovables, etc. lo que podríamos llamar los empleos verdes. También hemos hecho otras cosas, como un estudio que sigue siendo referencia respecto de la situación que había en los empleos verdes, qué porcentaje de participación de las mujeres había y en qué puestos.

¿Qué barreras encontrasteis? ¿Qué evolución ha habido?

El estudio lo hicimos hace dos años justo, es pronto para hacer una evaluación… Se empieza a trabajar por los itinerarios formativos de las mujeres en las universidades, cuando se dice que hay que fortalecer las elecciones en formaciones STEAM por parte de las mujeres, que es una de las barreras. Luego hay otros factores… por ejemplo, si los cargos directivos son o no mujeres y operan elementos como el techo de cristal o el suelo pegajoso. Los llamados empleos verdes siguen siendo muy masculinizados. Eso sí, menos que en los tradicionales. Si comparásemos con las energías que se han cerrado, con el carbón y con las térmicas, por ejemplo, mucho mejor. ¿Es el objetivo ideal? No.

¿Y tienen datos de seguimiento de los proyectos ya aprobados? ¿Segregados por sexos?

De la convocatoria que hicimos en 2023 de ayudas a proyectos empresariales, las pequeñas inversiones, pequeños proyectos, hay 34 de los 38 subvencionados que tienen objetivos de creación de empleo femenino. Se estima que se va a crear 725 empleos directos, un 34%, es decir, 250 serían para mujeres. Hablamos de empleos directos y a largo plazo.

¿Se puede hacer un balance del conjunto de proyectos aprobados? ¿Con datos de empleo?

Es muy complicado porque en algunos de ellos tienes compromisos de van de 18 a 24 meses… algunos están empezando. Sobre esos plazos además pueden pedir extensión. Demuestra la implicación a largo plazo y de largo aliento en estos territorios. No estamos hablando de te doy una ayuda, tú cumples, te certifico y ya está. A los tres años te voy a pedir cuentas.

En lugares como Asturias o Aragón nos trasladan problemas y también que no se consigue fijar la población…

La lucha contra la despoblación es un proceso muy lento. Y durante mucho tiempo probablemente no se le ha prestado la suficiente atención. Este ha sido el primer Gobierno que ha tenido una Secretaría General exclusivamente centrada en analizar la parte de crecimiento demográfico y tenía una Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. De hecho, hay datos positivos en los últimos años. Entre el año 2018 y el 2023 los territorios rurales han aumentado su población en más de 350.000 habitantes. Y solo en el 23 se sumaron 55.000 nuevos habitantes frente a los 100.000 que se habían perdido en un periodo anterior. Es decir, la despoblación es un desafío, pero el desarrollo de políticas específicas concretas está revirtiendo algunas tendencias. Aunque no es algo rápido. El otro mensaje a señalar es la importancia de la apuesta por la política industrial. Durante muchísimo tiempo en Europa y, en general, en las políticas públicas no hubo una atención específica a la política industrial.

> “En estos nuevos modelos productivos la parte de la industrial es fundamental, fundamental porque genera los productos que la sociedad necesita, pero incluso en términos laborales porque sabemos que la industria tiene unas rentas salariales más altas que en otros sectores”.

Fotografía de Julián Rebollo.

¿Hay un vínculo entonces entre la transición y la reindustralización?

Claro, hablábamos del acompañamiento en la transición. Hay un acompañamiento porque transitas a otra cosa, a nuevos modelos productivos. Y en estos nuevos modelos productivos la parte de la industria es fundamental, fundamental porque genera los productos que la sociedad necesita, pero incluso en términos laborales porque sabemos que la industria tiene unas rentas salariales más altas que en otros sectores. Una transformación, una descarbonización de la economía, significa dejar las industrias actuales pero no significa no tener industrias. Por eso pensamos que es muy importante que vayan de la mano.

En estos territorios que decíamos, volvemos al caso de carbón y a territorios donde solo ha habido una única actividad, una vez que se cierra y se aprueba un proyecto por parte del ITJ, ¿está consiguiendo reindustrializar o crear actividad, una diversificación de la economía? Quizás con un solo proyecto no se consigue…

Totalmente. Necesitamos proyectos tractores, no pasar de un monocultivo productivo a otro monocultivo productivo, eso sabemos que no hace a las economías resilientes. En cuanto a las ayudas que da el ITJ, somos muy conscientes de que deben colaborar en esa diversificación. Hemos pedido a las empresas, ustedes van a cerrar aquí porque las térmicas no son rentables - hay que entender que los cierres que se han producido en este país han sido porque no eran rentables, además de tener unos beneficios ambientales muy positivos - ustedes tienen suelo industrial y se comprometen a atraer a proyectos en el territorio. El acuerdo de térmicas pasa por eso, por decir os habéis comprometido a traer aquí inversiones que puedan tener esa capacidad de tracción, y a eso es a lo que estamos dándole seguimiento. Además, desde la Administración vamos a ayudar, ¿cómo? Las ayudas del IDAE están siendo muy importantes, por ejemplo. Tenemos ejemplos concretos de ello, como el programa de Valles de Hidrógeno. En La Robla, en León, tenemos un proyecto que se llama Reolum que ha sido adjudicatario de Valles de Hidrógeno, tiene una ayuda del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para instalarse allí. Y además de las líneas a empresas privadas que comentaba, también les hemos dado líneas de ayudas a los ayuntamientos, porque entendemos que mientras no se genere nueva actividad económica, pues pueden necesitar que se les apoye en proyectos municipales. Es evidente que en algunas zonas en Asturias donde la minería, como digo, era generadora de monocultivo y de riqueza y esas sustituciones son muy difíciles. Esa parte es cierto y es así… pero tampoco viene de ahora, la reconversión de la minería es una cuestión que viene desde hace 30 años.

¿Qué convenio de transición justa se podría destacar como éxito dentro de los que hay?

Queremos evitar una comparación entre territorios porque tenemos unas realidades endógenas que no son las mismas… las realidades que tienen un Bierzo-Laciana, por ejemplo, no son como las que puedas tener en Carboneras. Los elementos de comparación son complejos. Sí observamos que hay algunos territorios que tienen una capacidad de absorción de ayudas mucho mayor que otros. A mí me gustaría ver más proyectos industriales moviéndose en las zonas de Valencia o de León o incluso de Burgos... Esto también responde a que en algunos sitios hay más dinamismo empresarial que en otros. Mudéjar, en Andorra, ha sido pionero porque ha sido el primero que hemos sacado. Eso tiene ventajas e inconvenientes. Van a ser los primeros en ver resultados, pero tiene que haber curvas de aprendizaje y en algunos procesos tardarán más tiempo.

> "Entre el año 2018 y el 2023 los territorios rurales han aumentado su población en más de 350.000 habitantes. Y solo en el 2023 se sumaron 55.000".

¿En qué plazos nos estamos moviendo?

Siempre se produce un 'gap'. Ahora han terminado de desmantelar, hasta que los nuevos proyectos industriales estén funcionando… Son 505 puestos de trabajo, ese empleo tiene que estar para 2030. Si piensas que has tenido que desmantelar, los nuevos proyectos se tienen que instalar, te tienen que dar las autorizaciones, los permisos ambientales, un proyecto de construcción que va entre los 18 y los 24 meses... En muchos casos hemos empezado de cero porque nos hemos encontrado con que previamente no había ningún plan. Por eso decía que la cuestión del tiempo es complicada, es un desafío de la transición justa. Además, en algunos sitios hay una identidad muy fuerte vinculada a la minería y en cualquier otro proyecto que puedas desarrollar, aunque pueda ser interesante en clave de proyección de futuro o pueda suponer trabajo, la identidad minera no está.

Como elemento cultural, hay también una oposición creciente a los parque eólicos..

Es una cuestión curiosa… al principio cuando veías parque eólicos instalados daba la impresión de avance, de una apuesta por las renovables. Esto está volviéndose en contra cuando hemos convivido con pueblos industriales brutales. Los molinos al final se puede integrar visualmente y se tienen en cuenta todas las cuestiones de sensibilidad ambiental en las autorizaciones. El 30% de los parques eólicos no aprueban las declaraciones ambientales, tienen condiciones, requisitos, medidas compensatorias… pero entramos en un componente romántico.

Y otro debate que tenemos ya mismo, centrales nucleares, ¿cómo van los convenios de cierre de las centrales?

Fotografía de Julián Rebollo.

Dentro de la estrategia tenemos actuaciones en la zona de Garoña y de Zorita porque allí se indican aquellas que ya estuviesen cerradas. La parte de anticipación es fundamental, lo venimos diciendo, y el calendario es el que es. Nosotros estamos a disposición y trabajando en instrumentos. Se está haciendo un análisis sociolaboral porque queremos aplicar la misma metodología que en el resto de los territorios en los que ha habido actuaciones: contabilización de trabajos directos, auxiliares, ver qué mecanismos formativos, las alternativas… incluso también estamos siguiendo proyectos como el Envision, en Navalmoral de la Mata, en esa lógica que decíamos de atracción de otros proyectos industriales. Junto con el secretario de Estado y desde Moncloa seguimos los proyectos alternativos que se van creando, donde los tiempos además estarían acomodados. Hay que anticipar, un calendario claro ayuda a eso. Hay que aprender de procesos anteriores que no se hicieron bien, como el de Garoña.

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

Azahara Merino es técnica en la secretaría confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de Comisiones Obreras (@ResilienciaCCOO).

¿Podemos profundizar un poco más en los debates sobre juventud, machismo y masculinidad?

El secretario confederal de Juventud, Adrià Junyent, acompañó a Lionel Delgado y a Sonia Encinas, comunicadora y sexóloga feminista, en el podcast MASCULINIDADES: ¿Y los hombres qué? Redpill, manosfera, aliados y vulnerabilidad. Puedes verlo aquí.

Lionel Delgado

ÚLTIMAMENTE EL TEMA DE LA JUVENTUD está sobre la mesa. Y no en un sentido optimista. Desde hace un tiempo, la preocupación por el aumento entre los jóvenes (especialmente entre los varones jóvenes) de valores, comportamientos y discursos reaccionarios ocupa portadas, jornadas y páginas. Intentaré en las siguientes líneas poder aportar una mirada novedosa sobre el tema planteando algunos elementos que, por desgracia, no son tan comunes en nuestras conversaciones sobre juventud y género.

1.Cuidado con el alarmismo

La juventud es este espacio liminal, raruno y molesto entre la infancia y la adolescencia, que no sabemos cuándo empieza ni cuándo termina y al que achacamos caos hormonal, inmadurez y pocas certezas. Esto, que puede ser la raíz de lo que se llama adultocentrismo (una mirada adulta que juzga a lo no adulto como incompleto e inferior), si se mezcla con la alarma social que generan los discursos sobre la radicalización juvenil, nos puede estar haciendo errar el análisis.

En el tema de las masculinidades jóvenes, las investigaciones disponibles apuntan a que, en lo que respecta al feminismo, hay una diversidad compleja de posiciones e ideas. ¿Existe un problema de distanciamiento de los jóvenes a las políticas de igualdad? Sí. ¿Hay una expansión de valores reaccionarios y negacionistas de las violencias de género en internet? Sí. ¿Quiere decir eso que podemos decir algo así como que "los jóvenes son machistas"? Desde luego, debemos ser más cautos.

No podemos reducir las reflexiones sobre el machismo juvenil a si están de acuerdo o no con el feminismo, cuando los jóvenes dan muestras de mayor versatilidad en la expresión de género, en mayor implicación en valores igualitarios o cuestionamiento de normas tradicionales de género. La situación es mucho más rica y compleja de lo que se plantea.

2. El problema de los medios

La cultura mediática española está presa de una dinámica de la búsqueda neurótica de un flujo de visitas en las páginas (que es la que genera cifras que permite que la publicidad segmentada sea rentable). Eso ha hecho que, con tal de aumentar visitas se permita de todo: clickbaiting, rage bait (llamar a la visita alimentando la rabia), sensacionalismo… Y los debates sobre la juventud no se han librado de este marco. Titulares como "el 15% de los chicos niega la violencia de género" (RTVE), cuando el subtitular y el cuerpo del artículo dicen "de media, el 74% juzga la violencia machista como un problema social muy grave", deberían estar regulados…

3. La importancia de darles espacio

Los que llevamos años trabajando con chavales, profesorado y/o entornos pedagógicos no formales, vemos que lo que sienten los chicos es una mezcla de desconfianza, revanchismo por sentir que no tienen derecho a expresarse y, a la vez, una sensación de señalamiento constante. Faltan espacios donde los chicos puedan hablar y sentir que, aunque se les señale, su voz es importante y les dejamos que hablen sobre eso que se les señala.

Más que chavales puramente antifeministas, hay un abanico de posiciones de chicos que creen que la igualdad está bien pero no el feminismo, o que se ven seducidos por posturas irónicas de no tomarse nada en serio y reírse de todo, o que no entienden ciertas cosas sobre el consentimiento, o que ante la duda sienten que si preguntan se les tachará de machistas, así que terminan por mantenerse desinformados. Algunos ven como excesivo hablar tantas veces de violencia, y otros están distantes porque los talleres no les apelan en sus problemas cotidianos.

¿Por qué en los talleres para chicos no hablamos de las cosas que sabemos que les atraviesan? Ligar, deporte, celos, inseguridades con el cuerpo, tristeza…

4. Hay esperanza

Lo bueno es que salen algunas voces que entienden esto y proponen cambiar la forma de abordar las problemáticas de género en la juventud. La Psicowoman, Pamela Palenciano o el proyecto Bróders son buenos ejemplos. Este último es un proyecto que está comenzando desde hace poco y que se propone crear un entorno digital (en la página www.broders.es) donde los chicos jóvenes puedan sentir que pueden comentar las cosas que les atraviesan en espacios sin violencia, sin trolls y sin odio.

La educación emocional es un músculo, y debemos generar dinámicas que permitan que los chicos aprendan poco a poco a identificar emociones, a exponer sus malestares. Y es importante que se les pueda recoger y dar respuesta a sus preguntas desde una mirada transformadora, que relacione su malestar con una masculinidad exigente y dañina.

Y en Bróders se hace a través de varias líneas de actuación: creación de contenidos para incidir en debates públicos, un foro donde los chicos pueden hablar entre ellos de los temas que quieran, un chat uno a uno donde de manera anónima un chico puede hablar con un profesional especializado en acompañamiento juvenil, y la posibilidad de solicitar acompañamiento telefónico gratuito con un profesional para casos más delicados.

Necesitamos probar cosas nuevas con los chicos. Las herramientas tradicionales no han tenido el resultado esperado, los chicos están prefiriendo retóricas de odio a las igualitarias no sólo porque las de odio sean más atractivas, sino porque las nuestras a veces no han sabido dar salida a inquietudes de los chicos. Y necesitamos hablar sobre ello.

Lionel Delgado (@lio.delg) es filósofo, sociólogo y experto en masculinidades

La fuerza transformadora del feminismo sindical (y 2)

Completamos el repaso iniciado en el número anterior, en este caso atendiendo a la vertiente sociopolítica del feminismo sindical de CCOO que, en este 12 congreso, se ha plasmado en afrontar tres realidades que ponen en entredicho los derechos de las mujeres: la división sexual del trabajo y la preeminencia en las mujeres del rol de cuidadoras, una realidad que es preciso romper; la persistencia de las violencias machistas, en especial las que suceden en los entornos laborales, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, finalmente, la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, sobre todo del aborto en la sanidad pública.

Transformar el modelo de cuidados para una sociedad corresponsable

Carolina Vidal López

UNO DE LOS EJES de este 12 mandato, el primero en el que CCOO se ha autodefinido como sindicato feminista, ha tenido que ver con distintas actuaciones llevadas a cabo en materia de cuidados y corresponsabilidad.

Ha sido una labor persistente, de lluvia fina, de diagnóstico, de hilar propuestas colectivas, de aportar mejoras a los cambios legislativos, de marcar agenda sindical y política, con el objetivo de contribuir a establecer, desde sus múltiples vertientes, una sociedad verdaderamente corresponsable en materia de cuidados. Como sindicato sociopolítico, nos movemos para mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras porque determinan también las condiciones de trabajo, aunque no formen, aparentemente, parte central de las mismas. Y si hay algo que determina las oportunidades y trayectorias laborales de las mujeres, es la división sexual del trabajo.

Conocemos bien las consecuencias para las trabajadoras de la división sexual del trabajo, una desigualdad estructural sobre la que se ha edificado el actual modelo de cuidados; consecuencias en el empleo (inactividad, jornada a tiempo parcial, excedencias, abandono temprano, penalización laboral de la maternidad, etc.), económicas (brecha salarial, en prestaciones de desempleo, brecha en pensiones, etc.), en salud (doble jornada y riesgos psicosociales, enfermedades profesionales no reconocidas, más accidentes *in itinere, etc.)*, y de tiempo, que es el recurso más escaso de todas las personas, en pobreza de tiempo, desigualdad y ausencia de tiempo propio para otras actividades (ocio, desarrollo personal, participación política, social y cultural, etc.).

Todo esto sin olvidar los efectos de la desvalorización social de algunos trabajos profesionales de cuidados, también feminizados: salarios medios más bajos, abuso del tiempo parcial, imposibilidad de facto de acceder a medidas de conciliación, más exposición a situaciones de acoso sexual, etc. Y sin obviar tampoco las implicaciones para el conjunto de la sociedad y de la democracia, ya que con el inmovilismo de un sistema que hace recaer sobre las espaldas de las mujeres de clase trabajadora las cargas de los trabajos de cuidados familiares se refuerzan las desigualdades de género y de clase, se rearma la cultura patriarcal, se alimenta el antifeminismo de la ultraderecha, y se acentúan los riesgos de violencias machistas y de violencia económica hacia las mujeres. Todo ello supone una impugnación *de facto* de la democracia.

Protesta por el convenio de la Dependencia en 2021 (CCOO Sanidad).

Es un asunto de democracia, no solo de las mujeres. Y no es admisible en un Estado social y democrático de derecho en pleno siglo XXI. El Estado social debe garantizar a la ciudadanía servicios de cuidados accesibles, universales, con empleo de calidad, profesionalizados, y con salarios dignos. Queremos una sociedad cuidadora y corresponsable. Porque se trata de sostenibilidad de la vida, de bienestar, de derechos, de servicios públicos.

Desde CCOO hemos puesto en marcha distintas actuaciones, unas más centradas en reivindicar el cambio de modelo de cuidados, otras en diagnosticar, otras en poner en común propuestas dirigidas a fomentar los permisos retribuidos y las mejoras a implementar mediante la negociación colectiva y los planes de igualdad para implicar más a que las empresas y a los hombres cumplan con su parte de corresponsabilidad.

Jornada sobre de cuidados en Aragón (CCOO Aragón).

Con estas actuaciones, avanzábamos en la hoja de ruta del 12 congreso, que nos encomendaba cambiar la orientación del trabajo de cuidados, constatando que la participación laboral de las mujeres está condicionada por las tareas de cuidados, fruto de la división sexual del trabajo y por el efecto no deseado de la feminización de unas medidas de conciliación ineficaces para el reparto solidario de responsabilidades familiares. Además de otros factores, como un sistema de dependencia mercantilizado, con alto nivel de privatización de los servicios. La política de cuidados debe de formar parte del Estado de Bienestar y el derecho social del cuidado debe de ser universal, igual que se universalizó el derecho a la enseñanza o la sanidad.

Cartel perteneciente a la campaña sobre corresponsabilidad desarrollada por la secretaría en el marco del proyecto Corresponsables.

Portada del documento de Propuesta de CCOO por Pacto Integral y Estatal de Cuidados

En este período hemos desplegado, pues, un abanico de actuaciones específicas enfocadas a avanzar de manera sustancial en la transformación del modelo de cuidados y en corresponsabilidad. Además de potenciar la corresponsabilidad social, empresarial y de los hombres, hemos difundido los nuevos derechos incluidos en el RDL 5/2023 que transponía parcialmente la Directiva 2019/1158, reclamando sin descanso en todos los foros a nuestro alcance el carácter plenamente retribuido del permiso parental de 8 semanas, incumplido hasta la fecha, a pesar de la multa que recibe España por parte de la Comisión Europea (9.760 euros al día).

Este mandato configuramos un Grupo de Trabajo confederal para abordar el cambio en el modelo de cuidados, con participación de las secretarías confederales (Acción sindical, Políticas Públicas) y de las federaciones directamente implicadas (Sanidad y sectores sociosanitarios, Hábitat, Enseñanza, Servicios a la Ciudadanía, Pensionistas). La labor conjunta ha sido constante y contrastada, y ha desembocado en dos documentos:

Propuesta de CCOO por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados (2023). Un documento de partida que sentaba las líneas estratégicas de la propuesta de CCOO, incidiendo en la necesidad, la oportunidad y la urgencia de revalorizar social, laboral, económica y políticamente los cuidados, de redistribuir los cuidados no remunerados en una sociedad corresponsable, y de articular una red pública de cuidados como un pilar del Estado del Bienestar.

100 medidas para un Pacto integral y estatal de Cuidados (2024), con el aterrizaje desde la realidad de lo que se puede hacer, desde lo concreto, y desde diversos escenarios (legislación, políticas públicas, diálogo social, negociación colectiva, etc.) para ir avanzando en el plano real en el cambio de modelo.

Con este trabajo, hemos puesto el tema de la articulación de los cuidados desde una red pública integral en el centro de la agenda política, dándolo a conocer a ministerios e instituciones, organizaciones feministas, sociales, etc. Hemos basado nuestra propuesta en tres aspectos básicos:

- Garantizar el derecho a recibir cuidados profesionalizados cuando los necesitemos, especialmente en las situaciones en que dependemos de ellos para sobrevivir o vivir con dignidad (primera infancia, cuidados de larga duración).
- Garantizar los derechos laborales y sindicales correspondientes para las personas que cuidan profesionalmente.
- Garantizar servicios públicos de cuidados de calidad, desde las administraciones públicas, como corresponde a un Estado social.

Además, la realización del Proyecto Corresponsables ("Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la corresponsabilidad en la empresa"), financiado a cargo de los PGE y dirigido a impulsar la conciliación corresponsable en las empresas, especialmente en las pymes, y financiado a cargo de los PGE, desarrollado durante 2022 y 2023, ha dado lugar a distintas y complementarias actuaciones, jornadas formativas, con materiales generados, como la *Guía rápida de preguntas y respuestas respecto a los nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad, la Guía de los derechos, servicios y prestaciones actuales para una conciliación corresponsable*, y la publicación monográfica *Corresponsables*, además de sendos informes anuales de brecha salarial en los que se analiza el peso de los cuidados en la brecha salarial de género, campañas generalistas y otras dirigidas a lograr una mayor implicación de los hombres, etc. Con una Web específica conciliacioncorresponsable.ccoo.es.

Con nuestras propuestas de Pacto de Cuidados y conciliación corresponsable nos situamos en línea con la Estrategia Europea de Cuidados, con la meta 5.4 de la Agenda 2030, y con las recomendaciones de la OIT para transferir trabajo de cuidados no pagado (que recae en las mujeres) a empleo digno en servicios públicos de cuidado. También desarrollamos nuestras propuestas atendiendo a lo que la OIT denomina "el marco de las cinco R para el trabajo de cuidados decente": Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; de ahí la importancia de transferir trabajo no pagado a servicios públicos de calidad y avanzar en corresponsabilidad social, con permisos retribuidos para el cuidado corresponsable; Recompensar: trabajo decente para trabajadores y trabajadoras de estos sectores, con salarios decentes; Representación, diálogo social y negociación colectiva para todas las trabajadoras y trabajadores de los sectores de cuidados.

Cambiar el actual modelo de cuidados es un proceso a medio plazo que contiene un potencial transformador enorme. De nuevo, la lluvia fina del feminismo sindical empuja en una conquista clave de ciudadanía y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Carolina Vidal López (@CarolinaVidal_L) es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

El acoso sexual como eje de actuación de la acción sindical

Begoña Marugán Pintos

Grabación del spot de la campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo de 2023. Foto: Julián Rebollo Pérez

EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO en el trabajo es una infracción oculta que CCOO está visibilizando. Las actuaciones en esta materia se han incrementado exponencialmente en este último periodo. No solo se ha sensibilizado, informado y formado sobre el acoso sexual, sino que se han creado herramientas específicas y se ha ampliado el espectro de actuación sindical.

Descripción del problema

"CCOO pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral" (Artículo 1. C del Estatuto de CS de CCOO).

Los Estatutos de CCOO proclaman la tolerancia cero frente a las violencias contra las mujeres en el trabajo. En este sentido, el sindicato desde sus orígenes ha trabajado de forma ininterrumpida en el asesoramiento sindical a las mujeres víctimas, en la prevención y sensibilización, formando a nuestras delegadas y delegados y negociando derechos que asisten a las víctimas con las empresas. Además ha elaborado herramientas sindicales para favorecer la actuación del activo sindical en los centros de trabajo y todo ello sin olvidar negociar articulados concretos en convenios y planes de igualdad que vayan más allá de los derechos que por la Ley 1/2004 otorga a las mujeres empleadas víctimas de violencia de género. Además de las negociaciones puramente sindicales, el sindicato ha participado activamente, como en cada caso le ha correspondido, en el contenido y aprobación de normas. La Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo está presente en todos los Grupos de Trabajo del Observatorio Estatal de Violencia de Género, donde se han descrito muchas de las actuaciones que figuran en un renovado Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Otro hito fundamental de este periodo, con el cual nuestro sindicato siempre ha estado de acuerdo, ha sido la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual. Ley que otorga entre otros nuevos derechos laborales a las víctimas de violencia sexual

Si todas las violencias interpelan a CCOO, durante ese último mandato, el sindicato ha puesto su foco de atención en el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral al ser ésta una responsabilidad propia.

El acoso sexual y también el acoso por razón de sexo son unas violencias históricas que las mujeres padecen por el hecho de ser mujeres. La OIT habla de que afectan desproporcionadamente a las mujeres. Los pocos datos que arrojan las escasas estadísticas internacionales así lo atestiguan. El 90% de estos acosos los sufren las mujeres, según la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (2020). También en nuestro país existe un importante déficit de datos, solo sabemos que según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, hasta 1,4 millones de mujeres españolas señalaban a un compañero o a su jefe como autor de los acosos sufridos en el ámbito laboral, siendo en el 98% de los casos hombres los agresores. Lo que nos demuestra que, frente al discurso negacionista de la ultraderecha, la violencia tiene sexo: el de las mujeres como las víctimas, el de los hombres como los agresores.

Se desconoce la dimensión real del acoso sexual y por razón de sexo y tampoco hay información sobre las denuncias aunque, si tuviéramos este dato, solo sería una aproximación, puesto que la mayoría de las mujeres no denuncian por: miedo a ser juzgadas, perder el empleo, temer sentirse señaladas, existir cierta impunidad de los agresores, ser revictimizadas, etc. Esta falta de información se traduce en el silencio que permite la impunidad de los acosadores de

Creatividad de la campaña del 8M en 2024. (Foto: CCOO)

modo que se siguen reproduciendo estos comportamientos que atentan contra la dignidad, la libertad y los derechos de las mujeres. Cierto es que por ley estos comportamientos pueden ser constitutivos de delito, pero en la práctica se constata que ellos se quedan en los empleos y son quienes son acosadas las que terminan siendo "expulsadas" de sus lugares de trabajo. Aún persiste la naturalización de determinados comportamientos masculinos de abusos en una sociedad presidida por la cultura patriarcal, en la que el ámbito laboral se sigue considerando por algunos un espacio masculino.

Prácticas sindicales frente al acoso sexual y por razón de sexo

Para hacer frente a la responsabilidad sindical ante esta infracción CCOO reforzó todas sus actuaciones no solo mediante la información, formación y denuncia cotidiana sobre el acoso sexual y por razón de sexo, negociando protocolos en las mesas de planes de igualdad, formando e informando a delegadas y delegados de modo que sea el activo sindical una especie de cordón de contención frente al acoso y de garantía y apoyo de las víctimas, sino que además amplió su oferta mediante un nuevo servicio: el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Este Observatorio es una iniciativa rigurosa y pionera en el marco de la Unión Europea, puesto que no existe ningún otro. El Observatorio es un servicio de CCOO que se desarrolla desde la Confederación a través de la secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, para dar visibilidad a estos tipos de violencia de género en el ámbito laboral, creado a partir del conocimiento de un grupo de expertas de dentro y de fuera del Sindicato.

Con el mismo se trata de acabar con el problema del silenciamiento de este tipo de violencia sexual, dándole una mayor visibilidad. La propia

CCOO ha ampliado sus servicios a la afiliación y a la ciudadanía mediante la puesta en marcha del Observatorio de Acoso sexual y por razón de sexo.

Portada de la Guía Práctica Contra el acoso sexual en en trabajo

existencia de la web del Observatorio está sirviendo para este objetivo, pero no solo se trata de dar visibilidad a esta infracción laboral, sino de informar, formar y orientar con rigor tanto a las víctimas como a las personas delegadas, investigadoras y juristas. Además de sus secciones –vamos a contarlo, legislación y jurisprudencia, publicaciones, campañas, buenas prácticas sindicales y recursos -, ofrece la posibilidad de formular preguntas o recibir mensajes solicitando ayuda y/o orientación de cualquier ciudadana/o.

Si con la presentación en prensa el primer año se recibieron muchas solicitudes de información sobre el acoso y cómo negociar un protocolo o qué hacer cuando surge un caso, con el paso del tiempo las consultas que se reciben han sido mayoritariamente de mujeres acosadas sexualmente y que necesitan algún tipo de orientación. Por lo general, las mujeres que escriben están trabajando en empresas pequeñas, sin representación sindical y desconocen tanto los protocolos como los procedimientos. Además, suelen mostrar su agradecimiento por ser atendidas ya que mencionan la inexistencia de otros servicios específicos de ayuda en esta materia.

Los cursos autoadministrados, las preguntas frecuentes, el modelo de protocolo, la legislación y jurisprudencia han sido secciones muy visitadas, aunque es innegable el interés que el Observatorio despierta con más de 5000 visitas el año 2024 y que sigue una evolución progresiva con 638 usuarios visitantes y 133 descargas solo en el último mes de marzo.

El Observatorio de Acoso es una web viva que se va actualizando cada año en todas aquellas cuestiones novedosas que surgen tanto en materia legislativa y de jurisprudencia, actualizar los protocolos de acoso e integrar dentro de los módulos formativos las modificaciones legislativas.

Dentro de las últimas actualizaciones destaca la inclusión de la *Guía Práctica contra el Acoso Sexual en el Trabajo* y la revisión de la propia web con una perspectiva más interseccional en la que además de mostrar que el acoso sexual y por razón de sexo afecta a las mujeres, existen colectivos como el de las jóvenes y las migrantes que están más expuestas. Para abrir esta vía, a lo largo del último año se ha realizado el estudio "Mujeres migrantes ante al acoso sexual y por razón de sexo en los entorno laborales. Barreras visibles e invisibles desde una mirada intersectorial y antirracista. Propuestas para la acción sindical", lo que introduce un espacio de trabajo nuevo y necesario.

La actividad sindical se completa con las negociaciones de los protocolos que se han realizado en las mesas de negociación de los planes de igualdad. Aunque todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben tener protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, lo cierto es que en el momento actual lo único que se sabe es que hay un total de 18338 planes de igualdad están en vigor y que estos son al menos los protocolos que existen.

A ella se añade la formación en esta materia y las charlas y conferencias que se han impartido y están logrando sensibilizar y formar a todo el activos sindical en esta infracción laboral y que sepan cómo actuar para asesorar y acompañar a las víctimas, así como prevenir que el acoso se produzca en sus centros de trabajo. Una ingente tarea que está dando sus resultados porque al Observatorio de Acoso de CCOO solo llegan los casos de mujeres que trabajan en centros sin representación, de lo que se deduce que las delegadas y los delegados están haciendo su labor.

Begoña Marugán Pintos (Begoa46) es adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo

Aborto y derechos sexuales

Las mujeres seguimos peleando por la completa libertad de decidir

Diana G. Bujarrabal / Eva Antón Fernández

NO HAY LIBERTAD que valga si no se puede disponer del propio cuerpo. Esto es una evidencia tan clara al sentido común que sorprende tener que discutirla. Y, sin embargo, la tradición, las religiones y los discursos de cierta derecha y de una ultraderecha inflamada siguen cuestionando la libertad de decidir de las mujeres, y lo hacen además en estos últimos tiempos con fuerza redoblada. Y es que no es asunto baladí: la sumisión de las mujeres a su rol reproductivo se encuentra en el corazón mismo de la división sexual del trabajo sobre la cual se ha asentado el desarrollo capitalista. Los vínculos entre el desarrollo del capitalismo y el control de los cuerpo de las mujeres ya los explicaron bien autoras como Silvia Federicci. Por ello, defender la interrupción voluntaria del embarazo, el derecho al aborto, es también poner la primera piedra necesaria para la emancipación de las mujeres y, con ella, para un cambio transformador de nuestras sociedades.

Esto lo ha sabido ver el feminismo desde el primer momento, y, por supuesto, también el feminismo sindical, que ha acompañado siempre esta lucha por los derechos sexuales y reproductivos. En el caso de Comisiones Obreras, se reivindica el aborto voluntario y el control de la propia maternidad de forma explícita desde los primeros Congresos, articulando esta reivindicación como uno de los ejes de actuación política de las secretarías de la mujer y subrayando que este derecho era (y es) inseparable de la equiparación de las mujeres en el trabajo.

Hoy, cuando han pasado más de 40 años, echamos la vista atrás y vemos todo avanzado, especialmente el camino recorrido hasta el reconocimiento de las IVEs como un derecho en la ley de 2010 y posteriormente en las sentencias del Tribunal Constitucional en 2023. Pero también comprobamos las resistencias y dificultades a las que muchas mujeres tienen que hacer frente para ejercer este derecho, la falta de interés y compromiso de los poderes públicos y, sobre todo, nos preocupa el empuje de la ola ultraderechista, que hace de este tema uno de sus caballos de batalla y no esconde su afán de retroceso.

Durante este mandato, desde CCOO no solo hemos hecho seguimiento de esta cuestión con la edición de una Gaceta Sindical cada 28 de septiembre en la que hemos examinado la situación, sino que también hemos participado en la fase de consultas para la reforma de la *Ley de de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo*, sin duda, uno de los hitos reseñables en estos últimos años, finalmente aprobada en febrero de 2023. CCOO hemos valorado positivamente muchos de los cambios introducidos, entre ellos, la eliminación del requisito patriarcal de los llamados ' días de reflexión', la eliminación de las trabas al ejercicio del derecho que se habían introducido para las menores durante el Gobierno de Rajoy o la prohibición de información previa que no tenga un carácter estrictamente médico. Además, tal y como corresponde a una ley de salud sexual se han abordado otros aspectos pendientes, como la salud menstrual, introduciendo nuevas bajas que atienden a la salud de las mujeres y que también hemos apoyado desde el sindicato (si bien señalamos ajustes necesarios). En concreto, se incorporan y entran en vigor a partir de 2023 una situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, además de una situación especial de incapacidad temporal para la mujer que interrumpa, voluntariamente o no, su embarazo y, finalmente, se regula una situación especial de incapacidad temporal para la mujer embarazada desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación.

Los registros de objetores, la cuenta pendiente

Una de las medidas clave en la reforma de la ley aprobada en 2022 y también una de las más antiguas reivindicaciones tanto del movimiento feminista

como de este sindicato ha sido la regulación de la objeción de conciencia. Más allá del reconocimiento del derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, esta figura de la objeción ha supuesto en la práctica una seria limitación al ejercicio del derecho en la sanidad pública y una situación de inequidad territorial muy grave. Los informes del propio Ministerio de Sanidad revelan que la implementación es muy desigual, dependiendo del territorio de que se trate. Más del 80% de los abortos se practican en las clínicas privadas y miles de mujeres se ven obligadas a desplazarse cada año a otras provincias porque en su lugar de residencia servicios completos se declaran objetores y no hay clínicas privadas que ofrezcan la prestación. Todo ello además en situaciones marcadas por el estrés de los tiempos y con barreras económicas que también afectan a las mujeres. Esto no sucede con ninguna otra prestación de la sanidad pública y, si así fuera, se produciría un escándalo.

La reforma el año 23 reforzó el derecho al aborto con las condiciones y método (instrumental o farmacológico) que eligieran las mujeres y preferentemente en la sanidad pública, y obligó a las Comunidades Autónomas a realizar registros de objetores de conciencia que permitieran organizar los servicios para garantizar la prestación. Creemos que el espíritu de la reforma iba en el sentido adecuado pero, sin embargo, aún estamos muy lejos de que se hayan logrado cambios sustanciales porque constatamos que la implementación está siendo muy lenta… El pasado mes de septiembre de 2024, CCOO y UGT registramos un escrito en el Comité Consultivo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud para solicitar información sobre los registros de objetores de conciencia. Cabe recordar que éstos no solo son una garantía para las mujeres, sino también para los y las profesionales que quieran ejercer la prestación sin ser por ello objeto de persecución o estigma. Finalmente, en diciembre del 24, se aprobó un protocolo para la creación de estos registros, de manera que las Comunidades Autónomas que no lo habían hecho aún dejaron de poder ampararse en esta excusa administrativa.

Si bien el protocolo parece más garantista con la objeción de conciencia que con el derecho de las mujeres, constituye un avance del cual habrá que hacer seguimiento en los próximos meses. Y recordar, por si a alguien se la ha olvidado, que las leyes, también las que atañen a las mujeres, están para cumplirse.

Ni un paso atrás

Mientras algunas empujábamos con todas nuestras fuerzas para mover la rueda de la Administración y lograr hacer realidad las leyes, otras y, sobre todo, otros, empujan en sentido contrario. Convienen recordar que en septiembre de 2024 el Senado, tras un imperdonable equívoco en las votaciones por parte del PSOE y a iniciativa del Partido Popular, cedió una de sus salas a una organización internacional antiabortista vinculada a la extrema derecha mundial. Desde este púlpito clamaron contra la libertad de decidir de las mujeres (y los derechos reconocidos en España, por cierto) y dejaron claro que sus programas pasan por cercenar la autonomía de las mujeres sobre sus cuerpos. Estremece pensar en la posibilidad de retrocesos en esta materia, aunque es preciso recordar que ya se están produciendo en muchos lugares del mundo, como Polonia, en Europa, o Estados Unidos donde, tras la anulación de la sentencia Roe vs. Wade en 2022 por parte del Tribunal Supremo de ese país, el aborto está criminalizado de facto en muchos estados.

En el otro lado de la balanza se sitúa el ejemplo de Francia que, ante la ola reaccionaria, en 2024 consagró el derecho al aborto en su Constitución en marzo de 2024, convirtiéndose en el primer país del mundo en dar este paso. En nuestro ya existe también una iniciativa de Sumar en este sentido, abogando por la protección constitucional.

En el plano europeo la campaña 'Mi voz, mi decisión', con la que también hemos colaborado CCOO difundiendo materiales y solicitando la adhesión mediante firma, reclama a la Comisión Europea que regule el aborto seguro, accesible y gratuito para todas las mujeres de la UE. Se calcula que más de 20 millones de europeas carecen de estas garantías.

Volviendo a España, CCOO entendemos que existe, sobre todo, lo venimos diciendo, la necesidad acuciante de cumplir las leyes que ya se han aprobado, permitiendo así el ejercicio efectivo de los derechos en igualdad y equidad. Y existe también la necesidad de implementar y profundizar en otros derechos también reconocidos por las leyes pero que siempre parecen caer en el olvido, como una educación sexual integral transversal a todas las etapas educativas, o el reconocimiento, prevención y reparación de la violencia obstétrica que, tal y como se denuncia también en este número de Trabajadora, sigue siendo una realidad invisibilizada.

Como sindicato sociopolítico sabemos que los derechos y las libertades son esenciales dentro y fuera del mundo del trabajo. Y lo son particularmente en el caso de las mujeres. Por eso estamos preparadas para seguir peleando y avanzando. Ni un paso atrás.

Diana G. Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo

Eva Antón Férnández (@evaantonfer) es filóloga y adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo

Plataforma de Impacto de Género Ya: Integrando feminismo, economía, y participación

Paqui Guisado Adame

LA **PLATAFORMA IMPACTO DE GÉNERO YA** (https://impactodegeneroya.org), es una coalición de organizaciones feministas que, desde 2008, nos dedicamos a analizar los Presupuestos Generales del Estado (PGE) y las políticas públicas desde una perspectiva de género. Nacimos con el objetivo de acercar la economía al movimiento feminista, evidenciando cómo las decisiones económicas afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Por eso, trabajamos por mejorar la situación de las mujeres a través de los programas públicos relacionados con igualdad, violencia de género, pensiones, cuidados infantiles y de personas en situación de dependencia, sanidad, educación, servicios sociales, cooperación internacional, ecofeminismo y gasto militar.

Aunque la mayoría no somos nativas digitales, muy pronto entendimos la importancia de usar plataformas digitales, redes sociales y otros medios. A través de nuestro sitio web, difundimos nuestros trabajos, centrados en informes, manifiestos, investigaciones, jornadas y actividades que ayudan a comprender y analizar críticamente los PGE y otras políticas económicas y sociales.

Creemos firmemente que la intersección entre el ciberfeminismo y las asociaciones feministas, como la nuestra, demuestra el poder de las tecnologías digitales para acercar, compartir y fomentar el activismo y la incidencia política. Estamos convencidas de que el futuro del activismo feminista está ligado al avance tecnológico. Nuestra capacidad de adaptarnos a nuevas herramientas digitales y usarlas estratégicamente será clave para seguir avanzando. La combinación de investigación, incidencia política y difusión digital permitirá que nuestras demandas feministas tengan más visibilidad.

Para ello, nuestra web presenta de una manera ordenada y fácil de encontrar los principales ejes de nuestra actividad, muy especialmente los análisis de los Presupuestos Generales del Estado, ordenados año a año. Todos los ejercicios presentamos un manifiesto, apoyado por un centenar de organizaciones feministas, que analiza los PGE. Este proceso incluye debates y encuentros con portavoces de igualdad y presupuestos de los distintos grupos parlamentarios, lo que nos permite establecer un diálogo directo entre la sociedad civil y quienes toman decisiones. Este año trabajamos el **Manifiesto feminista ante los No-Presupuestos Generales del Estado 2025**. Puedes acceder al manifiesto aquí.

También participamos en iniciativas como la **Plataforma Feminista ante los Presupuestos del Ayuntamiento de Madrid**, donde analizamos y presentamos propuestas a los presupuestos municipales.

Junto con el análisis de los presupuestos realizamos otros trabajos reseñables y útiles al conjunto de organizaciones feministas que se albergan en el apartado de Publicaciones. En 2023, realizamos un seguimiento participativo del **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022–2025**, con la colaboración de otras organizaciones feministas y sociales. Evaluamos los avances del plan, y publicamos los resultados para garantizar el acceso y la transparencia de la información. Puedes consultar el informe completo.

Portada de la web de Plataforma de Impacto de Género Ya.

Otro trabajo destacado es la Miniguía de Análisis Feminista de los Presupuestos Generales del Estado, donde explicamos de forma clara y práctica la metodología que usamos para evaluar los PGE desde una óptica feminista. Con esta herramienta queremos que más personas se sumen al análisis y participación en las políticas económicas.

También hemos organizado junto a otras organizaciones feministas, encuentros estatales, como el de Trabajadoras de la Atención a las Violencias Machistas, cuyas conclusiones y propuestas difundimos ampliamente a través de medios digitales. Estos espacios no solo generan conocimiento, sino que también fortalecen redes de apoyo y colaboración entre profesionales y activistas.

Nuestro compromiso con las nuevas tecnologías es claro, pero también somos conscientes de las debilidades y riesgos que existen en las redes. Hace poco decidimos abandonar redes sociales comerciales como X (antes Twitter) y migrar a plataformas más descentralizadas, sumándonos a la campaña "Vámonos juntas". Esta decisión fue un acto político y de resistencia frente al control que ejercen las grandes corporaciones tecnológicas sobre los datos, las voces críticas y las estructuras de comunicación, resaltando la necesidad de ir construyendo plataformas más éticas, más seguras, más horizontales y más feministas.

Desde la organización Impacto de Género Ya, reafirmamos el compromiso con un feminismo que transforma y utiliza la tecnología estratégicamente para incidir, compartir y fomentar el activismo.

Paqui Guisado Adame (@Paqui_G_Adame) es adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y presidenta de la Plataforma de Impacto de Género Ya

EMAIL: impactodegeneroya@gmail.com
INSTAGRAM: https://www.instagram.com/impactodegeneroya/
BLUESKY: generoya.bsky.social

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

Sumangali: miles de niñas son aún explotadas en la industria textil en la India

Víctor Garrido Sotomayor

'SUMANGALI' ES UNA EXPRESIÓN en idioma tamil, propio del Estado Tamil Nadu del Sur de la India, que se utiliza para designar unas formas de trabajo infantil, en particular de niñas indias, habitualmente de la casta de los "parias" o "intocables", que viene siendo objeto de atención, acción social y sindical para erradicarlo. Se trata de la contratación de niñas menores de 18 años, normalmente, entre los 13 y 15 años, por un plazo de 3 a 5 años, con precariedad en las condiciones de trabajo y que viven, prácticamente, encerradas en fábricas aisladas de núcleos habitados, con la promesa de una cuantía económica, de una "dote", al terminar su contrato que les "permita" contraer matrimonio y vivir "felizmente casadas".

Esta aberrante y brutal práctica viene siendo objeto de atención, denuncia y batalla por su erradicación desde hace años por parte del sindicalismo internacional y de CCOO Industria, en la India, así como por parte de diversas ONGs. También de vez en cuando de atención por los medios, aunque no siempre con el rigor exigible.

Como fuente más fiable partimos del informe de SOMO ("Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen", Centro de Investigación de Corporaciones Multinacionales holandés integrado por diversas organizaciones sociales) de octubre 2014, el tercero después de los publicados al respecto en 2011 y 2012, junto con la directa discusión del tema desde CCOO Industria con las principales marcas españolas y nuestros informes. El resultado de las consultas a las estructuras sindicales internacionales y de la India, permiten establecer algunos datos y consideraciones al respecto, al tiempo que subrayan la importancia de este asunto y la necesidad de seguir considerándolo una de las cuestiones prioritarias en la defensa del trabajo decente en el mundo.

Más de 100.000 niñas contratadas con menos de 18 años

Tamil Nadu es un Estado del Sur de la India con 68 millones de habitantes en una extensión de 130.000 km2. Hay unas 1.800 fábricas, con unos 400.000 trabajadores, la gran mayoría en la industria de hilatura, un 60% de los cuales son niñas y mujeres jóvenes. Una región que produce en torno al 25 % del total del hilo y tejido de algodón fabricado en la India, un 50 % del exportado. En ellas trabajan más de 100.000 niñas contratadas con menos de 18 años, la mayoría de la casta "dalits" (parias, intocables).

El horario de trabajo puede llegar a rondar las 80 horas semanales, incluidos turnos de noche. Foto: Víctor Garrido Sotomayor.

> **"El Sumangali sigue siendo objeto de atención, denuncia y batalla por su erradicación desde hace años por parte del sindicalismo internacional y de CCOO Industria".**

Son contratadas por "reclutadores o agentes", que perciben hasta 12 € por niña/contrato, en zonas pobres o regiones afectadas por catástrofes, que pueden estar en general en un radio de 400 km, pero que pueden llegar hasta 2.500 km del lugar de trabajo. Son empleadas con contratos de "aprendices" o "prácticas" (pocas veces por escrito) de 3 a 5 años de duración, con salarios de 50 a 90 € mensuales, de los que pueden llegar a descontarles 20 € por comida y vivienda (habitaciones de 6 a 30 personas por habitación en las propias fábricas de hilatura de algodón con escasas salidas autorizadas, o instalaciones aisladas de núcleos urbanos ("hostels"). Envían parte de su retribución para la manutención de sus familias, la escuela de sus hermanos y la mitad de ésta para pagar sus dotes. El horario de trabajo puede llegar a rondar las 80 horas semanales, incluidos turnos de noche. El ambiente de trabajo es en general húmedo y con polvo de algodón, con escasa ventilación y donde se dan continúas bajas por enfermedad que no son retribuidas.

No todas terminan el contrato como consecuencia de huidas o despidos. Se registran algunos intentos de suicidio, sólo en mi última visita, en el año 2016, hubo 25 personas. Si finalizan el contrato reciben una cantidad, adicional, de unos 500 a 800 €, que se suma a la mitad de su salario mensual, que es uno de los objetivos del mismo al considerarlo como "dote" para poder garantizar un matrimonio y convertirse en "mujer felizmente casada", como se denomina este modelo de contratación, formalmente prohibido por la corte de Chennai, en el año 2009, pero aún ampliamente practicado en la India.

Iniciativas para erradicar el "Sumangali"

Más allá de los teóricos medios de las instituciones indias para hacer cumplir la prohibición de este tipo de contrato, y de los que no hay constancia, desde las primeras denuncias las multinacionales del vestido han tomado diversas iniciativas para poder afirmar que no se aprovechan de esta práctica aberrante. Entre ellas destacan las marcas internacionales del sector de la moda más importantes: Inditex, H&M y C&A. Todas tienen prohibido trabajar con empresas que practiquen el Sumangali, aunque la comprobación no es fácil por tratarse de empresas de hilatura y tejeduría, que sólo en pocas ocasiones producen el vestido, por lo que el control supone verificar el origen del hilo y tejido de sus proveedores, cuestión que prácticamente ninguna marca realiza.

Como iniciativas de directa intervención en la cuestión, las principales son en la India

el "Comité de Acción Conjunta" de los siete principales sindicatos que operan en la zona, e IndustrtiALL Global Union que ha seguido coordinando iniciativas en este tema. También otra desde ETI (Ethical Trading Initiative) que ha promovido el Grupo TNMS (Tamil Nadu Multi Stakeholder Initiative) y otra promovida por SAVE (Society for Awareness and Voluntary Action) dirigida a 10.000 familias de la zona. Estas iniciativas se coordinan con el Comité de Acción Conjunta Sindical y se orientan esencialmente a la formación de colectivos de personas trabajadoras, así como sindicatos, directivos y directivas empresariales e instituciones locales, en relación con los derechos del trabajo (salud, contratación, empleo, …) y expresa referencia a la erradicación de las prácticas del Sumangali.

Implicación de las principales empresas y marcas españolas

La aberrante práctica del Sumangali nos ha llevado, durante estos últimos años, a la discusión del tema con las principales empresas españolas de la moda, a la vez que al planteamiento en relación con ello de los principales objetivos en la intervención sindical en las prácticas de sostenibilidad de las empresas, una de ellas, de las principales, el conocimiento sindical de la lista de las fábricas y empresas que integran su cadena de producción en el mundo, su trazabilidad. Un planteamiento dirigido a todas las marcas españolas por nuestra parte, y por parte de IndustriALL Global Union a todas las marcas mundiales, y que está teniendo ya en los últimos años unas primeras respuestas positivas.

Inditex, Mango, El Corte Inglés y Tendam, marcas de ropa españolas con un importante volumen de compra en la India, informan de que su sistema ha incluido auditorías específicas, unas anunciadas y otras sin previo aviso, en relación con esta cuestión, lo que les lleva a asegurar que ninguno de sus proveedores aplica esta forma de contratación. Además de las respuestas de las mismas a las que ya hemos aludido, hemos trabajado con varios proyectos, estos últimos años, para minimizar el impacto o erradicar el Sumangali, en su cadena de producción como es el caso de Inditex y bajo el paraguas de su Acuerdo Marco Global, firmado con IndustriAll Global Union.

Es evidente que el seguimiento de las cadenas de producción de las marcas de ropa va a seguir siendo un instrumento de trabajo esencial en coordinación con los sindicatos locales y, en él, uno de los temas en relación con la India es la erradicación de las prácticas del Sumangali. Para ello es esencial que las marcas exijan a sus proveedores, y que lo controlen, no suministrarse en las fábricas que aún lo practiquen.

El Sumangali constituye por todo lo señalado una cuestión importante para ponernos a prueba, tanto los sindicatos y las ONGs como las empresas, cada cual desde sus respectivos intereses y planteamientos. Un objetivo imprescindible para desarrollar con eficacia la batalla por el trabajo decente en el mundo.

Víctor Garrido Sotomayor forma parte de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria y es coordinador global de IndustriAll para la aplicación del Acuerdo Marco Global con INDITEX, MANGO, TENDAM y El CORTE INGLES y copresidente de IndustriALL Global Union en el sector TGLF (textil, vestuario, piel y calzado)

Las marcas han tomado diversas iniciativas para poder afirmar que no se aprovechan de esta práctica aberrante. Foto: Víctor Garrido Sotomayor.

"Las niñas son empleadas con contratos de "aprendices" o "prácticas" (pocas veces por escrito) de 3 a 5 años de duración, con salarios de 50 a 90 € mensuales".

Víctor Garrido, durante su visita al *hostel* de una hilandería. Foto: Víctor Garrido.

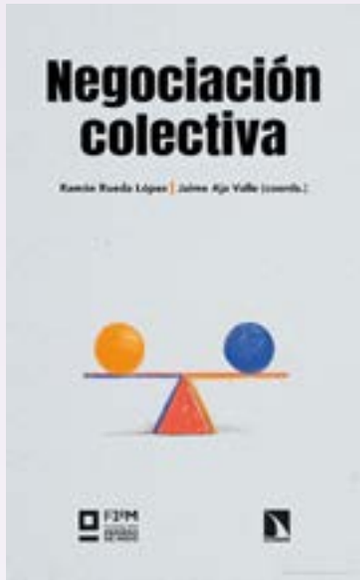
Fortalecer y fomentar la negociación colectiva

***Negociación colectiva:* un instrumento esencial para el bienestar laboral y un reparto justo de la riqueza generada (Catarata, 2025)**

Pedro J. Linares

EL ART. 37.1 CE, que establece la garantía del derecho a la negociación colectiva entre las personas trabajadoras y empresarios, ha suscitado numerosas y encontradas interpretaciones, tanto doctrinal como jurisdiccionalmente. Siendo la negociación colectiva un instrumento fundamental de nuestro sistema de relaciones laborales ha generado gran interés (y controversia) desde el punto de vista de la legitimación de los agentes que intervienen, alcance, concurrencia, eficacia, etc. En las últimas décadas se impuso un discurso que situaba la desregulación y precarización (flexibilidad) de las relaciones laborales como paradigma para la eficacia del sistema económico.

El libro ***Negociación colectiva: un instrumento esencial para el bienestar laboral y un reparto justo de la riqueza generada*** parte de la premisa de que el diálogo social, la negociación colectiva, es esencial para equilibrar la relación de los agentes sociales y económicos en el establecimiento de las condiciones de trabajo. En el mismo se analiza la relación existente entre la percepción que las personas trabajadoras tienen sobre la negociación colectiva, sobre su situación de precariedad, de bienestar laboral y el compromiso y desempeño o rendimiento laboral individual.



Este estudio, realizado por las Universidades de Córdoba y León, y la Fundación 1° de Mayo, viene a concluir que el rendimiento laboral depende del compromiso laboral, que tiene una fuerte influencia del bienestar laboral y de bajos niveles de precariedad, factores que son resultado de los procesos de negociación y acuerdos.

A partir de todo ello se concluye la necesidad de que las prácticas empresariales de gestión de recursos humanos deberían orientarse a incrementar el bienestar laboral y disminuir la precariedad. Fortalecer y fomentar la negociación colectiva y la participación debe permitir una mejora de las condiciones de trabajo, un reparto justo de la riqueza generada al tiempo que se mejora el desempeño individual y por extensión la productividad.

Pedro J. Linares es director de Estudios de la Fundación 1° de Mayo (@fundacion1mayo)

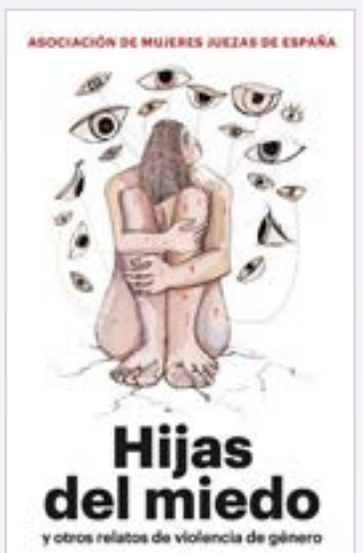
Por la necesidad de una justicia con perspectiva de género

***Hijas del miedo y otros relatos de violencia de género.* Asociación Mujeres Juezas de España (Ediciones Península, 2024)**

Anna Mellado García

DIECINUEVE RELATOS y un prólogo para sensibilizar a la sociedad sobre el terror y el sufrimiento de mujeres, niñas y niños, víctimas de la violencia de género, así como de la necesidad de una justicia con perspectiva de género. Los relatos están prologados por la hija de Ana Orantes, cuya denuncia pública de maltrato y su posterior asesinato a manos de su maltratador supusieron un revulsivo a partir del cual la violencia de género fue por fin reconocida en la sociedad española como un salvaje acto de machismo. Diecinueve relatos de expresa denuncia, escritos por magistradas, juezas y fiscalas, a través de los cuales se ejemplifican todas las formas de violencia de género, sin victimismos, con hondura y pinceladas críticas sobre el sistema judicial. Son relatos ficcionados a partir de casos reales sobrecogedores, narrados de forma intensa. Algunas de las autoras también son escritoras, por lo que ciertos textos destacan también por su calidad literaria. El compromiso común de las autoras es dar voz a la infancia maltratada, a las supervivientes y a las que ya no están. Los beneficios económicos de la publicación están generosamente destinados a las víctimas de violencia de género. Este conjunto de relatos es muy recomendable como material didáctico para reflexionar en las aulas de Enseñanza Secundaria y prevenir las actitudes machistas entre los más jóvenes.

Anna Mellado García, (@AnnaMelladoCCOO) secretaria de Mujeres e Igualdad y de Juventud de CCOO Región de Murcia



Por la sostenibilidad de la Dependencia

Estimación de necesidades de trabajadoras de larga duración a 2030 (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2025)

Paloma Vázquez Laserna

EL MINISTERIO de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 ha elaborado un informe cuyo objetivo es calcular cuántas trabajadoras de cuidados de larga duración adicionales requerirá el Sistema de Autonomía y Ayuda a la Dependencia (SAAD) en 2030 usando los datos de registro de despliegue del SAAD hasta ahora y proyecciones poblacionales del INE. Con ello ha desarrollado 4 posibles escenarios.

Continuista. Siguiendo la tendencia de expansión de cobertura, intensidades y servicios SAAD se necesitarían 751.300 trabajadoras (53% de incremento).

Cobertura Universal. Cubriendo a toda la población que lo necesite, manteniendo la tendencia actual de intensidades y servicios, se necesitarían 904. 500 trabajadoras (85% de incremento).

Continuista Comunitarios. Manteniendo la tendencia de expansión pero con más servicios profesionales y comunitarios se necesitarían 868.900 trabajadoras (77% de incremento).

Universal Comunitario. Cubriendo a todas las personas con más profesionales y comunitarios se requerirán 1.129.200 trabajadoras (131% de incremento).

El informe expone que democratizar la longevidad es un éxito colectivo del progreso de nuestra sociedad que debe será acompañado por una mayor corresponsabilidad de las instituciones en la provisión de cuidados de larga duración. Dicha cuestión, plenamente compartida por CCOO, no quita que sigamos defendiendo más y mejores servicios públicos de calidad operados por trabajadoras profesionales, donde la prestación económica para cuidados familiares (PCEF) sea siempre algo excepcional. Recordemos que actualmente en algunas CCAA supone ya más del 60% en el total de servicios y prestaciones.

Paloma Vázquez Laserna, (@PVazquez_L) secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat

Asesinato de la educadora social Belén Cortés

Cuando la precariedad termina en tragedia

Concentración en repulsa del asesinato de la educadora Belén Cortés (CCOO Extremadura).

Iria Antuña Domínguez

ESTE ARTÍCULO ES UNA NECESIDAD que nace tras el terrible suceso que se produjo en un centro de menores de Extremadura el pasado mes de abril. Un suceso que es el resultado de una realidad que desde CCOO llevamos mucho tiempo poniendo encima de la mesa: la negligencia administrativa y las condiciones laborales precarias.

Se trata del asesinato de una educadora, Belén, que falleció tras sufrir una agresión violenta por parte de tres menores tutelados con medidas judiciales, mientras se encontraba sola y sin apoyo en su turno de noche. Sola debido a los recortes (luego hablaremos de ello).

Los centros de menores se pueden clasificar en función de diferentes criterios, según el régimen de internamiento y la finalidad del centro. A continuación, mencionemos los más comunes, ya que existen infinidad de tipologías de centros.

Según el régimen de internamiento:

Los y las menores que se encuentran en régimen de internamiento en España son aquellos que, entre los 14 y los 17 años, han sido declarados responsables penalmente por la comisión de un delito, de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores (LORPM). Y en función del tipo de internamiento decretado por la justicia los menores están en:

> "Aquí surge la primera de las grandes dificultades del sector: cada CCAA legisla dotando de recursos materiales y personales a cada centro de forma totalmente diferente".

- **Centros cerrados:** permanecen en el centro durante todo el tiempo que dure la medida judicial, con limitaciones en sus salidas y contactos con el exterior. Están destinados a menores que han cometido delitos graves.
- **Centros semiabiertos:** combinan la residencia en el centro con la realización de actividades fuera del mismo (estudios, trabajo o programas de reinserción social)
- **Centros abiertos:** en estos centros, los y las menores no residen de forma permanente. Asisten a programas y actividades socioeducativas durante el día y regresan a sus domicilios o con sus familias de acogida. Este régimen se aplica a menores que no requieren un internamiento completo.

Según la finalidad y tipo de atención:

- **Centros de acogida inmediata:** menores en situación de desamparo de forma urgente y temporal, mientras se evalúa su situación y se decide la medida de protección más adecuada.
- **Residencias:** ofrecen un hogar y cuidado a menores de edad en régimen de acogimiento residencial de larga duración.
- **Hogares de acogida:** viviendas con un ambiente familiar donde un número reducido de menores conviven con educadores y educadoras.
- **Centros de día:** ofrecen atención socioeducativa, apoyo y actividades a menores durante el día, permitiéndoles permanecer en su entorno familiar.
- **Centros de atención terapéutica:** se centran en el tratamiento de menores con problemas de salud mental, adicciones u otros trastornos que requieren una intervención especializada.

Es muy importante tener en cuenta que la terminología y la clasificación pueden variar según la comunidad autónoma en España, ya que las competencias en materia de protección de menores están transferidas a las autonomías. Y aquí surge la primera de las grandes dificultades del sector: cada CCAA legisla dotando de recursos materiales y personales a cada centro de forma totalmente diferente, incluso en la forma de llamar a los centros.

Ejemplo de ello es que un hogar / piso de protección de hasta 10 plazas en Andalucía se llama Casa, en Asturias piso de acogida o en Cataluña Centro residencial de acción educativa. Pero esto va muchísimo más allá de un simple nombre; el problema está en la dotación de personal educativo que atiende y educa a los menores en estos centros y dependiendo de la implicación de la administración territorial los recursos serán o no serán.

El asesinato de Belén fue un problema de recursos humanos. Esta trabajadora, en otra Comunidad Autónoma, no podría haber estado sola en la noche atendiendo a menores, cosa que en Extremadura, la administración sí permite; estaba sola porque no se presupuesta lo suficiente para contratar a más personal, contraviniendo las recomendaciones que desde CCOO venimos realizando desde hace años, e incumpliendo

> "Esta tragedia no es fortuita; es la consecuencia previsible de años de externalizar servicios sociales a empresas que ganan concursos a base de prometer el menor gasto posible".

Concentración en defensa de los trabajadores y trabajadoras de protección y menores. (CCOO Enseñanza)

claramente lo regulado en la *Ley de responsabilidad jurídica del menor* y en la *Ley de Protección jurídica del menor*, así como en la *Ley de prevención de riesgos laborales*.

El suceso revela un patrón de desatención sistemática. La negligencia queda patente. Siempre hemos alertado y criticado desde el sindicato que las exigencias de licitaciones públicas "a la baja" impuestas por la Administración abocan a los centros a operar con plantillas raquíticas, recursos insuficientes y seguridad obsoleta.

Esta tragedia no es fortuita; es la consecuencia previsible de años de externalizar servicios sociales a empresas que ganan concursos a base de prometer el menor gasto posible, sacrificando seguridad, formación y personal. La realidad de los últimos cinco años lo confirma: una gran parte de las licitaciones adjudicadas imposibilitan el cumplimiento del convenio colectivo y la normativa de prevención, premiando a empresas con ofertas económicas irresponsables. Esto deriva en ratios personal/menores que hacen inviable el manejo de situaciones complejas.

Tras lo sucedido y bajo el lema "Basta de excusas. Por un trabajo digno y seguro", CCOO convocó concentraciones en todo el Estado para denunciar la precariedad laboral en el sector de reforma juvenil y protección de menores.

El sindicato ha exigido que se investiguen no solo las circunstancias de la agresión mortal, sino también las posibles irregularidades en la adjudicación del servicio y la supervisión del centro.

CCOO reclama una vez más:

- Auditorías inmediatas en todos los centros de menores del Estado para verificar el cumplimiento de ratios de seguridad y cumplimiento de la normativa vigente.
- Reversión de las externalizaciones de los servicios sociales, suspensión de las licitaciones a la baja y revisión de los pliegos para garantizar condiciones laborales dignas.
- Protocolos específicos de actuación ante situaciones de denuncias previas, así como un análisis exhaustivo y riguroso del perfil de los menores que son asignados en régimen semiabierto.

CCOO no quiere excusas. Quiere trabajo digno y seguro para las personas trabajadoras del sector, y ello no es posible cuando las condiciones precarias nos llevan a la muerte. Porque se debe garantizar un marco sólido de derechos laborales para las personas trabajadoras.

Las concentraciones, que reunieron a cientos de personas trabajadoras, surgen como respuesta al deterioro de las condiciones laborales en un sector estratégico para la protección de menores en riesgo de exclusión o bajo medidas judiciales. CCOO denuncia que la externalización de estos servicios a empresas privadas ha generado un modelo basado en la precariedad, con salarios bajos, contratos temporales y falta de recursos.

El sindicato no puede permitir que la gestión de menores vulnerables dependa de empresas que priorizan el recorte de costes sobre la calidad del servicio. Esto no solo perjudica a las personas trabajadoras, sino que pone en peligro a los propios menores. Más del 90% de los centros están gestionados por entidades externas, muchas de ellas sin experiencia específica. Esta externalización deriva en precariedad laboral, falta de formación especializada, rotación constante de plantillas, escasa inversión en áreas críticas, como la gestión de conflictos o la salud mental, y ausencia de protocolos unificados para actuar ante situaciones de violencia, autolesiones o fugas en los centros.

Cuando la persona trabajadora no tiene estabilidad laboral, condiciones laborales dignas ni herramientas para manejar casos complejos, el sistema falla. Y, al final, quienes pagan las consecuencias son las personas trabajadoras y las y los menores.

CCOO apuesta por un sistema que se base en un modelo humanizador, que no dañe, que proteja, no discrimine y, sobre todo, que el interés del menor esté por encima (no, como sucede actualmente, que prima el interés económico).

Incidimos en dos líneas de trabajo, una con los menores donde nos esforcemos en crear encuentros juveniles, asesorar y acompañar, favorecer el acceso a la cultura y deporte, identificar y desmontar fake news, proporcionar una educación inclusiva y equitativa de calidad, y otra con las administraciones y empresas para adecuar las condiciones laborales de las personas trabajadoras a una realidad totalmente diferente a la que actualmente se está respondiendo.

Porque la atención a los y las menores debe ser un asunto y es un asunto colectivo, político y social de primer orden.

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

podcast

Wisteria Lane, un espacio seguro para las personas LGTBI+

Sábados y domingos, a las 23:30 horas, en Radio 5 de RNE. Todos los podcast en rtve.es/play

Pol Mena

WISTERIA LANE es esa mítica calle de ese suburbio idealizado donde transcurría la emblemática serie *Mujeres Desesperadas*, una serie que, desde la genealogía de la ternura, hablaba de tramas y secretos oscuros tapados bajo unas vidas aparentemente perfectas.

De esta paradoja *Wisteria Lane* trasciende y obtiene un simbolismo importante como espacio común que habitan las personas LGTBI+: el conflicto entre visibilidad y discriminación/desigualdad, la tensión entre las identidades y las presiones sociales.

Esta (auto)referencialidad de *Wisteria Lane* como espacio seguro (creo) da nombre al programa Radio 5. El programa, conducido por Paco Tomás, se constituye como un espacio de noticias, entretenimiento, reflexión y diálogos, capaz de encajar todo tipo de disidencias y periferias.

Del suburbio idealizado construido sobre la subalternidad y lo privado, es un programa que aborda utopías disponibles para aquellos que no tenemos ni místicos, ni grandes capitanes y que requerimos, constantemente, de espacios que nos convierten en protagonistas, que nos dan subjetividad política, que construyen, de forma poliédrica, un "nosotros" muy complejo.

Libros, música, arte, pero también sucesos o denuncias, se entrelazan para dotar al programa de una polivalencia bonita y contestaría (casi nada) para contarnos a nosotros mismo, sobre los nuestros y sobre lo nuestro.

Un servicio público (otro más de TVE) para seguir dando la batalla de las ideas mientras los camisas pardas y su "modelo de familia tradicional" amenaza la existencia (física y política) de todos aquellos que nos organizamos en los márgenes de lo heteronormativo.

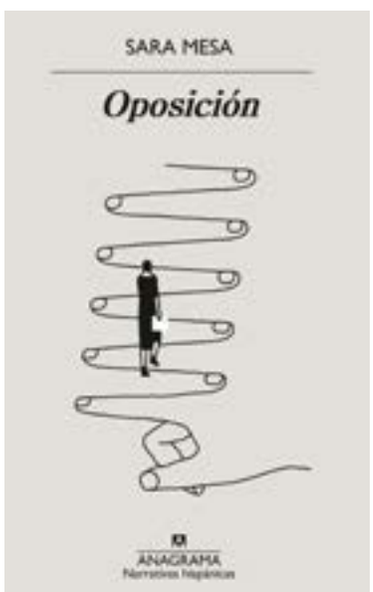
Wisteria Lane nos enseñó que lo personal era político, significarlo como un espacio radiofónico de lucha y celebración LGTBI+ es más que un hecho simbólico, es reparativo.

Pol Mena (@PolMena) es responsable de Àmbit LGTBI+ de Catalunya

libros

Un sistema perverso

Mesa, Sara. Oposición, Narrativas Hispánicas, Anagrama, 2025



Enrique Arce Castilla

SITÚA Sara Mesa su última novela en el marco de la Administración Pública, retratando un sistema perverso en sí mismo. Un sistema que se pretende lógico, eficiente, abierto a la ciudadanía y, sin embargo, es todo lo contrario: deficiente, hermético, rebuscado.

No se trata en este caso del laberinto burocrático irresoluble a lo Kafka, sino de la pesadilla vivida desde dentro por una joven interina llegada a un organismo público para ayudar a poner en marcha una OMPA. Si no sabéis qué significa esto, no os preocupéis, también ella tuvo que averiguarlo por su cuenta. Y si es una misma quien tiene que descubrir en qué consiste su trabajo, mal empezamos…

Sara, su protagonista, y nosotros a través de ella, viviremos el camino del "funcionario", pasando de las ganas, la motivación y el pensarse útil a la desorientación, la desidia y la aceptación de no poder cambiar nada. Y es que una de las características de este sistema es que sin darte cuenta te fagocita, va haciendo que para "sobrevivir" dentro vayas asimilando y reproduciendo comportamientos y casi "ritos", inoculándote una serie de códigos, que hacen a su vez que nada cambie y el sistema perviva y se reproduzca.

Sara vive estos días grises apagándose ella misma. Adaptándose, pero con una sensación de estafa por la falta de trabajo y sentido. Olvidada por la inacción de una autoridad malentendida y peor preparada; guiada por el cinismo y la maledicencia de sus compañeros veteranos y, sobre todo, por la utilización de un lenguaje vaciado de significado, una jerga donde prima lo eufemístico con la repetición de términos rimbombantes pretendidamente técnicos, informes repletos de "sinergias", "implementar", "resiliencia", "paneles formativos", "diagnósticos", "estándares", "parámetros", etc.

Entretiene, Sara, la jornada de trabajo llevando a cabo pequeños actos creativos y, en un momento crucial, un acto de rebelión no solo contra el sistema, también contra sí misma, contra la posibilidad de perpetuarse en los días grises, y que añadirá al término del título "Oposición" un nuevo significado.

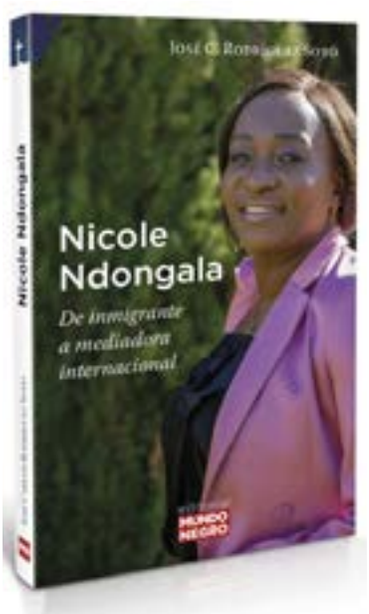
Apariencia sin contenido, lenguaje vacío, resignación, complicidad "obligada", inacción: más allá de la anécdota puede esta novela ser una certera metáfora del nuestra sociedad.

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

biografía

Un testimonio conmovedor de la lucha de las personas migrantes

Rodríguez Soto, José C., Nicole Ndongala. De inmigrante a mediadora internacional, Mundo Negro, 2024.



Paqui Guisado Adame

EL LIBRO "*Nicole Ndongala. De inmigrante a mediadora internacional*", escrito por José C. Rodríguez Soto y publicado en 2024, es un testimonio conmovedor sobre la vida de Nicole, una mujer que transformó su dura experiencia migratoria en una lucha por los derechos de las personas migrantes africanas en España. La obra también arroja luz sobre la compleja situación política de su país de origen, la República Democrática del Congo (RDC), cuyas circunstancias obligaron a sus padres a sacarla del país.

Nicole llegó a España en 1998, escapando de la inestabilidad política y los conflictos armados que asolaban la RDC. A finales de los años noventa, el país estaba sumido en la Segunda Guerra del Congo (1998-2003). En este contexto de violencia extrema, con miles de personas desplazadas, masacres y una profunda crisis humanitaria, muchas mujeres vieron sus cuerpos convertidos en un campo de batalla. Salir del país se convirtió en una cuestión de supervivencia para muchas familias, especialmente para muchas mujeres, entre ellas Nicole.

El libro describe con detalle los desafíos que enfrentó al llegar a España: desde la discriminación racial hasta las barreras legales y la falta de acceso a servicios y recursos básicos. Sin embargo, su historia también es un testimonio de resiliencia y superación. Con el tiempo, se convirtió en referente, llegando a ser directora general de la Asociación Karibu, una ONG dedicada al apoyo de personas migrantes africanas en Madrid, y presidenta de la Red de Mujeres Lideresas Africanas en Acción (REMLAA), una asociación creada para impulsar el liderazgo y la igualdad de oportunidades para las mujeres africanas. Su trabajo es un ejemplo de cómo la sororidad y el activismo pueden generar espacios de supervivencia, resistencia y empoderamiento para las mujeres migrantes.

En el contexto actual, el libro cobra aún más relevancia ante el auge de movimientos políticos de ultraderecha, que han promovido discursos de odio y políticas restrictivas contra la migración. La retórica antimigratoria ha generado un clima de hostilidad que afecta a muchas personas que llegan de otros países en busca de seguridad y oportunidades. La historia de Nicole desafía estas narrativas, demostrando cómo la inclusión y la solidaridad también fortalecen a las sociedades de acogida.

Paqui Guisado Adame (@Paqui_G_Adame) es adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

exposición

El discurso propio de las surrealistas

Exposición '1924. Otros Surrealismos'. Fundación Mapfre.

Amaia Otaegui Jáuregui

CON OCASIÓN del centenario del aniversario del 'Manifiesto del Surrealismo' de André Bretón, la muestra '1924. Otros surrealismos', revisa su concepción sobre los distintos lugares y los distintos artistas que se adhirieron al movimiento, así como las lecturas diversas a las que dio lugar, como el papel que el grupo otorgó a las mujeres.

Desde su inicio el surrealismo buscó explorar el subconsciente, los sueños y la irracionalidad. Muchas mujeres participaron en este movimiento, pero durante mucho tiempo se las representó como un símbolo místico, objetos de deseo sexual o fuentes de inspiración. Sin embargo, y a diferencia de muchos de sus colegas masculinos, las mujeres se apropiaron del surrealismo para transformarlo en una herramienta de exploración del inconsciente femenino. Desde esta perspectiva tomaron y expandieron estas ideas con un discurso propio para contar sus particulares historias donde se desafiaban los roles de género y el cuerpo y las transformaron en una exploración única de la identidad femenina.

Aunque la mayoría de las mujeres fueron relegadas completamente por el propio movimiento, poco a poco han ido logrando ocupar el lugar que merecen. Para llamar la atención sobre este hecho, cada una de las secciones del recorrido de esta muestra comienza con la obra de una mujer, en la que se incluye el trabajo de treinta y cinco creadoras como las españolas, Maruja Mallo, Remedios Varo, Amparo Segarra, Gala y la mexicana Leonora Carrington, junto a otras mujeres que la exposición quiere reivindicar, en un intento de reconocer el lugar que les corresponde por derecho propio en la evolución del grupo surrealista.

Amaia Otaegui (@amaiaotaegui) trabaja en la secretaría confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

Portada del catálogo de la exposición '1924. Otros surrealismos'

20 años del matrimonio igualitario

Un avance sin precedentes en la igualdad y los derechos de las personas LGTBI+

Raquel Gómez Merayo

Manifestación estatal del Orgullo en 2017. Foto: Fran Llorente/CCOO Madrid

EL 3 DE JULIO se conmemorarán los 20 años de entrada en vigor del matrimonio igualitario en España. Con su aprobación culminaban años de lucha de organizaciones, entidades, partidos y personas activistas que veían cumplido su objetivo. Hasta ese momento, únicamente estaba regulado en Bélgica y Países Bajos.

La aprobación de la ley no fue fácil y formó parte de un proceso largo de activismo por grupos LGTBI+ que surgieron en los últimos años de la dictadura. Durante la década de los años 90 estos grupos lograron avances normativos y se obtuvo el reconocimiento legal de las parejas de hecho en varias comunidades autónomas. En 1994, se creó en Vitoria el primer registro de parejas de hecho y, en 1998, el Parlament de Catalunya aprobó una ley pionera en todo el Estado, la denominada **Ley de Uniones Estables de Pareja**. Se trató de la primera vez que en España se regulaban los derechos de las parejas de hecho, tanto heterosexuales como homosexuales, pero para las organizaciones LGTBI+ estas parejas de hecho no eran igualitarias, lo que les llevó a intensificar sus reivindicaciones.

Durante todo este tiempo y después de la aprobación del matrimonio igualitario, en julio de 2005, el Partido Popular (PP) y la Iglesia Católica abogaron por una definición *tradicional* del matrimonio, entendiéndolo en exclusiva como la unión entre un hombre y una mujer. El PP llegó a presentar un recurso de inconstitucionalidad, firmado por 50 diputados, ante el Tribunal Constitucional, quien terminó resolviendo el 6 de noviembre de 2012 a favor de la ley con 8 votos a favor y 3 en contra.

La Ley 13/2005, de modificación del Código Civil en materia de matrimonio "abrió" el matrimonio a toda la ciudadanía, siguiendo las pautas de la Resolución 28/1994 del Parlamento Europeo, que recomendaba se pusiera fin a la prohibición de contraer matrimonio o de acceder a regímenes jurídicos equivalentes a las parejas de lesbianas o de homosexuales, garantizando a dichas uniones los plenos derechos y beneficios del matrimonio. Las 18 palabras, introducidas en el artículo 44 del Código Civil fueron: "*El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo*".

Ese mismo año la Real Academia Española (RAE) añadió en la acepción "matrimonio": "*En determinadas legislaciones, unión de dos personas del mismo sexo, concertada mediante ciertos ritos o formalidades legales, para establecer y mantener una comunidad de vida e intereses*".

En España, la aprobación del derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo en 2005 supuso un punto de inflexión en la construcción de una sociedad más igualitaria y libre. Un momento histórico que tuvo un efecto palanca importante en el avance de la percepción social de la realidad LGTBI+ al aportar mucha visibilidad, y que convirtió a España en un referente internacional en la promoción de los derechos de las personas LGTBI+.

Poder contraer matrimonio ha supuesto para muchas parejas del mismo sexo el reconocimiento legal de sus relaciones y, con ello, la adquisición de derechos como el acceso a pensiones de viudedad, la adopción de menores, el acceso a permisos retribuidos por asistencia médica o enfermedad del cónyuge y/o familiares, entre otros. El matrimonio entre personas del mismo sexo ha sido el paso decisivo para que las personas LGTBI+ alcancen una igualdad legal no sólo en lo que concierne al Código Civil, sino también en otros ámbitos de su vida.

CCOO reivindicó el derecho al matrimonio igualitario como una acción más dentro de la defensa de la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ y como reconocimiento de sus derechos, especialmente los relacionados con el uso de permisos en el ámbito laboral; compartió y celebró la decisión judicial de respaldar el matrimonio igualitario como garante de derechos de la ciudadanía. Y continúa trabajando en aras de la igualad legal y la igualdad real en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el mundo del trabajo en el que muchas personas LGTBI+ aún no se atreven a solicitar sus derechos.

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

Violencia obstétrica

Testimonios de una violencia invisibilizada

Mar Bueno Maqueda

VULNERABILIDAD *"es estar totalmente rota y no poder defenderte…"*

La OMS reconoce la **violencia obstétrica** como un verdadero problema de salud pública (en España se estima que 1 de cada 2 mujeres la sufren actualmente).

El Comité de Naciones Unidas para la eliminación de la Discriminación contra la mujer, CEDAW, condenó a España en 2023 por no prevenir dicha violencia, subrayando la gravedad de la situación y la necesidad urgente de reformas en la atención a la salud sexual y reproductiva en nuestro país. Sin embargo, una vez más, se ha quedado fuera de la renovación del Pacto de Estado contra la violencia de género…

"me ataron las piernas, sé que me las ataron porque lo sentí…me ataron los brazos, una enfermera me dio la mano y empezaron a operarme, sin tener anestesia en el vientre…"

Algunas de las valientes protagonistas del proyecto Vulnerables, víctimas de violencia obstétrica. Foto: Silvia Marte

Esta realidad hace referencia a un conjunto de prácticas que degrada, oprime e intimida a las mujeres, ignorando sus necesidades, emociones y/o dignidad y también la de sus bebés, fundamentalmente en el período del embarazo, parto y postparto.

Se trata de una **violación de los derechos humanos y reproductivos de las mujeres.**

Puede ser tanto **física** —uso de procedimientos innecesarios en el embarazo y el parto, falta de respeto en los ritmos naturales del parto— como **psicológica** —infantilización y trato paternalista de las mujeres, trato despectivo y humillante, insultos y vejaciones, reprimendas, burlas, ironías, amenazas, humillaciones, manipulación de la información, como **proporcionar información sexista y moralista y la negación de tratamientos** sobre las decisiones que las mujeres toman sobre su propio cuerpo así como utilizarlas como recurso didáctico sin ningún respeto a su dignidad humana.

"Ahora te pongo oxitocina y en un rato lo tienes" "Tenía un desgarro IIIB, me había afectado todo el esfínter anal…"

"Sin gritar, que no estás en la carnicería" "Me metieron mano más o menos 13 estudiantes… me tapaba la cara con la sábana para que no me miraran"

Y es también violencia **simbólica** que, en ocasiones, no siempre deja marcas visibles, es transferida a través de comunicación no verbal, gestos, actitudes, posturas corporales, etc., ante una mujer que no es consciente de su estado de sumisión, que no actúa porque supondría ir en contra del orden natural y racional de las cosas.

"Estaba de 8 meses y pico y se le murió la niña que estaba esperando a parir, mezclada con todas nosotras…diciéndonos que nosotras íbamos a ver a nuestro bebé y ella no…es horrible…no lo olvido…"

Dar la información pertinente no es algo optativo, es un imperativo **legal, ético y deontológico** para todo profesional según cuáles sean sus competencias.

Es imprescindible que la violencia obstétrica y ginecológica deje de estar **invisibilizada** en nuestra sociedad, que se erradique dentro de la comunidad sanitaria tanto pública como privada, con una **legislación** que la tipifique como un tipo de violencia de género, porque hoy por hoy, no existe en Europa ningún reconocimiento legal. En España, la última reforma de la ley catalana contra la violencia machista la incluye en su articulado.

Prevenir la violencia obstétrica y ginecológica pretende conseguir que las mujeres gocen siempre de **tres tipos de autonomía: decisoria, informativa y funcional** para que puedan responsabilizarse de su propia salud sexual, que garantice su participación activa en la toma de decisiones de todos los actos, por ejemplo en los propios partos en los que tendrán una experiencia más positiva, exenta del sentimiento de culpa y vergüenza como el que sobrellevan las que han sufrido este tipo de violencia; todo ello será posible si seguimos exigiendo un progreso real en la **humanización de la atención a la salud sexual y reproductiva** de las mujeres.

En palabras de Silvia Marte, creadora del proyecto **Vulnerables**, que visibiliza y denuncia la violencia obstétrica a través de los retratos y testimonios de sus víctimas:

"Es urgente y necesaria una reflexión y una movilización de nuestra sociedad en pro de los derechos humanos de mujeres y bebés. Se dice que las víctimas no tienen voz, pero la tenemos. Puede que lo que decimos aquí no cambie el mundo, pero decidir que tenemos el derecho a contarlo, sí lo hace".

Mar Bueno Maqueda es enfermera de primaria del Servicio Andaluz de Salud y ex secretaria de Mujeres de la FFSS de Andalucía

Todos los testimonios que se recogen en el artículo provienen de las entrevistas realizadas en el marco del proyecto vulnerables y de materiales de divulgación de la asociación El Parto es nuestro

Reivindicaciones de género, conquistas de ciudadanía

Joan Coscubiela

NO SIEMPRE fue así, no siempre el sindicalismo ha sido feminista. En sus inicios y durante décadas el movimiento obrero vivió de espaldas a la mitad de la humanidad. Y no, como en ocasiones se explica con un falso argumento, el de la incorporación tardía y parcial de las mujeres al trabajo retribuido. Tampoco por la no participación de las trabajadoras en el movimiento sindical. Desde mediados del siglo XIX tenemos constancia en Inglaterra de huelgas protagonizadas mayoritariamente por mujeres. Estos días se emite por TVE-2 el documental "*La conquista de la democracia*" en la que aparece el protagonismo de las mujeres sindicalistas en las luchas obreras que alumbraron la democracia en España.

El conflicto de clase del que es portador el sindicalismo durante décadas ha eclipsado otros conflictos, entre ellos los de género y los ambientales. Explotación del trabajo, patriarcado y expolio de la naturaleza van de la mano desde hace muchos siglos y el capitalismo industrialista supuso un momento álgido de ese orden social desigualitario e insostenible.

En ocasiones me asalta la percepción de que no se es suficientemente consciente de la gran capacidad de transformación social que aportan las luchas de las mujeres. La brutal contraofensiva ideológica patriarcal y su utilización política por parte de las extremas derechas 2.0. son la evidencia de la intensidad de los avances conseguidos.

Quizás lo más significativo del feminismo es que, como movimiento que es por la igualdad, ha sido capaz de convertir sus legítimas reivindicaciones de género en verdaderas conquistas de ciudadanía social.

La conquista de la jornada de ocho horas vino precedida de la lucha de las mujeres en la primera década del siglo XX (Pan y Rosas) por reducir la jornada y equiparar salarios. Más recientemente lo hemos vivido con la reivindicación de igual salario para trabajos de igual valor.

Lo que comenzó siendo una lucha antidiscriminatoria de las mujeres sindicalistas se ha convertido en un derecho de todas las personas trabajadoras, también de los hombres, que interfiere en las políticas intrínsicamente discriminatorias propias de un sistema económico que concibe a las personas como un factor productivo más, los recursos humanos.

La exigencia feminista de que la conciliación de vida y trabajo no se quede en una consigna vacía y traspase las puertas de los centros de trabajo, comporta la irrupción del sindicalismo, de la mano de las mujeres, en el coto cerrado de los empresarios en la organización del trabajo.

El listado de ejemplos es tan amplio como el general desconocimiento que se tiene de ello. La exigencia de las mujeres de que las cotizaciones por trabajos a tiempo parcial tengan el mismo valor a efectos de cómputo de cotizaciones que los contratos a tiempo completo se abrió paso judicialmente, por cierto, en el ámbito de la Unión Europea. El resultado es un avance en derechos de Seguridad Social de todas las personas trabajadoras.

En el horizonte se dibuja una de esas luchas que va a ser clave para responder a los grandes cambios que está produciendo la transición demográfica en el mundo. Me refiero a la importancia de los cuidados en todas sus facetas. Avanzar en la sociedad de los cuidados es responsabilidad de todos, pero una vez más el feminismo lidera una lucha en la que cada avance es una conquista de ciudadanía social.

Sindicalismo, feminismo, ecologismo son movimientos portadores de valores universales, entre los que sobresale la igualdad. Para que sus reivindicaciones y luchas culminen en verdaderas transformaciones resulta imprescindible su vertebración. Esta es -debiera ser- una de las razones de existir de la política en tiempos de desvertebración social.

El sindicalismo feminista de CCOO juega un papel clave en esa tarea de la vertebración. Lo hacemos cuando insistimos en la gravedad de los suelos pegajosos que arrastran a las mujeres con bajos salarios a la precariedad y a la pobreza. O cuando exigimos pactar los costes sociales de las transiciones en marcha. Lo dicho, las reivindicaciones de género terminan siendo verdaderas conquistas de ciudadanía social.

Joan Coscubiela (@jcoscu) es director de la Escuela del Trabajo de Comisiones Obreras

Vitamina D, un chute de energía para el cora, mujer de Marina Monroe ha ganado el tercer premio en el concurso de CCOO CLM 'Mujeres que transforman'

Puedes ver el resto de las imágenes premiadas y más información sobre el concurso aquí