

La profesionalización de las futbolistas

Entrevistas a las secretarias de Mujeres e Igualdad de Territorios y Federaciones de Comisiones Obreras

Plataforma reivindicativa de derechos LGTBI+ de CCOO







CAMPAÑA

3/ Mapa de género de CCOO, de Elena Blasco

EDITORIAL

4/ Un nuevo ciclo con fuerza y brío

POR AQUÍ

6/ Basta ya de acoso sexual de Carmen López

Real Decreto 901 y registro de planes de igualdad, de Diana García y Raquel Gómez

7/ Real Decreto 902 de igualdad retributiva, de Diana García y Raquel Gómez

Elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad, de Diana García y Raquel Gómez

EMPLEO

8/ La profesionalización, otro hito hacia la igualdad en el fútbol, de Begoña Marugán y María José López

ENTREVISTAS

10/ Andalucía/ Yolanda Carrasco Tenorio: "Abanderar la igualdad de género", de Carmen Briz

Aragón/ Sonia García Fabregat: "Centrarnos en nuestras propuestas", de Carmen Briz

Asturies/ Ana María Rodríguez Fernández: "Deseo que, abiertamente y sin complejos, nos declaremos un sindicato feminista", de Carmen Briz

Illes Balears/ Eva Cerdeiriña Outeiral: "Sumar fuerzas con las organizaciones feministas", de Carmen Briz

Canarias/ Esther Martín Martín: "Las mujeres de CCOO somos imparables", de Carmen Briz Cantabria/ Rosa María Mantecón Agudo: "Ilusión y trabajo han sido los ingredientes estrella". de Carmen Briz

Castilla y León/ Yolanda Martín Ventura: "Todavía queda un trecho para que las mujeres se consoliden como líderes", de Carmen Briz

Castilla-La Mancha/ Rosario Martínez Pedrosa: "Creo que se ha logrado con éxito la transversalidad de las políticas de género", de Carmen Briz

Catalunya/ Alba García Sánchez: "Aún cuesta mucho que los liderazgos se ejerzan desde un modelo de sororidad feminista", de Carmen Briz

Ceuta/ Rosario Andreu Furnier: "La conciliación real no existe y el fondo de todo esto no deja de ser un problema machista", de Carmen Briz

Euskadi/ Estibaliz Montero Mendoza: "Haciendo sindicalismo con gafas feministas", de Carmen Briz

Extremadura/ Lourdes Núñez Cumplido y Beatriz Blanco Macarro: "Hay que seguir trabajando para empoderar a las secretarías de Mujeres e Igualdad", de Carmen Briz

Galicia/ Mamen Sabio Sanz: "Planificar, proponer metas, evaluar y solventar errores", de Carmen Briz

La Rioja/ Marian Alcalde Ibáñez: "Sin el talento femenino de la organización no llegaríamos a ningún lado", de Carmen Briz

Madrid/ Pilar Morales Pacheco: "La igualdad no es solo asunto de mujeres sino de todas las Comisiones Obreras", de Carmen Briz

Madrid/ Ana María González Blanco: "La complejidad y diversidad de la realidad LGTBI+ nos ha exigido la combinación de líneas de trabajo", de Carmen Briz

Melilla/ M. Ángeles Asensi Guri y Rafael Calatrava Valenzuela: "No podemos dejar que la ultraderecha nos haga retroceder en derechos", de Carmen Briz Región de Murcia/ Anna María Mellado García: "Si hay un sindicato desde el cual se puede trabajar para mejorar la vida de las mujeres es CCOO", de Carmen Briz

Navarra/ Pilar Ruiz Cobo: "La discriminación laboral debe terminar ya", de Carmen Briz

País Valencià/ Cloti Iborra Alcaraz: "Se debe reforzar el papel sindical y trabajar el vínculo y las alianzas con el movimiento feminista", de Carmen Briz

Enseñanza/ Belén de la Rosa Rodríguez: "Situar las políticas sindicales a la altura de las necesidades de las trabajadoras", de Carmen Briz

Industria/ Isabel Fernández Navarro: "Las mujeres podemos hacer cualquier cosa que nos propongamos", de Carmen Briz

Industria/ Félix Jesús Muruzabal: "Formación, sensibilización visibilización e incidencia en la negociación colectiva", de Carmen Briz

Pensionistas/ Ana Martínez López: "La desigualdad laboral a lo largo de la vida se plasma en las pensiones", de Carmen Briz

Sanidad y Sectores Sociosanitarios/ Silvia Espinosa López: "Todas las calamidades que se ciernen en la clase trabajadora lo hacen con mayor crudeza en las mujeres", de Carmen Briz

Servicios a la Ciudadanía/ Carmen López López: "Juntas somos más fuertes y juntas conseguiremos lo que individualmente no es posible", de Carmen Briz

Servicios a la Ciudadanía/ María José Marín Salas: "Desearía un sindicato que de verdad reflejara la diversidad que tenemos", de Carmen Briz

Servicios/ Laura Fátima Castelló Paz: "Desarmar el machismo es cosa de toda la sociedad", de Carmen Briz

CIBERFEMINISTAS

66/ Wikipedia, ¿Quién escribe qué historia? de Diana García

POR EL MUNDO

67/ Convenio de Estambul: un decenio sembrado de obstáculos, de Anna María Mellado

El legado de Nawal El Saadawi, Alejandra Ortega

SOCIEDAD

69/ Archivo de memoria de los feminismos, de Anna María Mellado

PUBLICACIONES Y LIBROS

71/ Revirada, de Empar Pablo

Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras

Contra la igualdad de oportunidades, de Enrique Arce

GUÍA PARA NO PERDERSE

72/ Nomadland, de Enrique Arce La ternera, de Diana García Autoras de utopías, de Raquel Prieto. The Orphanage, de Carmen Briz

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

74/ Un todo que suma: Tú Sumas +, de Belén de la Rosa

SALUD

76/ Invisibles para la medicina, de Silvia Espinosa

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

77/Construir una realidad feminista, de Elena Blasco Martín

EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL c. Fernández de la Hoz, nº 12, 6ª planta 28010 Madrid Tfno: 917 028 176 Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es Dep. legal: M-41.009-1988 Responsable | Elena Blasco Martín Realización | Carmen Briz Hernández Distribución | Raquel Prieto García Consejo de Dirección y Redacción: Elena Blasco, Carmen Briz, Diana García, Ramón Górriz, Paula Guisande, Silvia Espinosa, Pilar Expósito, Pedro José Linares, Carmen López, Anna María Mellado, Empar Pablo, Óscar Sánchez y Mariano Sanz.

Colaboran en este número: Raquel Gómez, Begoña Marugán, María José López, Alejandra Ortega, Enrique Arce, Raquel Prieto y Belén de la Rosa.

Fotografías e ilustraciones de: Julián Rebollo, Txefe Betancort, Aurora Hierro, Elena Olías, Eva Sanabria, Francesc Mellado, Ana Artiles, Víctor Otero, Nuria Conde, Carlos Pineda, Xerardo Uz, Fran Lorente, Alberto Morante, Jesús Martín y Pedro Puente.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes

Fotografías de portada y contraportada de @marcos holland.

Marcos Holland es fotógrafo, estilista y docente en el Centro de Enseñanzas Artísticas Superiores de Diseño (ESSDM) de Sevilla (@sevillademoda). Puedes ver su trabajo en Instagram: @marcos_holland.







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

Mapa de género



Fotografía de Txefe Betancort.

Elena Blasco Martín

A PUNTO de celebrarse el 12° Congreso Confederal de CCOO, nuestra sección de Campaña queremos dedicarla precisamente a ese Congreso. Un Congreso al que llegamos tras estos últimos cuatro años repletos de vivencias, acontecimientos y circunstancias impredecibles como la pandemia sanitaria de la COVID-19. Cuatro años de unas Comisiones Obreras que han estado a la altura de las circunstancias y que han seguido avanzando y creciendo en el externo y, sobre todo, en el interno. Unas Comisiones Obreras que, hoy más que nunca, son de mujeres.

Para este 12° Congreso Confederal, desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad con la colaboración de la Secretaría de Organización hemos querido presentar nuestro Mapa de Género de CCOO. Un documento de análisis y estudio sobre la evolución de la afiliación, representación y participación de las mujeres en la organización sindical. Y es que en estos últimos cuatro años, desde 2017 hasta 2021, la afiliación de las mujeres ha sido el alimento del conjunto de la organización. La afiliación total a junio de 2021 es de 974.471 personas afiliadas y las mujeres representamos más del 46 %. Ello a pesar de las peores condiciones laborales, de las desigualdades estructurales y de la pandemia. Podemos afirmar que prácticamente somos la totalidad del incremento afiliativo de este periodo: el total es de 57.000 personas y de ellas son mujeres 53.000. También se ha producido el correspondiente avance en representación y participación en el número de delegadas; en julio de 2021 tenemos 38. 242 delegadas, siendo CCOO la organización sindical con mayor número.

Un avance colectivo que se manifiesta también en las estructuras. Más de la mitad de las personas que componen las ejecutivas de nuestras federaciones estatales o de territorios son mujeres y, en el proceso congresual que acabamos de pasar, de las nueve "nuevas" Secretarias Generales, seis son de mujeres; tres de grandes territoriales y dos de las grandes federaciones sectoriales. El avance es del 12% del 11° congreso al 35% del 12° Congreso Confederal.

Está claro que nos encontramos con unas CCOO muy diferentes a las de hace poco más de cuatro años, ya no solo en lo cuantitativo, sino sobre todo en lo cualitativo, donde las mujeres, su empoderamiento y su capacidad de liderazgo son una realidad en esta organización que debe seguir aumentando y visibilizándose. Las Comisiones Obreras ahora son más, y más fuertes. 👖

Elena Blasco Martín (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras (@CCOO).

editorial

Un nuevo ciclo con fuerza y brío



Autorretrato de la japonesa Yayoi Kusama. Esta artista nonagenaria derribó muros en torno al racismo, el sexismo y la enfermedad mental. Continúa trabajando y cada noche vuelve a dormir al hospital psiquiátrico donde reside. Su historia se cuenta en la película documental Kusama: Infinito, de Heather Lenz (Estados Unidos, 2018).

DICEN QUE EL OTOÑO es un tiempo que invita a la reflexión. Una época apropiada para recapitular y poder así emprender el nuevo ciclo con más fuerza y brío. Aprovechando todo lo aprendido y teniendo claros los retos por venir.

Eso es precisamente lo que nos planteamos con este número 73 de la revista Trabajadora, un número especial que llega en un momento claro de cambio de ciclo en todos los niveles. En términos generales, en España y el mundo pasamos de la pantalla de la pandemia a la de una reconstrucción que necesariamente ha de ser con justicia; también, por supuesto, con justicia de género: tras los estragos de la CO-VID-19, que ha ahondado en las brechas que ya venían sufriendo las clases más vulnerables y, en general, las mujeres trabajadoras, toca abordar con trabajo y propuestas sindicales el reto de un futuro en el que la igualdad efectiva de mujeres y hombres se haga por fin realidad, y en el que la diversidad LGTBI+ sea un motivo de orgullo y se destierren las discriminaciones y los discursos de odio. Máxime cuando a escala internacional asistimos con espanto a retrocesos tan importantes como es el del regreso de los talibanes a Afganistán: desde estas páginas volvemos a reclamar solidaridad, protección internacional y un corredor humanitario para la población refugiada afgana y, en especial, para las mujeres, las niñas y las personas LGTBI+, una población aún si cabe más amenazada por el régimen radical y que ya vivieron un infierno durante su anterior Gobierno entre 1996 y 2001.

En clave interna, llegamos al 12 Congreso Confederal, conscientes de nuestra responsabilidad en este nuevo tiempo y, a la vez, con la satisfacción del trabajo realizado estos cuatro años por las Secretarías de Mujeres e Igualdad. Han sido años complicados, pero también de avances muy importantes, con una sensibilización y formación cada vez mayor en igualdad dentro de las CCOO, y progresos legislativos



aprobados o planteados por el actual Gobierno de coalición, siempre con nuestro apoyo, activa participación y crítica constructiva.

De los avances en clave interna hablamos en *Campaña* dedicada en esta ocasión al Mapa de Género de CCOO y que muestra cómo hemos avanzado las mujeres entre 2017 y 2021 tanto en afiliación como en puestos de responsabilidad. Unos años de intenso trabajo, dificultades y momentos complicados, en los que esta organización ha seguido aumentando su afiliación de mujeres hasta convertirla en el alimento de todas las Comisiones Obreras.

En las páginas de Por Aguí reseñamos las quías sindicales editadas con motivo de algunas de estas novedades legislativas que mencionábamos con anterioridad: el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Junto con la guía sindical Medidas y planes de igualdad. Elaboración y aplicación, suponen un repaso a los aspectos más importantes de lo que será la acción sindical por la igualdad en los centros de trabajo en los próximos años, uno de los retos centrales que afrontará esta organización en su conjunto. Igualmente central ha de ser la lucha contra todo tipo de violencia y acoso en el ámbito laboral, y ése es el objeto de la otra quía sindical que también se ha editado desde la SCMI, Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, y que fue presentada el pasado mes de abril junto con un estudio realizado por CCOO en colaboración con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

En él se señala, entre otros datos, un problema de infradenuncia del acoso: el 72% de las mujeres víctimas no lo pusieron en conocimiento de la empresa y, de ellas, el 62% no lo hicieron por temor a vivir represalias. Las mujeres hablan de "vergüenza", "miedo al señalamiento de los compañeros, "miedo a perder el puesto de trabajo", etc. Éste es, sin duda, un ámbito en el que las CCOO, a través de sus delegadas y delegados, tenemos que trabajar.

En Empleo, en esta ocasión, nos detenemos en el mundo del fútbol y, más concretamente, de las futbolistas (son ellas, una vez más, quienes dan ejemplo). Tras una denodada lucha, con huelga incluida, en agosto de 2020, hace ahora apenas un año, la Dirección General de Trabajo publicó el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, todo un punto de inflexión que asegura a estas deportistas unas condiciones mínimas y que puso en el candelero las diferencias de trato con sus compañeros masculinos. Ahora toca seguir peleando para garantizar su cumplimiento y mejorarlo en el futuro.

Llegamos a la parte central de este número 73 en el que la tradicional entrevista ha sido sustituida en esta ocasión por una serie de completas entrevistas a las personas responsables de Mujeres e Igualdad, en ese ánimo por hacer balance y situar las metas que ven más acuciantes quienes han sido responsables de estas áreas de cara a los próximos años y el próximo mandato. Nos acercamos así a la realidad de cada federación y territorio, sus principales logros y retos, y a cómo durante estos años se han montado campañas, cursos, jornadas, publicaciones, grupos

"Han sido años complicados, pero también de avances muy importantes, con una sensibilización y formación cada vez mayor en igualdad dentro de las CCOO". "Si bien muchas compañeras creen que aún queda camino por recorrer. Porque, como apunta alguna y se repite en estos últimos años en las calles: "La revolución será feminista o no será".

de trabajo, etc. Todo ello con inmenso trabajo y, a veces, con escasos recursos. En este repaso, verdadera oportunidad para sumergirse en el quehacer de nuestra organización, las compañeras ponen el acento en que la igualdad no es un asunto de las mujeres, sino de todas las Comisiones Obreras, y reclaman situar las luchas de las mujeres trabajadoras ahí donde les corresponde: en el centro de la acción sindical. En este sentido, muchas destacan la importancia de la negociación de los planes de igualdad en las empresas como oportunidad y como reto para el conjunto de la organización.

Se subrayan también los esfuerzos en formación realizados desde las diferentes secretarías y, por supuesto, las campañas de denuncia y las acciones de lucha contra las violencias machistas, un compromiso férreo de esta organización que va más allá de la igualdad para situarse en la defensa de la vida y los derechos humanos más básicos.

En el ámbito interno, se constatan importantes avances para las mujeres, si bien muchas compañeras creen que aún queda camino por recorrer. Porque, como apunta alguna y se repite en estos últimos años en las calles: "La revolución será feminista o no será".

Por tanto, podríamos resumir que se presentan como retos: la negociación y el seguimiento de los planes de igualdad para acabar con las brechas en el ámbito laboral, las políticas frente al impacto de la crisis de la COVID-19, incluida la crisis de cuidados, la promoción del liderazgo sindical femenino, la integración de las políticas de igualdad y diversidad o la lucha

contra las violencias machistas, entre otros muchos temas. Así lo reclamamos también desde la SCMI en la sección *Un sindicato de hombres y mujeres*.

No renunciamos al resto de nuestras secciones habituales, y así, en Ciberfeministas, hacemos un repaso a la escasa presencia de mujeres en la Wikipedia, los motivos de este problema y las iniciativas para solventarlo, y En un mundo globalizado, celebramos los 10 años del Convenio de Estambul y dedicamos una columna a la escritora, activista y feminista egipcia Nawal El Saadawi, fallecida recientemente.

"Porque fueron, somos; porque somos, serán", solemos decir. Y nada más necesario que conocer nuestra propia historia cuando se trata de hacer balance y gestar nuevas ideas. De ahí que le hayamos dedicado el espacio de Sociedad a la iniciativa Plataforma Archivo Feminista para la creación de un Centro de Archivo y de memoria del movimiento feminista, con el objetivo de salvaguardar el legado patrimonial documental del feminismo.

Y en Diversidad sexual y de género estamos especialmente felices de presentar otra plataforma, en este caso nuestra Plataforma reivindicativa de Derechos LGTBI+. Un documento político que entronca con años de lucha de CCOO por los derechos LGTBI+ y que, tras un cuidado trabajo en nuestras estructuras internas, pone por primera vez negro sobre blanco nuestras principales reivindicaciones.

De nuevo, orgullo por el trabajo hecho, conciencia y responsabilidad ante lo que nos queda por hacer.

Basta ya de acoso sexual

Carmen López López



EL TRABAJO es un ámbito que refleja la sociedad en la que vivimos, a él se traslada el comportamiento generalizado que se realiza en la casa, familia, calle, etc. Las mujeres sufren violencia sexual también en sus puestos de trabajo, tal y como demuestran diferentes estudios realizados en España.

La Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO realiza dos publicaciones imprescindibles para profundizar en el conocimiento sobre la violencia y el acoso sexual que se produce, especialmente contra las mujeres, en al ámbito laboral y que han sido promovidas y coordinadas por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

El objetivo de ambos trabajos es facilitar una mayor comprensión de la realidad a través de los datos existentes y que resulten de utilidad para quienes negocian en el ámbito laboral. Por un lado, la Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral nos acerca a las definiciones que

marca la propia ley, pues para poder aplicar los protocolos y actuar contra el acoso sexual es imprescindible conocerlas.

El escaso compromiso de las empresas -con la ausencia de protocolos, formación o prevención en la materia- provoca la falta de credibilidad de las víctimas, que son escarnecidas en la mayoría de las ocasiones.

El estudio El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España proporciona información sobre la realidad actual del ámbito laboral donde se da una patente falta de responsabilidad al no existir protocolos ni definiciones en los convenios colecti-

Asimismo, deja patente la realidad de la violencia sexual contra las mujeres y la discriminación de éstas en el ámbito laboral, algo extremadamente

Y aunque es importante entender que la existencia de protocolos no siempre es garantía suficiente para las mujeres, menos lo será la ausencia de éstos. La formación, el uso de estas herramientas que se proporcionan desde el sindicato y, cómo no, los buenos protocolos y su adecuada aplicación siguen siendo imprescindibles para la prevención, evitar la violencia machista y este tipo de comportamientos. Tolerancia cero. II

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO.



EL REAL Decreto 901/2020 relativo a la negociación nes de igualdad es un instrumento fundamental para la negociación de los planes de igualdad, tanto para las empresas que comienzan a negociarlos ahora como para aquellas que tienen que adaptarlos a esta norma. Este decreto supone una fuerte inversión sindical para dar respuesta a toda la actividad negociadora que representan los planes de igualdad. A la vez supone un refuerzo del papel de la representación de las personas trabajadoras y, además, concreta muchos aspectos tanto del proceso de negociación como de los contenidos mínimos que deben incorporar estos planes o cómo ha de ser el seguimiento. Por ello representa un importante avance que da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019.

Raquel Gómez Merayo

No obstante, es cierto que no siempre es fácil desentrañar los textos legales, ni todo el mundo está familiarizado con el lenguaje jurídico. Por ello, con el ánimo de ayudar a delegados y delegadas de CCOO en su labor, se ha editado la Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad que, de forma sencilla pero con detalle, recorre los principales puntos a tener en cuenta.

Con un lenguaje sencillo y mediante una exposición de preguntas y respuestas esta guía da traslado al contenido del RD 901/2021 en cuanto a los diferentes temas que recoge el mismo: cómputo de la plantilla, plazo y procedimiento de negociación, derechos, obligaciones y competencias de quienes participan en la negociación, proceso de registro de planes y depósito de medidas además de un capítulo expreso relativo a las disposiciones para la elaboración del diagnóstico.

En definitiva, se presenta como un documento muy útil en la labor sindical. Sobre todo teniendo en cuenta que, con este reglamento, la representación legal de las personas trabajadoras se constituye como figura principal garante de la negociación y acuerdo de los planes de igualdad, así como de su eficacia. II

Raquel Gómez es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

bor adnį

Real Decreto 902 de igualdad retributiva

Diana García Bujarrabal y Raquel Gómez Merayo

EL REAL DECRETO 902/2020 sobre igualdad retributiva tiene por finalidad establecer medidas específicas en cada empresa para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios, además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir.

¿Qué mecanismos contempla el reglamento para aplicar el principio de transparencia salarial? ¿Cuándo un trabajo tendrá igual valor que otro? ¿Qué información incluye el registro retributivo? ¿Qué es la auditoría retributiva y qué obligaciones supone para las empresas? La Guía para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, editada por la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO, responde a éstas y otras muchas preguntas que pueden surgir a la representación de las personas trabajadoras en relación a la norma. El objetivo de esta guía es ser un instrumento que facilite la lectura del decreto, de forma que se impulse su implementación en los centros de trabajo.

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas junto con una representación de los ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad han creado un grupo de trabajo para crear las herramientas y guías mencionadas en el real decreto. De forma periódica estas herramientas serán revisadas en aras de analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial. La primera herramienta que se ha acordado corresponde al registro retributivo (publicada el 15/04/2021) ha sido objeto de mejoras y actualización.

Al cierre de este número de la revista *Trabajadora* la última versión del registro retributivo está accesible en el siguiente enlace.

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y Raquel Gómez socióloga, ambas forman parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

Elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad

Raquel Gómez Merayo

UN PLAN DE IGUALDAD ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa.

El Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, que entró en vigor el pasado 14 de enero, representa el desarrollo reglamentario relativo a los planes de igualdad, mencionado en el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 60/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La quía interactiva Medidas y planes de igualdad. Elaboración y aplicación pretende ser una herramienta didáctica y de ayuda en los procesos de negociación de planes y medidas en materia de igualdad. En ella se explica, de forma concreta, el contenido mínimo que tiene que tener el plan comenzando con el establecimiento de las partes que lo conciertan hasta el sistema de seguimiento y evaluación que se implantará, todo ello basado en el contenido del Real Decreto 901/2020.

La negociación, planificación y puesta en marcha de un plan es un proceso largo, en el que el diagnóstico es la fase central, de la cual surgirán los objetivos a abordar así como las medidas necesarias para poder materializarlos. La guía ofrece



un modelo de diagnóstico, válido para cualquier empresa o grupos de empresa, basado en el anexo final del Real Decreto 901/2020, el cual establece las disposiciones aplicables para la realización de los mismos.

Este anexo responde a una reivindicación sindical basada en que cuanto más amplios y concretos sean los datos utilizados en el diagnóstico más ajustado a la realidad será el diagnóstico resultante, lo que facilitará plantear los objetivos a alcanzar así como las medidas a desarrollar en el ámbito de la Comisión de Iqualdad.

Otro apartado en el que la guía incide es la fase de seguimiento y evaluación como eje fundamental para comprobar que las medidas negociadas están favoreciendo la consecución de los objetivos propuestos.

Raquel Gómez es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

empleo

La profesionalización, otro hito hacia la igualdad en el fútbol

Begoña Marugán Pintos y María José López González





Jennifer Hermoso (foto de su perfil en Instagram) y Amanda Sampedro (foto de su perfil de Facebook), centrocampistas del Fútbol Club Barcelona y del Atlético de Madrid de Primera División respectivamente.

HAN PASADO 7 años desde que para conmemorar la celebración del 8 de Marzo la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO lanzara el vídeo *Te juegas mucho*, en el que se denunciaba la discriminación directa que sufrían las mujeres en el fútbol ante la inexistencia de una liga profesional y la escasa profesionalización en un contexto de Estado democrático, hecho que producía una inequidad en un ámbito laboral entre hombres y mujeres en el ejercicio de la actividad futbolística.

No ser profesionales suponía no ser reconocidas como trabajadoras, no tener derecho a estar protegidas por el sistema de la Seguridad Social y, por tanto, no poder coger una baja si se lesionaban entrenando o compitiendo, lo que suponía en algunos casos perder el empleo que las mantenía económicamente, porque el fútbol (femenino) no se reconocía como empleo. A pesar de entrenar todos los días y jugar los partidos correspondientes los fines de semana, desplazándose donde fuera necesario para jugar, esto se tomaba como un hobby por el que se recibía un escasísimo salario y que algunas cobraban en negro. Una situación que cambió con la negociación del primer Convenio colectivo para las futbolistas que

"No ser profesionales suponía no ser reconocidas como trabajadoras y no tener derecho a estar protegidas por el sistema de la Seguridad Social".

prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, firmado en agosto del 2020. Un convenio por el que hacía tiempo la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) estuvo peleando al entender que el fútbol es un trabajo, en el que las mujeres estaban discriminadas laboralmente.

Tras un proceso largo y difícil de negociación, el 18 de febrero de 2020 se firmó el acuerdo del Convenio Colectivo del Fútbol Femenino (CCFF), que culminó con la

publicación en el BOE el 15 de agosto de 2020. Este convenio, novedoso en la Unión Europea, no solo fue un acuerdo histórico mediante el cual se empezaron a reconocer derechos a las jugadoras de los que antes carecían, sino que además marcaba la dirección a seguir por todo el deporte femenino. La negociación y acuerdo respecto al convenio instaló el marco legal dentro del cual debería abordarse la cuestión del deporte femenino si de verdad se apostaba por él, se luchaba contra la discriminación y por la profesionalización del deporte femenino.

Varios fueron los derechos reconocidos a pesar de los sucesivos atascos, superados en algunos casos gracias a la postura de las jugadoras que llegado el caso debieron recurrir a una posible huelga. El establecimiento de una parcialidad del 75%, un salario mínimo de 16.000 euros brutos para el contrato a jornada completa y 12.000 euros para los de jornada a tiempo parcial, con un incremento anual el IPC más el 2%.

También el convenio estableció que la jornada laboral de 35 horas semanas (7 horas diarias) en cómputo semestral sin incluir los periodos de concentración o desplazamientos, un descanso semanal mínimo de

empleo

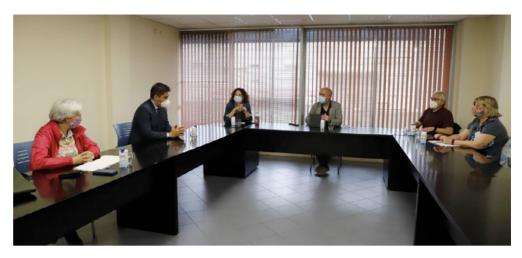
día v medio v el derecho anual a 30 días naturales de vacaciones. Pero no sólo se trata de iornada v salario. Si la maternidad es un elemento de penalización laboral habitual, en el deporte suponía el fin de su carrera profesional, por ello que el convenio recoja que las futbolistas que se queden embarazadas en su último año de contrato tendrán derecho a renovar por una temporada más con las mismas condiciones es muy relevante. Lo mismo que la cobertura del 100% de las retribuciones de las jugadoras en caso de baja o incapacidad temporal por lesión.

Lo conseguido se aplicó con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2019 a los 16 equipos que disputan la Primera Iberdrola, y tuvo especial transcendencia para aquellas jugadoras de los clubes modestos, pero además ha permitido fijar el camino a trazar para que la situación de las jugadoras, y de todo el deporte femenino en general, se pueda ir adaptando a la normativa, tanto española como europea, en igualdad.

Conviene recordar, que el sindicato de las y los futbolistas -AFE- como sindicato mayoritario en la mesa de negociación de ese convenio colectivo lo ha denunciado con el objetivo de anular la parcialidad, así como establecer nuevo salario mínimo e incluir mejoras normativas acordes con la legislación referida a la igualdad en el ámbito laboral.

Dentro de esta última, destacaríamos la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, con la que se persigue conseguir una Unión Europea de la igualdad, avanzando de forma sustancial en garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres, hombres, niños y niñas, para que respetando su diversidad dispongan de libertad para elegir su vida. En este momento el camino está iniciado. El convenio ha servido de arranque en esta lucha por la iqualdad porque se ha mandado un mensaje social. Por ejemplo, se ha visto que si eres futbolista no tienes por qué renunciar a la maternidad, pero también el mensaje llega a las niñas que sueñan con ser jugadoras y han encontrado a sus "ídolas". Las niñas quieren llevar la camiseta de Jennifer Hermoso o Amanda Sampedro, centrocampistas del Fútbol Club Barcelona y del Atlético de Madrid de Primera División respectivamente, entre otras. Pero esto es un proceso y se deben seguir dando pasos.

Ahora el reto es avanzar en la mejora de los aspectos laborales de estas relaciones profesionales de las jugadoras, para que esa



De izquierda a derecha: María José López (codirectora de la asesoría de la AFE), David Aganzo (presidente de la AFE), Elena Blasco Martín (secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO), Unai Sordo (secretario general de CCOO), Pepe Fernández (secretario general de la FSC de CCOO) y Carmen López (secretaria de Mujeres de FSC de CCOO), reunidos el pasado 22 de junio, fotografía de Julián Rebollo.

"Ha permitido que la situación de las jugadoras se pueda ir adaptando a la normativa, tanto española como europea, en igualdad".

igualdad sea real y efectiva. Y nos encontramos con el reto de cómo se van a aplicar por un lado el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro a los clubes, ya que el deporte se considera un ámbito específico; y por otro, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en el que se observará, especialmente, el hecho de la especificidad del deporte, cuya segregación discrimina. La aplicación del reglamento de planes de igualdad puede contribuir a allanar el terreno, puesto que para poder llegar a negociar medidas hay que realizar previamente un diagnóstico de la situación; y éste visibilizará las brechas más acusadas entre mujeres y hombres que juegan en las diferentes disciplinas. Pero, para todo ello es esencial que las futbolistas sean profesionales para poder afirmar con rotundidad que existe igualdad.

El convenio colectivo ha sido determinante para que el Consejo Superior de Deportes (CSD)- órgano gestor del deporte de nuestro país- aprobara en su Comisión Directiva del pasado 15 de junio la primera Liga Profesional Femenina en el fútbol. Esperemos que vengan otras, y que esta decisión jueque como efecto tractor para el resto de las disciplinas deportivas. No olvidemos que en España en pleno siglo XXI sólo existían ligas profesionales masculinas.

El significado de esta decisión, además de poner en valor el convenio colectivo y consolidar las relaciones laborales, viene a suponer una imposible marcha atrás del reconocimiento del mundo laboral en el deporte del fútbol femenino, teniendo en cuenta que el deporte sigue siendo un escenario segregacionista.

La profesionalización afectará a cuestiones como la jornada laboral y la no parcialidad, romper con barreras discriminatorias entre hombres y mujeres en el mismo ámbito laboral, vincular las estructuras de los clubes en profesionales - terreno de juego, instalaciones deportivas, tipo de desplazamientos, asistencia sanitaria, etc. Y todo ello significará que las mujeres, por fin, además de haber demostrado que son magníficas profesionales, serán consideradas legalmente como tales. II

Begoña Marugán (@Begoa46) es adjunta a la Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO) y María José López (@afefutbol) es codirectora de la asesoría de la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE).

entrevista

Yolanda Carrasco Tenorio

"Abanderar la igualdad de género"

YOLANDA CARRASCO nace en Sevilla, en 1973. Compagina sus primeros pasos en el mundo laboral (cuidadora de menores, monitora de actividades extraescolares, limpiadora, recepcionista de centro médico...) con su formación como trabajadora social (Universidad de Sevilla), Mediación (Universidad Juan Carlos I) y Formación para Agentes e Inserción Laboral (UNED).

En marzo de 2004 se incorpora al área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Sevilla, donde tres años después es nombrada delegada sindical. En junio de 2017 es elegida Secretaria de la Mujer de CCOO Andalucía donde actualmente desarrolla su labor.

Las afiliadas en Comisiones Obreras de Andalucía representan el 48,37%.



¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Para la coordinación del Servicio de Defensa Legal de La Mujer en caso de discriminación laboral y acoso sexual por razón de sexo contamos con una letrada a tiempo completo. Pero, los recursos humanos más importantes son en sí mismas las secretarias de la Mujer de las 15 organizaciones de las CCOO de Andalucía, así como delegadas y delegados que contribuyen con su acción al desarrollo de las acciones de igualdad.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Muy a pesar de muchos, éste ha sido un periodo histórico en la lucha feminista v ha marcado tres hitos en el calendario: el 8 de Marzo de 2018 y 2019 y el 15 de enero de 2019, respectivamente, fechas en las que se pudo comprobar cómo han calado las reivindicaciones feministas en el sindicato y en la sociedad. Fue muy positiva la implicación y el trabajo realizado por delegadas y delegados. Se celebraron cientos de asambleas, actos, manifestaciones y concentraciones en preparación de las huelgas feministas. La respuesta masiva de la sociedad contra las discriminaciones y la violencia machista ha sido la más importante acción ciudadana de este cuatrienio. Es indudable la aportación sindical, ya que explicamos al detalle las causas de las discriminaciones y sus consecuencias, contribuimos con recursos materiales y humanos y nos volcamos para que las huelgas de ambos años tuvieran éxito, logrando un considerable seguimiento en algunos sectores.

La irrupción de la ultraderecha en el Parlamento andaluz y los mensajes del Gobierno andaluz invisibilizando la violencia machista tuvo su contestación en las calles. Allí también estuvo Comisiones Obreras, poniendo freno al retroceso en igualdad que se quería imponer, y cumpliendo el mandato congresual: "Abanderar la igualdad de género". Se ha generado un debate sobre el papel preponderante del empleo en la vida de las mujeres y el sindicato se ha presentado como palanca indispensable para remover las desigualdades que sufren.

Desde 2018 se han venido realizando talleres de formación en planes de igualdad y en 2019 se activó la campaña Tenemos un plan, la iqualdad. En total se han impartido 20 talleres de formación en todo el territo-



Yolanda Carrasco Tenorio.

"En la primera asamblea online Tiempo de Mujeres participaron 400 mujeres y sirvió de refuerzo y reconocimiento a esas #MujerIn: INvisibilizadas, pero INdispensables".

rio, en el que participaron cerca de 400 delegadas y delegados, y que han permitido que la organización haya podido afrontar la aplicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro con cierta normalidad.

Se ha reforzado la formación en igualdad sobre ciberacoso, negociación para la igualdad de trato y de oportunidades, registro salarial, conciliación de la vida laboral y personal y afección laboral en las mujeres como consecuencia del Covid-19, en la que participaron 241 personas.

Como apoyo a la acción sindical, se han elaborado 11 Boletines Informativos sobre derechos y normativas sobre Igualdad, que van desde Derechos de una trabajadora víctima de violencia de género, hasta Planes de Igualdad, RD 901/2020, elaborados de forma didáctica y en formato para difundir por redes sociales y/o imprimir.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

El 4 de marzo de 2021 se celebró la primera asamblea de mujeres online Tiempo de Mujeres en la que participaron en torno a 400 mujeres y que sirvió de refuerzo y reconocimiento a esas #Mujerln: INvisibilizadas, pero INdispensables durante la pandemia y a las sindicalistas que abrieron camino para afrontar con energía el impulso de los planes de igualdad y la igualdad retributiva. La campaña de sensibilización #MujerIn supuso un refuerzo a la publicación de los informes anuales Situación laboral de las mujeres en Andalucía, que contemplan también las desigualdades salariales. Su presentación a los medios de comunicación permitió situar el mensaje y las reivindicaciones de cara al 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres. Durante los años 2018 y 2019, y debido a las convocatorias de huelga, se intensificaron las acciones en las empresas y centros de trabajo y en los medios de comunicación (programas de TV, radio y prensa escrita) con una importante repercusión.

Otra campaña a destacar se centró en la conciliación, que afecta a la salud de forma considerable. La conciliación no es una cuestión exclusiva de mujeres, sin embargo, y debido a la falta de corresponsabilidad masculina es un condicionante para sus vi-

das laborales. Por ello se trabajó en el decálogo de *Propuestas sindicales para la conciliación: Conciliar para la vida.*

Por último, destacaría el trabajo del Servicio Defensa Legal de la Mujer y el compromiso de la organización para que ninguna mujer desista en defender sus derechos por cuestiones económicas y por apoyar especialmente a las más precarizadas. Desde este servicio se han gestionado 343 demandas de mujeres que han sufrido algún tipo de discriminación por razón de sexo, incluyendo demandas penales por acoso y/o abuso sexual; demandas que permiten avanzar en igualdad y que visibilizan la valentía de las mujeres que denuncian abusos o acoso sexual.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

En CCOO de Andalucía ha habido un importante avance en el reconocimiento de mujeres líderes que ha quedado claramente manifestado en la reelección de la secretaria general, Nuria López Marín, con más de un 90% de los votos a su favor. En la actualidad, Andalucía cuenta con un 41% de delegadas y el 40% de las secretarías generales están ocupadas por mujeres. Es una clara muestra de avance.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Se ha trabajado de forma conjunta con la Federación Arcoiris y con la Federación Andaluza de asociaciones de lesbianas, gays, bisex, transexuales e intersexuales, "En Andalucía, un 40% de las secretarías generales están ocupadas por mujeres. Es una clara muestra de avance".

Andalucía Diversidad en campañas de sensibilización y denuncias de las discriminaciones, así como en propuestas concretas. Durante este periodo se ha firmado un acuerdo de colaboración con la Asociación de Transexuales de Andalucía Sylvia Rivera para combatir la transfobia.

Se han desarrollado campañas de sensibilización dirigidas a la afiliación, delegadas y delegados, centros de trabajo y población en general, el 28 de Junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI, con un enfoque centrado en el ámbito laboral y se ha participado activamente en las movilizaciones convocadas.

Asimismo formamos parte de la Plataforma conmemorativa del 40 aniversario de lucha por la libertad sexual en Andalucía. El 25 de junio de 1978 tuvo lugar la primera manifestación por la libertad sexual en esta comunidad autónoma convocada por el Movimiento Homosexual de Acción Revolucionaria (MHAR).

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

Se abre una oportunidad para avanzar en igualdad real y efectiva a través de los planes de igualdad y la igualdad retributiva, que no se puede desaprovechar, porque no solo permitirá eliminar las brechas de género, sino que abre una puerta para seguir avanzando en la negociación colectiva con perspectiva de género. La Secretaría de la Mujer es transversal y como tal debe estar coordinada con todas las secretarías. La perspectiva de género ha de tener un papel más activo en la negociación colectiva y en el diálogo social.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Las animaría a participar activamente, a exponer su opinión sin temor alguno, porque tienen mucho que aportar. ■



entrevista



Sonia García Fabregat, fotografía de Jesús Martín.

SONIA GARCÍA nace en Barcelona en 1976. Es graduada en Trabajo Social por la UNED y Máster de Género y Políticas de Iqualdad por el Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos.

Es presidenta del Comité de Empresa de Pretersa Prenavisa, dedicada al prefabricado de hormigón en la comarca del Bajo Martín de la provincia de Teruel. En 2004 se incorpora a la Ejecutiva de la ya extinta Federación de Construcción y Madera (FECOMA) como secretaria de Mujer y en la última elección ocupa la Secretaría de Acción Sindical e Igualdad. En mayo de 2017 es elegida miembro de la Ejecutiva de CCOO Aragón y se hace cargo de la Secretaría de Acción sindical y Política Sectorial.

En mayo de 2021 se incorpora a la Secretaría de Igualdad y Política Social sustituyendo a la compañera, Elena Pérez que es la responsable de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Juventud de 2017-2021.

"Aunque me acabo de incorporar, voy a intentar reflejar el trabajo realizado desde la Secretaría en materia de Mujer e Igualdad con el agradecimiento a la compañera Elena Pérez por su dedicación y compromiso en su ámbito de responsabilidad en CCOO", afirma al comienzo de esta entrevista. Desde mayo de 2021, Sonia García es secretaria de Mujeres, Igualdad y Juventud de CCOO de Aragón.

En septiembre de 2021, la afiliación en Aragón es de 31.178 personas, el 56,39% son hombres (17.580) y el 43,61% son mujeres (13.598).

Sonia García Fabregat

"Centrarnos en nuestras propuestas"

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Durante la mayoría del mandato, la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Juventud de CCOO de Aragón ha contado con apoyo muy puntual de una compañera para las tareas de Mujer e Igualdad. La mayor parte del tiempo solo se ha contado con la titular, Elena Pérez, eso sí con el apoyo de compañeras y compañeros de otras secretarías, en especial, de las secretarías de Formación Sindical, Acción Sindical y Comunicación.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Se ha realizado un importante esfuerzo en la formación a delegadas y delegados en igualdad de oportunidades y desarrollo de planes de igualdad en las empresas, una labor que se ha realizado en colaboración con la Secretaría de Formación Sindical. Se ha dado un salto en la difusión de materiales audiovisuales para trasladar los temas de manera adaptada a las redes sociales especialmente para Facebook y Twitter, para ello ha sido fundamental el apoyo de la Secretaría de Comunicación. Se ha trabajado muy intensamente con los agentes sociales de la comunidad y el Gobierno de Aragón en la elaboración de materiales de análisis de la negociación colectiva de Aragón para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con el objeto de profundizar en el conocimiento de la realidad actual y recoger buenas prácticas y lanzar propuestas en el ámbito del trabajo para contribuir a reducir las brechas existentes. Los documentos han ido parejos a la edición de diferentes vídeos.

Me gustaría destacar del trabajo dentro de la organización la Escuela Sindical "Marcelino Camacho" que se desarrolla en Morillo de Tou (Huesca). En el año 2019, el tema principal de este evento fue Feminismo y sindicalismo de clase para señalar los obstáculos para la participación social de las mujeres y debatir sobre el lugar que ocupan dentro de la estructura sindical.

"Se ha dado un salto en la difusión de materiales audiovisuales para trasladar los temas de manera adaptada a las redes sociales especialmente para Facebook y Twitter".

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

En el anterior mandato se creó un grupo de Igualdad dentro del Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Aragón desde el cual se ha trabajado en los documentos de análisis de convenios y que en este mandato se está pudiendo desarrollar de forma muy activa. Una labor que se está desarrollando desde los cuatro agentes sociales junto al Gobierno de Aragón, alcanzado acuerdos que a veces no son nada fáciles. En materia de igualdad hay mucho trabajo por avanzar y existen puntos de encuentro para acabar con las desigualdades.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Se ha avanzado mucho, pero hay que reconocer que existen unas normas que cumplir y eso facilita tener en cuenta el talento femenino, es decir, hay que ver a las mujeres que están en el sindicato como compañeras que pueden asumir responsabilidades y que quienes ya las tienen pueden hacerse cargo de otras. Por otro lado, el sindicato va al compás de la sociedad y aún falta entendimiento en algunas cuestiones, hay permitir otros métodos, estilos y modos de dirigir. Las mujeres de CCOO han de asumir responsabilidades y expresarse para exponer los temas que son prioritarios, en los que a veces se coincide pero otras no.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

CCOO de Aragón forma parte de la Plataforma 28J desde donde se realiza la convocatoria de la manifestación del Orgullo en Zaragoza. Dentro de la organización nos marcamos como objetivo la creación de un grupo de personas LGTBI+ para realizar acciones de sensibilización para la afiliación, delegados y delegadas y ampliar la colaboración con las entidades que pertenecen al colectivo.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaria que lidera?

Se debería poner el foco en todo lo que tenga que ver con el respeto a la defensa de ideas y opiniones de manera respetuosa y bajar el clima de violencia verbal, e incluso física, que parece impregnar el debate. Y centrarnos en nuestras propuestas, en el cumplimiento de lo acordado en referencia a la igualdad de hombres y mujeres y a la diversidad sexual y de género.

También en la vigilancia del desarrollo del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, instrumento muy potente para

"Centrarnos en nuestras propuestas, en el cumplimiento de lo acordado en referencia a la iqualdad de hombres y mujeres y a la diversidad sexual y de género".

detectar dónde se producen las diferencias salariales y diseñar propuestas para reducir las brechas salariales.

¿Qué necesita del sindicato? o ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

El sindicato debería extender la red de colaboración entre todas las estructuras, generar redes de apoyo y encontrar espacios comunes donde relacionarse, y potenciar proyectos de esos encuentros que alcancen a trabajadoras y trabajadores con difícil encaje en las estructuras actuales o modos de trabajo. Me gustaría que el sindicato fuese ejemplo de liderazgo en clave femenina, donde además de la incorporación de las mujeres en todos los espacios se incorporaran los retos a los que éstas se enfrentan en el ámbito laboral, pero también teniendo en cuenta el ámbito social y personal.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Si no se participa activamente con implicación en los centros de trabajo, si no se reclaman las injusticias sociales, si no se realizan propuestas de mejora de las normas legales, en definitiva si no participamos en la sociedad y, en concreto, a través del sindicalismo de CCOO, el futuro lo marcarán otros colectivos, y esos otros colectivos no defenderán los intereses de clase. Desde el sindicato hay capacidad de incidir en las políticas públicas y en la toma de decisiones de los Gobiernos. Es preciso organizarse y crear la sociedad que queremos, con trabajos estables, con salarios adecuados en todos los casos pero también adecuados en relación a la exigencias formativas, con jornadas de trabajo que permitan la corresponsabilidad, con perspectiva de género, con inclusión en las propuestas de la diversidad cultural, social, sexual y de género y, en definitiva, trabajar desde el sindicalismo de CCOO.II

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.



MORILLO DE TOU, 4 y 5 de junio de 2019

ESCUELA SINDICAL MARCELINO CAMACHO



Imagen cedida por la SC de Mujeres e Igualdad de la campaña #8MSiempre

FEMINISMO Y SINDICALISMO DE CLASE

🔟 rabajadora 73 octubre 2021

Ana María Rodríguez Fernández

"Deseo que, abiertamente y sin complejos, nos declaremos un sindicato feminista"

ANA MARÍA RODRÍGUEZ nace en Langreo (Asturias) en 1984. Es graduada en Enfermería (Universidad de Oviedo) y trabajadora del Servicio Público de Salud del Principado de Asturias (SESPA) en el Hospital Valle del Nalón desde 2005.

Es elegida secretaria de Igualdad, Política Social y Juventud de CCOO de Asturias en el XII Congreso de CCOO de Asturias celebrado en el mes de julio de 2017.

La afiliación de mujeres a Comisiones Obreras en la comunidad asturiana supone un 36,69%.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

El área de Igualdad durante estos cuatro años no ha contado con un equipo propio de personas adscritas a él, a pesar de ello, el trabajo en equipo y la disposición del conjunto de departamentos y áreas del sindicato, así como del resto de las secretarias de Igualdad de las uniones comarcales y federaciones que componen CCOO de Asturias, hace posible el desarrollo del trabajo diario sindical y sociopolítico.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Como sindicato pegado al tajo la principal reivindicación y labor ha sido la de implementar la igualdad real en los centros de trabajo. Así como dotar de herramientas a la representación legal de trabajadoras y trabajadores para poder llevar a cabo su labor diaria. Porque estamos convencidas de que un centro de trabajo con representación de CCOO es un centro de trabajo con más derechos.

En la acción y reivindicación no cejamos en el empeño de erradicar las violencias machistas, por lo que se ha participado activamente en todas las movilizaciones convocadas desde el movimiento feminista de la región (Asturies Feminista 8M, Plataforma Feminista d'Asturies) del que formamos parte, así como las concentraciones mensuales que en unidad de acción convocamos con UGT de Asturias los últimos martes de cada mes.

Dentro del ámbito sociopolítico, por primera vez en la historia del diálogo social en nuestra región, la igualdad entre mujeres y

"A propuesta de CCOO, se ha conseguido una herramienta pionera en el país: la figura de la agente delegada de igualdad en la empresa".



Ana María Rodríguez Fernández.

hombres ha tenido voz propia con una mesa específica en el ámbito de la negociación, además del carácter transversal que desde el área hemos impulsado en el Acuerdo de Concertación para la Recuperación de Asturias (CREA). Fruto de este trabajo, y a propuesta de CCOO, se ha conseguido una herramienta pionera en el país: la figura de la 'agente delegada de igualdad en la empresa'.

Asturias es medalla de oro en brecha salarial, por lo que mi trabajo durante estos cuatro años ha sido, al fin y al cabo, el de la visibilización, denuncia y propuesta para erradicar este tipo de violencia económica, producto de la desigualdad estructural existente entre mujeres y hombres, no solo en el mercado laboral, sino en la sociedad en general.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Más que una campaña lo que me gustaría reseñar es la creación, desarrollo e impulso



de la figura de la agente delegada de igualdad en la empresa, fruto del diálogo social en Asturias, en el mes de julio de este año, tras arduas negociaciones de los agentes sociales y económicos con el Gobierno, comienza su andadura una figura cuya responsabilidad es la de llevar la igualdad a las empresas asturianas.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Tras mi experiencia de estos cuatro años, sólo puedo tener palabras de agradecimiento para mis compañeras y compañeros de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Asturias que han hecho que el trabajo fuese más fácil y que el trabajar en equipo fuese la tónica del día a día.

Creo que, afortunadamente, se ha conseguido avanzar y además puedo afirmar que estoy en una organización que predica con el ejemplo. Muchas compañeras han dado el paso en este XIII Congreso de CCOO de Asturias, celebrado en junio de 2021, y somos más las mujeres que ostentamos un puesto de responsabilidad en los cargos directivos. La Comisión Ejecutiva de CCOO de Asturias es paritaria y tras los procesos congresuales la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, la FSC, CCOO del Hábitat y las uniones comarcales de

AVANZANDO HACIA LA IGUALDAD IGUALDAD

"El talento femenino, sin duda, aporta y suma en CCOO".

Siero-Piloña, Oriente, Suroccidente y Nalón están dirigidas por una secretaria general.

El talento femenino, sin duda, aporta y suma en ${\sf CCOO}.$

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Este año se ha constituido en Asturias el Observatorio Asturiano contra la LGTBIfobia del que formamos parte. Además, participamos y nos sumamos a acciones y actividades que convocan las asociaciones LGTBI+ en Asturies. Al principio del mandato congresual habilitamos en la página web, por primera vez, un apartado en el que damos difusión, protagonismo y voz propia a las reivindicaciones del colectivo en la región.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

A pesar de los derechos conseguidos, estamos en un punto en el que se vuelven a cuestionar las luchas feministas, por lo que las sindicalistas tendremos que estar ojo avizor ante el peligro de involución que se promulga desde algunas esferas y ámbitos de la sociedad. El patriarcado continúa vigente, debemos armarnos y liderar, desde el sindicalismo de clase, la lucha feminista por nuestros legítimos derechos y su aplicación real y efectiva.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Sólo pido y deseo seguir avanzando, tal y como se ha hecho desde la creación de la secretaria de Mujeres durante el I Congreso de CCOO, y que, abiertamente y sin complejos, nos declaremos un sindicato feminista que, al fin y al cabo, es lo que somos y lo que practicamos en el día a día.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Les pediría que no desistiesen, aún queda mucho camino por andar. Y para conseguirlo nada mejor que la organización colectiva en un sindicato de clase. Juntas y organizadas somos más fuertes.

📊 rabajadora 73 octubre 2021

Eva Cerdeiriña Outeiral

"Sumar fuerzas con las organizaciones feministas"

EVA CERDEIRIÑA nace en A Coruña en 1959 y es diplomada en Magisterio y Trabajo Social. Es Máster en Inmigración, especialidad Investigación e Intervención Social y técnica diplomada en Inserción Laboral.

En 1998 inicia su actividad en Comisiones Obreras en Palma de Mallorca v en 2013 es nombrada secretaria d'Acció Sindical i Polítiques Socials (salud laboral, medio ambiente, acción sindical, igualdad, LGTBI+, inmigración y políticas sociales) de Comisiones Obreras de Illes Balears.

En Baleares, las mujeres suponen el 47,52% del total de la afiliación; en números absolutos, alcanza las 7.262 afiliadas.



Eva Cerdeiriña Outeiral, fotografía de Francesc Mellado.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

No dispongo de recursos humanos ni materiales específicos destinados a la secretaria, a excepción de dos compañeras que están al frente del Gabinete de Salud Laboral.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Una línea de trabajo ha sido el trabajo propositivo y participativo que hemos mantenido con la Administración autonómica en diferentes ámbitos, desde la elaboración de normativa y la puesta en marcha de distintos programas y actuaciones (incorporando, por ejemplo, la perspectiva de género en materia de salud laboral), a los planes de empleo, las convocatorias de formación ocupacional o en la programación de actuaciones de la Inspección de Trabajo. Ha sido y es, además, un trabajo esencial a la hora de reivindicar el carácter sociopolítico del sindicato.

A nivel interno, subrayaría el trabajo coordinado que se ha realizado con las diferentes federaciones, en especial en materia de negociación colectiva, o en la elaboración de planes de igualdad, respaldando y apoyando el trabajo que realizan las secretarias de las distintas federaciones y territorios.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Quizás destacaría, no tanto una campaña acotada en el tiempo, sino el trabajo sistemático que hemos realizado -porque aquí el trabajo de las compañeras de las distintas federaciones es esencial- de denuncia de las múltiples discriminaciones y desigualdades que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Creo que en Baleares, donde los sectores productivos por excelencia giran en torno al sector turístico (sectores muy feminizados como hostelería, restauración, comercio, limpieza,.. y con altas tasas de precariedad, entendiendo precariedad como la suma de un conjunto de factores: temporalidad, parcialidad, bajos salarios, escasa protección social...) es prioritario poner el foco en esa posición de desventaja que sufren las mujeres.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Si creo que en CCOO Baleares se tiene muy en cuenta y se valora el papel, el trabajo y las aportaciones de las sindicalistas y feministas. Prueba de ello es la composición actual de la Comisión Ejecutiva Confederal (6 mujeres y 4 hombres), o el hecho de que hay dos secretarias generales insulares (en Mallorca e Ibiza) o tres secretarias generales en las federaciones de Sanidad, Pensionistas y Servicios, respectivamente. Y los recientes congresos que

"En Baleares, donde los sectores productivos por excelencia giran en torno al sector turístico (feminización. precariedad...) es prioritario poner el foco en esa posición de desventaja que sufren las mujeres".

se están celebrando confirman ese mayor protagonismo de las sindicalistas.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Es un área de intervención en la que se ha empezado a trabajar de forma más sistemática a lo largo de este último período. Formamos parte del Consell LGTBI de Baleares, y hemos participado activamente en la elaboración del II Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI en Materia de Diversidad Sexual. Familiar v de Género de las Illes Balears (2021-2024) somos integrantes de las comisiones de Trabajo y de Salud desde donde se han elaborado diversos materiales y se han realizado dos jornadas de trabajo. También participamos en varias campañas y actividades que se han desarrollado junto con la asociación LGTBI de les Illes Balears Ben Amics.

A nivel interno, es un ámbito de trabajo todavía muy poco consolidado, ajeno al quehacer cotidiano sindical. Es, sin duda, una de las principales tareas pendientes.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaria d'Acció Sindical i Polítiques Socials que lidera?

Son muchos los temas, las áreas de trabajo e intervención que necesitarán todo el esfuerzo y la energía de las sindicalistas en los próximos meses. Cuestiones como la que he apuntado en la pregunta anterior o sumar fuerzas con las organizaciones feministas, buscando nuevas formas de relación, alianza y trabajo; evaluar el impacto y, en consecuencia, desarrollar medidas y políticas sobre el impacto de la crisis socioeconómica desencadenada por la covid19 en las muje-



Concentración contra la violencia machista el 18 de mayo de 2021 en la puerta del sindicato de CCOO de Illes Balears, fotografía de Francesc Mellado.

"Los recientes congresos que se están celebrando confirman ese mayor protagonismo de las sindicalistas".

res; y la violencia de género en sus múltiples manifestaciones. En estrecha relación con esto último, tendremos que estudiar cómo hacer frente a la creciente influencia política e institucional de la ultraderecha negacionista de la violencia de género. También habría que trabajar sobre la desigualdad de género en la salud; el empoderamiento de las mujeres fuera y dentro del sindicato, las condiciones laborales pos-covid y los empleos del futuro (digitalización, esenciales), entre otras cuestiones.

¿Qué necesita del sindicato? o ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Creo que en estos momentos estamos en un período de transición, que conlleva cierta incertidumbre a la hora de realizar un análisis socioeconómico y político. Pero la incertidumbre indica también ese proceso de cambio en el que es posible y necesario intervenir para modular su desarrollo futuro. Un proceso en el que el sindicalismo de clase tiene mucho que decir y defender: el trabajo digno, la vida decente y la solidaridad, como base de la cohesión de las sociedades en un mundo globalizado. Debemos insistir y defender la centralidad del trabajo y el papel que desempeña y debe seguir desempeñando el movimiento sindical en su orientación. También es preciso promover un modelo político, económico, social y cultural que desplace el actual modelo ultraliberal, el individualismo y la insolidaridad. Tenemos que rearmarnos ante los cambios que experimentan las relaciones laborales, como por ejemplo la precarización, la digitalización, la heterogeneidad... y conocer sus efectos en la propia organización sindical. Y en esa estrategia es imprescindible reforzar el poder sindical, en el ámbito organizativo, institucional, social y estructural.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Que necesitamos más mujeres en todos los espacios de decisión, ya sea en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva como en los órganos de poder. Y que hace falta la presencia de mujeres para incorporar con más fuerza la transversalidad de género como estrategia para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad. II

📊 rabajadora 73 octubre 2021

Esther Martín Martín

"Las mujeres de CCOO somos imparables"

ESTHER MARTÍN nace en Las Palmas de Gran Canaria en 1980, es técnico superior en Asistencia a la Dirección y grado superior en Prevención de Riesgos Laborales. Comienza a trabajar, en 1998, en el sector de industrias lácteas del que sería representante legal de las personas trabajadoras por CCOO a partir de 2001.

Se incorpora en 2003 a la Comisión Ejecutiva del Sindicato Agroalimentario de CCOO Las Palmas del que sería secretaria general (2009 a 2016), momento en el que se incorpora a la Comisión Ejecutiva de la Federación de Industria. Desde 2017 es secretaria de Acción Sindical, Mujeres y Juventud de CCOO Canarias.

A junio de 2021, en Canarias las mujeres suponen el 53,30% de la afiliación frente al 46,72% de afiliación masculina, lo cual debe destacarse teniendo en cuenta que la tasa de actividad de las canarias es de 5,38 puntos inferior a la de los canarios.



Esther Martín Martín, fotografía de Ana Artiles.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos (humanos y materiales) cuenta para sacar su trabajo adelante?

Cuento con el trabajo en coordinación con el resto de compañeras y compañeros de las federaciones, uniones insulares y el propio territorio para poder desarrollar la actividad. Desde septiembre de 2020 cuento con dos mujeres que han venido a reforzar la secretaría de Mujeres, incorporándose al Gabinete de Igualdad de CCOO.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Una cuestión que considero que ha sido fundamental es la de impulsar la perspectiva de género en los convenios colectivos incluyendo en éstos artículos que permitan atajar las desigualdades entre géneros en el ámbito laboral.

"Cuatro mujeres están al frente de Uniones Insulares: Gran Canaria, Lanzarote, La Gomera y El Hierro. La Federación de Pensionistas y Jubilados también cuenta con una secretaria general".

Asimismo, eliminar la brecha salarial ha sido otro de los ejes prioritarios en la acción sindical, impulsando, a través de la concertación social, la Mesa de Igualdad y Brecha Salarial y el anteproyecto de la ley canaria de conciliación.

La negociación y seguimiento de los planes de igualdad ha ocupado gran parte de la actividad sindical y nos hemos volcado en la capacitación como eje transformador de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los años en que ha sido secretaria de Mujeres, se siente más orgullosa y por qué?

Estoy muy orgullosa de la creación del Gabinete de Igualdad de CCOO de Canarias, no solo por el refuerzo y apoyo que supone para el conjunto de la organización sino también por poner de relieve, una vez más, el compromiso con una igualdad real y efectiva, dotándonos de herramientas que nos permitan ser útiles a trabajadoras y trabajadores, erradicando cualquier forma de discriminación y transformando la sociedad para que sea más justa e igualitaria.

Entre las funciones del Gabinete de Igualdad de CCOO de Canarias cabe resaltar el asesoramiento en materias de: igualdad, conciliación, corresponsabilidad, for-

entrevista



mación, capacitación y seguimiento tanto de los planes de igualdad como de los registros retributivos que se van negociando.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

La consolidación de lideresas es un hecho patente y reflejo de ello es el número de compañeras que tras los últimos procesos congresuales han sido elegidas secretarias generales o asumiendo otras responsabilidades.

En Canarias, cuatro mujeres están al frente de Uniones Insulares: Esther Ortega en Gran Canaria; Vanessa Frahija en Lanzarote; Carmen Padilla en La Gomera y María Olivia Vega en El Hierro. La Federación de Pensionistas y Jubilados también cuenta con una secretaria general: Adelina Jaén.

Las mujeres de CCOO continuamos asumiendo responsabilidades, compromisos y retos. Somos imparables y además, somos conscientes de ello.

"Si somos capaces de llevar a la práctica nuestro discurso en materias de igualdad, podremos transformar la sociedad y avanzar en pro de erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de género".



Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

El mayor reto es lograr que la igualdad sea un eje transversal para la organización y que cualquier acción sindical que se lleve a cabo, sea de la índole que sea, se realice con perspectiva de género.

Si somos capaces, entre todas y todos, de llevar a la práctica nuestro discurso en materias de igualdad, podremos transformar la sociedad y avanzar en pro de erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

El sindicato debe ser útil para la sociedad en general y para trabajadoras y trabajadores en particular. Precisamos de una organización fuerte, independiente y que pueda mantener la autonomía financiera gracias a su afiliación.

Debemos continuar estando cerca de los centros de trabajo, de las necesidades y reivindicaciones de las personas trabajadoras, potenciar la formación de la RLPT y consolidarnos como herramienta necesaria para la defensa y nuevas conquistas de derechos.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Que no dejen de intentarlo, nadie ha dicho que sea fácil pero que tengan en cuenta que: "La única lucha que se pierde es la que se abandona".

Como sindicalista tienes la oportunidad de mejorar tus condiciones de trabajo, pero, sobre todo, de influir en temas trascendentales como la igualdad, la salud laboral, la transición ecológica o los derechos sociales, entre otras tantas cuestiones que son fundamentales para avanzar hacia una sociedad más justa. 👖

🔟 rabajadora 73 octubre 2021

Rosa María Mantecón Agudo

"Ilusión y trabajo han sido los ingredientes estrella"

Carmen Briz Hernández

ROSA MARÍA MANTECÓN nace en Santander en 1980. Tras pasar la infancia y los primeros años de su juventud en Reinosa, un pueblo industrial del sur de Cantabria, la pasión por el atletismo y la competición le llevan hasta al Centro de Alto Rendimiento (CAR) de San Cugat del Vallés (Barcelona) donde permanece varios años de su vida. Diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad de Cantabria, compatibiliza su trabajo en un despacho de abogados laboralistas de Santander con los estudios de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y la militancia en la Secretaría de Juventud de CCOO de Cantabria.

En el Congreso de 2009 se incorpora por primera vez a la Comisión Ejecutiva Regional de CCOO de Cantabria en la que dirige la Secretaría de Juventud, responsabilidad a la que suma algunos cargos más en 2013 para en 2017 asumir la Secretaría de Comunicación, Juventud, Mujeres, Política Social y Migraciones en el último mandato. Desde julio de 2021 es secretaria general de Comisiones Obreras de Cantabria siendo la primera mujer en acceder a este cargo.

"La afiliación femenina se ha ido incrementando en los últimos años en Cantabria, siendo clave la incorporación de mujeres para el crecimiento afiliativo del sindicato en la comunidad. 8.088 mujeres están organizadas en CCOO en Cantabria a mediados de septiembre de 2021, suponiendo un importante 44% del total de la afiliación del sindicato", explica.

¿Con qué recursos humanos y materiales ha contado para sacar el trabajo de la Secretaría de Mujeres adelante?

Con muchos menos de los que me hubiera gustado. La Secretaría de Mujeres solamente cuenta con una técnica de plantilla a jornada parcial, que se dedicada principalmente a tareas de información al público y asesoramiento y formación de delegadas y delegados en materia de igualdad. Echando la vista atrás, parece imposible sacar tantas iniciativas sin contar apenas con recursos, estoy segura de que nada hubiera sido lo mismo sin el trabajo en equipo que se ha desarrollado entre las secretarías y las compañeras de Comunicación, siendo vital también la implicación de algunas federaciones en la actividad. Ilusión y trabajo han sido los ingredientes estrella, estoy orgullosa del camino y la dimensión que ha adquirido la secretaría a pesar de contar con mínimos recursos y la ausencia de apoyo institucional que se arrastra desde el año 2012.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Posicionar en la agenda política y en la opinión pública la situación de desigualdad y precariedad laboral que sufren las cántabras, formar al mayor activo sindical posible



Rosa María Mantecón Agudo, fotografía de Pedro Puente.

"Que en Comisiones Obreras tantas mujeres hayan asumido los liderazgos en federaciones y territorios, en este proceso congresual, es un mensaje muy potente para la sociedad".

en materia de igualdad y sensibilizar a las trabajadoras de la necesidad de organizarse y reivindicar mejores condiciones laborales eran tres de los principales objetivos que me propuse llevar adelante desde la Secretaría de Mujeres en el pasado mandato. En ello puedo decir que me he dejado la piel.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Estoy satisfecha de muchas cosas. Si tengo que señalar algunas, pongo de relieve el importantísimo despliegue formativo en materia de igualdad que se ha desarrollado en este mandato y a pesar de la pandemia. Es imprescindible que el activo sindical esté preparado para afrontar el reto de la igualdad en las empresas, si se lleva por bandera se debe capilarizar en toda la organización. Se puede decir que se ha implantado un sistema que funciona, tiene muy buena acogida y está dando sus frutos.

También destacaría los resultados del trabajo desarrollado en el diálogo social. No ha sido fácil, pero se arrancaron compromi-



sos al Gobierno y se ha conseguido poner en marcha un plan para la implantación de planes de igualdad en las empresas y administraciones de Cantabria. Una política que necesariamente debe quedarse hasta que las empresas asuman que los planes de igualdad son una herramienta viva que ya ha pasado a formar parte de la gestión de las relaciones laborales. Ahora hay que conseguir que ni una sola empresa se mantenga ajena.

Y, por supuesto, estoy satisfecha de la visibilidad que se le ha dado a la realidad de las trabajadoras y a las sindicalistas. Situar en la agenda política y pública los problemas laborales que afectan a las mujeres, los conflictos en los sectores feminizados, la precarización del empleo y la pobreza laboral ha sido una constante en nuestro quehacer diario, que nos ha situado como referente en la lucha por la igualdad.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Evidentemente sí, con matices, nada es fruto de la casualidad. Comisiones Obreras es una organización con una larga trayectoria en la lucha por la igualdad fruto del esfuerzo de muchas compañeras y el empuje de algunos hombres, y ha debatido y trabajado por garantizar la presencia femenina en todos los espacios, también en los puestos de responsabilidad.

Siempre digo que en este sentido somos un ejemplo, pero, no nos engañemos, la realidad es tozuda y, aunque se ha avanzado mucho, el sindicato no es ajeno a la realidad social y aún nos topamos con algunos compañeros anclados en estructuras mentales pendientes de evolución. Sí, hay que seguir trabajando desde la pedagogía para acabar con el machismo que atraviesa

entrevista

"Las sedes sindicales tienen que ser lugar de encuentro, donde se acuda ante cualquier problema laboral, pero también para crear escuela de ciudadanía y conciencia de clase".

la sociedad de arriba abajo, no puede ser que a las mujeres se les ponga a prueba constantemente. Aún así, soy muy positiva con esto, como no podría ser de otra manera, estamos en una situación de no retorno, el reconocimiento y el avance de las mujeres ya es imparable; que en Comisiones Obreras tantas mujeres hayan asumido los liderazgos en federaciones y territorios, en este proceso congresual, es un mensaje muy potente para la sociedad.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

En Cantabria, por fin, esta legislatura ha visto la luz la Ley de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género. Un gran paso para el colectivo a pesar de lo poca ambiciosa e incompleta que es la norma. En esa travesía, hemos respaldado las posiciones de la Asociación de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales de Cantabria (ALEGA), principal agente en la comunidad y una organización amiga con la que el sindicato mantiene un convenio de colaboración. Nuestras sedes están abiertas al colectivo y en los últimos años hemos trabajado la visibilidad de las denuncias y reivindicaciones en pro del avance la igualdad de derechos y oportunidades del colectivo LGTBI. Avanzar en el compromiso con el colectivo en el ámbito puramente sindical aún es una asignatura pendiente.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaria de Mujeres?

Mi deseo es que se tome como prioridad el avance de la igualdad a lo largo y ancho de la negociación colectiva. Para ello habrá que continuar trabajando intensamente en la capacitación de la representación sindical, que es una parte fundamental. Veo imprescindible continuar impulsando la implementación de planes de igualdad en las empresas y administraciones de Cantabria, donde aún se ubican más de 170 empresas con obligación legal



Mujeres en lucha, acto celebrado con motivo del 8 de Marzo de 2019, en Santander (Cantabria).

de realizarlos, pero que aún no han iniciado las negociaciones y, claro está, promover políticas públicas que favorezcan la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, la corresponsabilidad de los cuidados familiares y que atajen la feminización de la pobreza laboral vinculada a la ocupación en los sectores más precarios. Hay mucho trabajo por delante.

¿Qué necesita del sindicato? o ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Me he propuesto convertir a CCOO de Cantabria en la primera fuerza sindical de la región. Ya es referente de miles de trabajadoras y trabajadores, en las empresas y en la sociedad, por el trabajo y la lucha, por la autonomía sindical, ahora toca ir un pasito más allá. Las sedes sindicales tienen que ser lugar de encuentro, donde se acuda ante cualquier problema laboral o simplemente para asesorarse, pedir información, consultar dudas... pero también para crear escuela de ciudadanía y conciencia de clase. La representación sindical debe que ser el primer recurso de cualquier trabajadora o trabajador en la empresa. Para ello hay que tener un activo sindical muy bien formado, comprometido, participativo, movilizado, reivindicativo, luchador... Redoblaremos los esfuerzos para que así sea.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Las animo a que se formen, se empoderen y abanderen la lucha de la clase obrera, es el tiempo de las mujeres y debemos implicarnos para forzar los cambios que necesita el sistema, no debe haber un rincón donde no participen las mujeres. Sin dudarlo, les digo que Comisiones Obreras es su casa y juntas somos la mejor herramienta de trasformación social, un referente en la lucha por la igualdad que se debe continuar reforzando. II

"Todavía queda un trecho para que las mujeres se consoliden como líderes"

YOLANDA MARTÍN nace en Valladolid en 1971 y es diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad de Valladolid.

Trabajadora del Grupo Inditex-Zara y presidenta del Comité de Empresa de Zara-Lefties en Valladolid, es liberada sindical desde el 10° Congreso de CCOO de Castilla y León de 2013, ocupando la Secretaría de Acción Sindical en el Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Valladolid. En la actualidad, compatibiliza las tareas de secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO de Castilla y León y la presidencia del Comité de Empresa.

En Castilla y León la afiliación de CCOO es de 63.051 personas, de las cuáles el 29.188 son mujeres (46,29%) y el 33.863 hombres (53,71%).

Juntas Somos Más #ACTÚA #AFÍLIATE



"Desde 2002 existe un equipo de agentes de igualdad a través de uno de los programas de empleo en la Comunidad Autónoma, fruto de la negociación en el marco del diálogo social".



Yolanda Martín Ventura, fotografía de Víctor Otero.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Castilla y León cuenta con una secretaria de Mujer en cada provincia, un apoyo fundamental en el desarrollo de las actuaciones sindicales y políticas. Además, las secretarias de las federaciones regionales también negocian planes de igualdad.

Otro apoyo fundamental es que desde 2002 existe un equipo de Agentes de Igualdad a través de uno de los programas de empleo en la Comunidad Autónoma, fruto de la negociación en el marco del diálogo social. Este programa consiste en una subvención anual para la contratación de agentes de igualdad (con formación universitaria y Máster o Postgrado con la especialidad de Agentes de Igualdad o Políticas de Igualdad) para los sindicatos más representativos y CEOE. Sus actuaciones van encaminadas por un lado al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas: sensibilización y formación en igualdad y participación en la negociación colectiva de convenios y planes de igualdad en las empresas; y por otro lado a la sensibilización y formación en materia de violencia de género.

Son un total de diez agentes, una en cada provincia, y una coordinadora regio-



nal. Su trabajo se define con las siguientes funciones: asesoramiento a delegadas y delegados en cualquier materia referida a igualdad en las empresas (incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo) y formación en todos los aspectos sobre igualdad laboral y salud laboral con perspectiva de género. En los últimos años, su función en la negociación de planes de igualdad ha sido fundamental para el sindicato.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Hemos intentado tocar todos los temas relacionados con la igualdad de género en el ámbito laboral pero ha habido varios temas en los que se ha hecho especial incidencia: conciliación y corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, negociación colectiva de planes de igualdad y formación en igualdad y violencia de género, unidos siempre a un material didáctico.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

En estos años se han llevado a cabo muchas campañas, tanto a través de jornadas y actos como a través de redes sociales, por ejemplo la que se realizó para fomentar la afiliación femenina al sindicato Juntas, somos más.

entrevista

"El sindicato necesitaría ampliar recursos, sobre todo humanos. También necesita un cambio generacional, que entren más personas jóvenes".

Pero la campaña que me reportó más satisfacción fue la de 2019 bajo el lema Horizonte 8M, en la que todos los meses se hizo una jornada diferente en cada una de las provincias y en las que se trataron diferentes temáticas referidas al empleo y a la situación de las castellanoleonesas: acoso, ruralidad, planes de igualdad, brecha salarial, etc...

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Se ha evolucionado de manera importante en la incorporación de mujeres al sindicato y, por supuesto, que se tiene en cuenta su talento y capacidad, pero todavía queda un trecho para que se consoliden como líderes. Se han producido muchos cambios en los cargos de dirección del sindicato, pero en general los hombres siguen ocupando en mayor medida estos cargos y permanecen mucho más tiempo en ellos. Además el patrón de liderazgo que se valora más positivamente en las mujeres sigue enormemente marcado por una forma de ejercer sus responsabilidades de manera patriarcal, lo que constituye una gran barrera para todas aquellas que quieren realizar su trabajo con otras formas de liderazgo.

Hay mucha labor de empoderamiento que realizar con las delegadas y con las mujeres que tienen responsabilidades en CCOO en este sentido.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de los derechos LGTBI+?

En estos cuatro años la principal labor en este ámbito ha sido la formación y la visibilización de los problemas de este colectivo, sobre todo de los laborales. Se han realizado talleres y jornadas en muchas provincias de la región con el objetivo de reclamar una mayor sensibilización hacía las discriminaciones que sufren y también para exigir un marco legal que les garantice un trabajo digno e inclusivo.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad que lidera?

Fundamentalmente en la negociación colectiva, no sólo de planes de igualdad, sino también de convenios colectivos desde la perspectiva de género, puesto que es de vital importancia para alcanzar una igualdad real en los centros de trabajo.

También en la formación en perspectiva de género, que es fundamental para trabajar en materia de igualdad desde todos los ámbitos sindicales y en la negociación de los planes de igualdad.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

El sindicato tiene que estar en los centros de trabajo, con las personas trabajadoras, que éstas vean su utilidad y su alcance, no solo cuando hay problemas derivados del propio trabajo sino que tengan presente que el sindicato tiene carácter social y se trabaja para mejorar la vida de las personas.

El sindicato, actualmente, participa en muchos ámbitos de distinta índole, no solo laboral, para lo cual necesitaría ampliar recursos, sobre todo humanos. También necesita un cambio generacional, que entren más personas jóvenes.

Me gustaría un sindicato con perspectiva de género, un sindicato que se crea y lleve a cabo políticas de igualdad en todos sus ámbitos de trabajo, y por tanto, que exista una transversalidad en todas las actuaciones que se lleven a cabo y de manera global. Se ha avanzado muchísimo en estos últimos años, pero es necesario reforzar y afianzar y dar un fuerte empujón para que las políticas de igualdad sean una realidad y no se queden en papel mojado.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Aunque sea una frase muy utilizada, les diría que los derechos no se heredan, que hay que lucharlos todos los días y defenderlos, y que la mejor forma de hacerlo es a través de una organización como Comisiones Obreras. II

entrevista

Rosario Martínez Pedrosa

"Creo que se ha logrado con éxito la transversalidad de las políticas de género"

ROSARIO MARTÍNEZ nace en Albacete en 1974.

Vinculada a CCOO desde los 17 años, primero como afiliada y a los 18 como delegada. Es ordenanza de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desde 2008, y delegada del Comité de Empresa del Personal Laboral de la JCCM en Albacete desde 2011, siendo presidenta del mismo desde 2015 hasta 2019, mismo periodo en el que forma parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la provincia de Albacete. Desde abril de 2017 es secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha.

En la actualidad, Castilla-La Mancha cuenta con una afiliación de 57.677 personas, de las que 26.397 son mujeres (45,7%) y 31.280 hombres (54,23%).

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

La Secretaría de Mujeres y Políticas LGTBI en Castilla-La Mancha cuenta en este momento con una secretaria provincial en cada una de las provincias y una secretaria en cada una de las federaciones, además de una Secretaría de Políticas LGTBI+ en la provincia de Toledo.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Desde 2017 se ha llevado un trabajo intenso de formación en planes de igualdad, realizando campañas anuales formativas en todas las provincias, y también en alguna comarca y federación, tanto en modalidad de cursos formativos presenciales, como en modalidad online, así como talleres prácticos de cómo negociar planes de igualdad paso a paso.

Además, se inició el camino en el desarrollo de políticas LGTBI+ en Castilla-La Mancha, un tema que, hasta entonces, no se había trabajado.

Cabe destacar nuestra exigencia al Gobierno regional de la necesidad de una Ley regional de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha (puesto que es una de las pocas comunidades autónomas que no tiene ninguna regulación en esta materia), en la que CCOO ha participado desde sus inicios y que se encuentra en este momento en trámite de consulta pública.

"El sindicato no es ajeno a la sociedad que nos rodea y los valores patriarcales que en ésta subyacen, pero creo que se abre hacia un modelo iqualitario".



Rosario Martínez Pedrosa, fotografía de Nuria Conde.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Más que una campaña concreta, quizás lo que más satisfacción produce del trabajo desarrollado durante estos cuatro años ha sido el crecimiento tanto a nivel personal como profesional. Creo que la secretaría ha crecido mucho en estos años, tanto en protagonismo como, en la práctica, dentro de la actividad y el día a día del sindicato. Creo que se ha logrado con éxito la transversalidad de las políticas de género en todas las áreas de trabajo, manteniendo una estrecha coordinación con el resto de secretarías, de modo que es natural que cualquier actividad o actuación sindical tenga en cuenta el sesgo de género.

Una de las actividades que se puso en marcha hace ya cuatro años y que ha sido muy gratificante por la cantidad de historias tan dispares y sorprendentes que nos ha aportado es el concurso de fotografía en Instagram Mujeres que transforman (#MujeresTransformadoras #TodasUnidas). Se trata de un concurso abierto en redes sociales, de manera que puede participar toda la ciudadanía de Castilla-La Mancha, y acercarnos a historias de mujeres que pasan desapercibidas en el día a día, pero son absolutamente necesarias para la transformación y el avance hacia una sociedad más igualitaria y más justa.

PLANES DE ORMACIÓN

lirigidos a la mejora el Diálogo Social y la legociación Colectiva n el ámbito de astilla-La Mancha

> ¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

> Creo que es uno de los valores más importantes con los que cuenta el sindicato es precisamente la valía y el compromiso de las personas que lo conforman, tanto hombres como mujeres. Las mujeres tienen más que reconocida su solvencia para liderar cualquier área que lo requiera.

> El sindicato no es ajeno a la sociedad que nos rodea y los valores que en ésta subyacen, valores con un marcado carácter patriarcal, pero creo que el sindicato se abre hacia un modelo igualitario. En los procesos congresuales, cada vez hay más mujeres que asumen mayores responsabilidades y que cuentan con los apoyos de delegadas y delegados. La capacidad de liderazgo no está en el sexo de la persona sino en sus propias capacidades. No obstante, sabemos que no es un camino ni fácil, ni rápido.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

En Castilla-La Mancha, hasta el año 2017, no se había trabajado en este tema, algo que entendimos más que necesario cuando la región se quedaba atrás en derechos para las personas del colectivo. Tampoco existía (en aquel momento) una ley estatal que hiciera de paraguas para los derechos de todas las personas LGTBI+.

El trabajo se inicia en esta línea, exigiendo una ley al Gobierno regional, en primera

entrevista



Panaderas, fotografía de Carlos Pineda, ganadora del primer premio del concurso de fotografía Mujeres que transforman de este año 2021.

instancia, y después tejiendo redes y alianzas con colectivos y asociaciones de la región. Se han firmado convenios de colaboración y trabajado de manera cercana en cuestiones que son comunes con Fundación Triángulo de Castilla-La Mancha, Asociación WADO LGTBI+ de Castilla-La Mancha y la Asociación Plural LGTBI Mancha Centro.

También se inició una campaña de sensibilización contra la LGTBIfobia en los centros de trabajo de la región y se potenció la inclusión de medidas de protección en los convenios colectivos, pudiendo hablar ya de dos convenios negociados que las tienen asumidas como Gesmat, empresa de recogida de residuos en Toledo, o el convenio de ámbito regional de ambulancias.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

Desde el sindicato llevamos años destacando el (mal) uso del tiempo como una de las cuestiones principales y básicas que hace que las brechas de género persistan. Es necesario equilibrar a qué dedican el tiempo

"Llevamos años destacando el (mal) uso del tiempo como una de las cuestiones principales y básicas que hace que las brechas de género persistan.".

unas y otros, porque ahí está la raíz de la desigualdad. Además, hay que revalorizar los trabajos de cuidados, entendiéndolos como básicos y fundamentales para el desarrollo y bienestar de las personas, tanto de manera individual como en sociedad, algo en lo que la pandemia ha puesto la lupa, y que no se debe olvidar.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

El sindicato necesita entender que la sociedad es diversa y variable y se mueve muy deprisa. Aunque creo que en los últimos tiempos se está haciendo un esfuerzo importante en estas cuestiones, no podemos quedarnos atrás, ni dejar a nadie atrás.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Les diría que tienen la posibilidad y la capacidad de cambiar las cosas a mejor, que se lo crean porque es real, que pueden participar para que las cosas sean más justas, no podemos dejar que nadie elija por nosotras. Estamos en el sitio perfecto para hacerlo. Nadie cambia nada desde la inactividad, así que les animaría a que se sumen y aporten a esta lucha por dejar una sociedad más justa que la que nos encontramos al llegar. Y que mucho ánimo, que es muy gratificante, pero no fácil. 📊

Alba Garcia Sanchez

"Aún cuesta mucho que los liderazgos se ejerzan desde un modelo de sororidad feminista"

ALBA GARCIA nace en Barcelona en 1962. Es licenciada en Geografía e Historia (Universidad de Barcelona) y Máster de Estudios sobre las Mujeres, Máster en Políticas de Igualdad de Género, Máster en Políticas Públicas de Seguridad y Máster de Liderazgo, Comunicación y Dirección de Organizaciones. Ha trabajado como técnica de género en diferentes administraciones y como docente en másteres y postgrados.

Está vinculada al Movimiento Feminista catalán, a la Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere y es activista de Novembre Feminista.

Ha sido secretaria de Dones i Polítiques LGBTI de CCOO de Catalunya desde mayo de 2013 a diciembre de 2020.

En julio de 2021, la afiliación en Catalunya es de 144.943 personas, un 43,70% mujeres y un 56,30% hombres. En 2013 la afiliación de las mujeres era del 38,85% y la de los hombres del 61,15%.



¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

En el mandato del 10° Congreso de la CONC, y hasta diciembre de 2020, la Secretaría de Dones i Políticas LGTBI ha contado con un equipo permanente de cuatro mujeres, y con la colaboración puntual de cinco compañeras más.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

La secretaría ha trabajado desde la transversalidad de género en todas las políticas, acciones sindicales y planes de trabajo del resto de secretarías, especialmente de Acción Sindical; en la feminización de las estructuras; en formación sindical; en el empoderamiento colectivo de las mujeres de CCOO; en la creación del Comité de Dones (órgano consultivo y propositivo, reconocido en nuestros estatutos (artículo 22), de carácter transversal, dotado de reglamento, compuesto por todas las mujeres con responsabilidades en la estructura y órganos de dirección para el fomento de la participación y el empoderamiento de las mujeres de la CONC y replicado en algunas federaciones y territorios) y en el Servicio de Información y Asesoramiento a las Mujeres (SIAD) desde el ámbito laboral en todo el territorio catalán.

Además, hemos tenido 4 ediciones de la Escola de Dones con los siguientes temas: Les tecnologies i el gènere (2020), Gènere i classe: interrelació o jerarquia (2019), Ens volem lliures. Feminisme i llibertat (2018) y Som dones, fem drets, fem lluites (2017).

En cuanto a publicaciones, se editaron 12 números de la revista *Treballadora*; varios



Alba Garcia Sanchez.

"La primera organización sindical de nuestro país debería asumir el reto de hacer sindicalismo feminista".

informes sobre la situación social y laboral de las mujeres en Catalunya, otro sobre violencia machista en 2020 y cuatro informes anuales sobre brecha salarial, el último de ellos publicado en 2020.

La ficha de afiliación en CCOO Catalunya incorpora, desde 2018, una nueva casilla para personas de género no binario.

Asimismo, la secretaría ha participado en el capítulo de igualdad del Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) 2018-2020 y en los protocolos de actuación, formación e implicación en el Consell de Relaciones Laborales de Catalunya (acoso laboral y por razón de sexo, brecha salarial e igualdad retributiva, teletrabajo con visión de género, reforma horaria...).

La secretaría forma parte del Consell Nacional de les Dones de Catalunya y del Movimiento Feminista de Catalunya. Y ha

ntrevis

"La campaña más importante ha sido la creación de la red de locales seguros Locals amb portes violetes para todas las mujeres en situación de violencias machistas".

conmemorado y celebrado los días internacionales: 25 de Noviembre, 8 de Marzo, 26 de Abril, 28 de Mayo, 28 de Junio y 23 de Octubre, entre otros.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

En el interno, quizás lo más importante ha sido intentar hacer efectivos los acuerdos de la Resolución aprobada por unanimidad en el 11° Congreso de "Sindicato Feminista" y haber conseguido que se recogiera en los Estatutos en el 12° Congreso.

En la agenda sociopolítica, sin duda, la Huelga Feminista del 8 de Marzo de 2018.

Y la campaña más importante, en el último tramo del mandato, en plena pandemia, ha sido poner en marcha la propuesta confederal de creación de la red de locales seguros Locals amb portes violetes para todas las mujeres en situación de violencias machistas.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Es evidente que la organización ha ido feminizándose y propiciando el liderazgo de mujeres en el 11° Congreso y recogiendo conclusiones de la II Conferencia de Dones i Homes de 2016, nos marcamos firmemente la feminización de toda la organización. En este tiempo, obviamente, hemos avanzado en presencia, en afiliación y en discurso, pero aún cuesta mucho que dichos liderazgos se ejerzan desde un modelo diferente, de sororidad feminista, que supere el corsé que supone el modelo de liderazgo vertical tan propio del patriarcado. En definitiva, pienso que hay que avanzar en feminizar pero también en hacer más feminista la organización para facilitar y normalizar un liderazgo diferente, que facilite y consolide maneras diferentes de dirigir.



¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Después del 10° Congreso se acordó crear un espacio de trabajo LGTBI en el sindicato. Así nació en la CONC el llamado Àmbit LGTBI, compuesto por delegadas y delegados de CCOO, la mayoría del colectivo LGTBI, una coordinadora, un plenario y un plan de trabajo propio.

En ese primer período, el Àmbit LGTBI, estuvo presente y visible dentro y fuera del sindicato: se creó un espacio de información y acompañamiento, se redactaron cláusulas tipo para incorporar en los convenios colectivos y se entró a participar en los espacios institucionales como el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgèneres i Intersexuals y otros a nivel municipal como el del Consell LGTBI de Barcelona.

Ámbit LGTBI también participa en la elaboración del texto de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia y coorganiza, junto al Front d'Alliberament Gai de Catalunya (FAGC) los 27 Encuentros Estatales LGTBI celebrados en Sitges en 2015.

En el 11° Congreso se incorporó a los Estatutos (cap II, art 5, k) el compromiso de: "Luchar contra cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género", que se ubicó junto a la Secretaria de Dones bajo el nombre de Polítiques LGT-BI, así como en contar con referentes LGTBI en diversas organizaciones federativas y territoriales.

Se ha realizado formación interna para delegadas y delegados y talleres en centros educativos; se ha participado en todas las convocatorias de la comunidad LGTBI, se han organizado exposiciones, se han redactado manifiestos y participado en el Orgullo

en Barcelona y organizado campañas para el Día de la Visibilidad Lésbica, el Día de la Despatologización Trans, etc...

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaria de Dones i Polítiques LGBTI?

En estos momentos ya no tengo responsabilidades ni en la CONC ni en la Confederación, pero creo que la primera organización sindical de nuestro país debería asumir el reto de hacer sindicalismo feminista.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

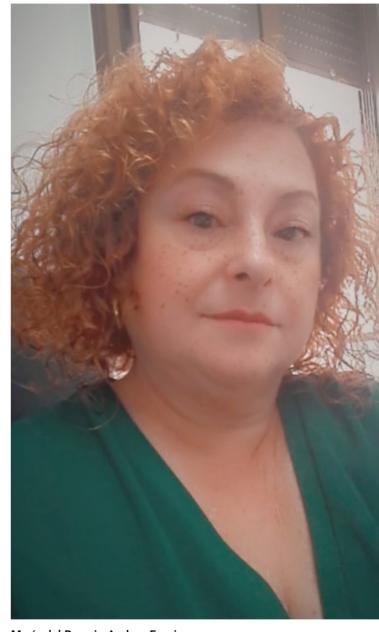
El sindicato necesita mujeres pero necesita también incorporar en su ADN y en su quehacer cotidiano los retos que nos plantea el feminismo hoy en día. Así como impregnar de pensamiento feminista los grandes retos sociopolíticos y económicos del momento: la centralidad de los cuidados, la igualdad, la lucha contra la precariedad, no perder el tren de la digitalización con visión de género, políticas de generación de empleo en equidad, derechos sindicales contando con todas las diversidades, derechos sociales, lucha contra la feminización de la pobreza, economía feminista, emergencia climática con visión de género, erradicación de la discriminación por razón de sexo y de género o la urgente erradicación de las violencias machistas.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Que en un sindicato como CCOO pueden encontrar el espacio reivindicativo y de lucha para transformar de manera radical el sistema capitalista y el patriarcal, que nos hace mucha falta. II

"La conciliación real no existe y el fondo de todo esto no deja de ser un problema machista"

MARÍA DEL ROSARIO ANDREU es secretaria de Mujeres e Igualdad de Ceuta desde 2012. "La Ciudad Autónoma de Ceuta cuenta con una tasa de paro de las más elevadas de España, de todas esas personas en paro, el 29,25% son menores de 30 años (12,3 puntos sobre la media nacional) y el 15,2% son mujeres. Sumergiéndonos en el problema, nos encontramos con otra peculiaridad en las personas desempleadas de Ceuta y es que el 50,5% figuran en ocupaciones sin cualificar y el 18,26% no han tenido ningún empleo nunca. Con este panorama, la afiliación tiende a la desigualdad, inclinándose la balanza positiva hacia el sexo masculino", explica María del Rosario Andreu en relación a la afiliación al sindicato en su territorio.



María del Rosario Andreu Furnier.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Los recursos humanos han sido tan limitados como los materiales, pero debo reconocer la buena disponibilidad de compañeras y compañeros de la central sindical, que siempre han participado con en-

tusiasmo en todos los proyectos de esta secretaría. He de destacar en este aspecto a Lorena Díaz, secretaria de Mujer de la Federación de Enseñanza, que ha contribuido con su buen hacer y su alta participación continuada durante estos últimos años en que ha trabajado duro con respecto la situación de las trabajadoras transfronterizas y mujeres en general que cruzan la frontera cada día para trabajar aunque no cuenten ni tan siguiera con este estatus.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

La lucha porque el colectivo de mujeres transfronterizas esté amparado bajo el escaso paraguas de la Seguridad Social, donde desgraciadamente se encuentran inmersas en un vacío legal, ha sido ardua. Ellas tienen las mismas obligaciones que cualquier trabajadora pero no los mismos beneficios,

pagan sus impuestos pero no desgravan, no están registradas en la oficina del INEM y por lo tanto no cotizan y no reciben prestaciones. No tienen derecho a desempleo, y son excluidas del Sistema de Jubilación de la Seguridad Social al no contar con quince años de cotización. Estas trabajadoras transfronterizas, casi todas empleadas del hogar, no se encuentran encuadradas en ningún convenio.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Implantar en nuestro territorio la campaña confederal Sedes seguras de CCOO: Espacio libre y seguro de violencia machista, puesta en marcha en julio de 2020, ha sido un gran paso para la organización. A

"La lucha porque el colectivo de mujeres transfronterizas esté amparado bajo el escaso paraguas de la Seguridad Social ha sido ardua".

diario, un gran número de mujeres racializadas, debido a la idiosincrasia de nuestra ciudad donde conviven cuatro religiones (cristiana, judía, musulmana e hindú) visitan nuestra sede. Muchas de ellas lo hacen siempre acompañadas por sus parejas, por lo que nos parece que la sede es otro punto de referencia y refugio para cualquiera de ellas que pudiera estar sufriendo malos tratos. Es un plus que hemos considerado de gran interés.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

En CCOO de Ceuta somos pocas personas y procuramos organizarnos para llegar a todos los temas y colectivos y aunque la Ejecutiva siempre haya estado y esté liderada por hombres, siempre he pensado que es un problema de tiempos. Las mujeres siguen sin implicarse demasiado por falta de tiempo para hacerlo, sus cargas de trabajo (remuneradas o no) son infinitamente superiores y el tiempo limitado. La conciliación real no existe y el fondo de todo esto no deja de ser un problema machista.

"Implantar en nuestro territorio la campaña confederal Sedes seguras de CCOO: Espacio libre y seguro de violencia machista, puesta en marcha en julio de 2020, ha sido un gran paso para la organización".

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría de Mujeres e Igualdad de Ceuta?

El futuro de CCOO de Ceuta y de la Secretaria de la Mujeres e Igualdad está en manos de una nueva Ejecutiva y una nueva dirección a quienes deseo mucha suerte y buen trabajo. II



entrevista

Estibaliz Montero Mendoza

"Haciendo sindicalismo con gafas feministas"



Estibaliz Montero Mendoza.

ESTIBALIZ MONTERO nace en la Margen Izquierda, en Barakaldo (Bizkaia) en 1983. Es licenciada en Historia, diplomada en Estudios Avanzados en Historia Contemporánea y Máster en Liderazgo, Comunicación y Dirección de Organizaciones. Su "experiencia laboral" comienza como becaria en la biblioteca de la Universidad de Deusto, pasando por multitud de trabajos temporales.

En el 2008 comienza a trabajar en la Fundación José Unanue realizando trabajos principalmente de recuperación de la historia del movimiento obrero vasco. Desde el año 2017 es secretaria de las Mujeres /Emakumeen Idazkaritza de Comisiones Obreras de Euskadi.

El porcentaje afiliativo femenino, en estos últimos cuatro años, ha ido en ascenso en Euskadi y las mujeres ya representan más del 42% de la afiliación.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos (humanos y materiales) cuenta para sacar su trabajo adelante?

Para mí, es imprescindible el trabajo conjunto con todas las secretarias de Mujeres de las federaciones de CCOO de Euskadi.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Estos cuatro años han sido años de trabajo intenso, pero muy ilusionante. Un elemento clave ha sido la denuncia constante de la violencia machista, en todas sus formas, haciendo hincapié en aquellas más invisibles e intentado ser, cada vez más, un espacio de acogida.

El motor del trabajo ha sido seguir trasversalizando la perspectiva feminista en todas las acciones de la organización. Para ello ha sido fundamental el trabajo con el conjunto de las secretarias, todas han introducido la perspectiva feminista en sus planes de trabajo y a lo largo del mandato se han ido evaluando los resultados.

A modo de ejemplo, señalar el trabajo diario con acción sindical en materias como puede ser la negociación colectiva y, de un modo más especifico, con todo lo relacionado con la extensión de los planes de igualdad o la lucha contra la brecha

Otro ejemplo es el trabajo con la Secretaría de Procesos Formativos. La formación sindical es un elemento clave y que ésta se realice desde una perspectiva feminista es fundamental. El conjunto de acciones que desde esta secretaría se desarrollan anualmente recogen la trasversalidad de género desde su inicio hasta su evaluación. Cabe destacar que todas las personas que desarrollan una labor pedagógica reciben una formación ad hoc.

entrevista

"Debemos seguir construvendo una organización que trasforme la realidad de las personas trabajadoras con todas sus intersecciones, desde la ilusión por un proyecto compartido y desde el compromiso".

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los años en que ha sido secretaria de las Mujeres, se siente más orgullosa y por qué?

Más que destacar una campaña, destaco la forma de trabajo con nuestras compañeras. La acción en sí es el generar espacios de encuentro en las comarcales del sindicato con las compañeras de la zona. Este proyecto empezó justo antes de la pandemia y hubo que suspenderlo por razones obvias. Deseamos que las circunstancias mejoren para volver a juntarnos.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

El reconocimiento del "talento" de las sindicalistas va ligado a su lucha. Mujeres que desde el primer momento han estado peleando porque se valore su talento y por ser protagonistas en la construcción de la organización. Gracias a ello, las secretarías de Mujeres son espacios que hoy día no se cuestionan. Hacer genealogía feminista es clave para el reconocimiento de su papel.

El liderazgo de las mujeres cada vez está más normalizado. Hoy hay grandes lideresas, no solo al frente de organizaciones federales o territoriales, como es nuestro caso con Loli García como secretaria general de CCOO de Euskadi, sino en todo tipo de estructuras sindicales. Esto no ha sido fruto de un día sino que ha habido que luchar contra muchos muros. No todos están destruidos, pero cada vez son más las personas dispuestas a derribarlos. Mirar a nuestras lideresas hará que se construya un imaginario en el que nos reconozcamos todas y que la sociedad nos reconozca como una organización trasformadora.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Nuestro trabajo sobre todo ha venido ligado al reconocimiento de los derechos para todas las personas LGTBI+, a través tanto de la formación como del hecho de visibilizar a este colectivo.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría de las Mujeres que lidera?

Mirando al futuro más presente los retos o los focos no son novedosos. Hay que seguir trabajando para consolidarnos como un espacio de acogimiento para todas las supervivientes de las violencias machistas. También para que las mujeres vean en el sindicato un espacio de empoderamiento colectivo donde la sororidad sea la guía del trabajo. E ir haciendo sindicalismo con "las gafas feministas" para todo.

En este futuro/presente hay un elemento que no solo afecta a la Secretaría de las Mujeres sino al conjunto de la organización como es garantizar la extensión y la efectividad de los planes de igualdad.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Esto de pedir deseos puede ser muy fácil y muy complicado a la vez. Pero si pidiese algo sería que las personas que componen el sindicato sean conscientes, en el día a

día, de que debemos seguir construyendo una organización que trasforme la realidad de las personas trabajadoras con todas sus intersecciones, desde la ilusión por un proyecto compartido y desde el compromiso.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Pues si pedir un deseo es complicado dar mensajes a otras no lo es menos. Mi mensaje es una bienvenida a una organización en la que los límites nos los ponemos las personas que en ella militamos. Las jóvenes tienen mucho que decir porque son el presente de esta organización, por ello el mensaje podría ser: "¿Cuándo quedamos para seguir trabajando?". II

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

"Las jóvenes tienen mucho que decir porque son el presente de esta organización, por ello el mensaje podría ser: "¿Cuándo quedamos para seguir trabajando?"



Delegada de CCOO cuelga su uniforme de trabajo en señal de protesta, 8 de Marzo de 2019.

"Hay que seguir trabajando para empoderar a las secretarias de Mujeres e Igualdad"



Lourdes Núñez Cumplido.

Carmen Briz Hernández

LOURDES NÚÑEZ nace en Badajoz en 1974, es licenciada en Derecho y Máster en Prevención de Riesgos Laborales y en Gestión Económica y Recursos Humanos en la empresa y profesora de Formación y Orientación Laboral (FOL) y ha sido la secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO de Extremadura desde octubre de 2018 hasta febrero de 2021.

Por su parte, **BEATRIZ BLANCO** nace en Madrid en 1982, es licenciada en Psicología y Máster en Género y

Beatriz Blanco Macarro.

Políticas de Igualdad. Ha trabajado como agente de igualdad y como formadora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se vinculó a CCOO en 2010, y ha sido la secretaria de Mujer de CCOO Extremadura desde mayo de 2017 hasta septiembre de 2018 y desde febrero hasta mayo de 2021. Tras el último Congreso de CCOO de Extremadura ha sido nombrada secretaria de Políticas Sociales y Protección Social.

En mayo de 2021, CCOO de Extremadura cuenta con 18.345 personas afiliadas, de las cuales el 48,6% son mujeres frente al 51,4% de hombres.

entrevista

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Hemos abordado cuestiones fundamentales como el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa; la igualdad retributiva versus brecha salarial; la conciliación y corresponsabilidad; la diversidad afectivo-sexual...

Hemos ofrecido asesoría y defensa legal sobre cuestiones relativas a conciliación y corresponsabilidad en más de 1.600 con-

Se ha realizado el seguimiento del sistema de teletrabajo y de flexibilización y reducción de jornada por motivos COVID y situaciones de ERTEs.

Se ha facilitado apoyo técnico en los procesos de negociación colectiva de las distintas federaciones en materia de lenguaje inclusivo; igualdad; conciliación; igualdad retributiva, etc.

Se han firmado y/o renovado (seguimiento y evaluación) más de 50 planes de iqualdad.

Creamos un sistema de mapeo de planes de igualdad en Extremadura y la APP StopAcosoCCOO Libres de acoso sexual.

E implementamos las sedes seguras contra violencia machista.

Hemos realizado formación (interna y externa) sobre planes de igualdad (RD 901 y 902).

Nos hemos implicado en la Jornada Igualdad en la Agenda 2030: visión y propuestas sindicales; con la Universidad de Extremadura y centros educativos...

"El primer informe Percepción del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura es un estudio pionero, no sólo a nivel estatal, sino europeo".

Y hemos firmado el Pacto por la Igualdad de Género en Extremadura, en el marco de la concertación social con la Junta de Extremadura y el resto de agentes sociales.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los años en que han sido secretarias de Mujeres e Igualdad, se sienten más orgullosas v por qué?

Sin duda de la publicación del primer informe Percepción del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura. Es un estudio pionero, no sólo a nivel estatal, sino europeo, que además pretende tener continuidad en el tiempo, con otros estudios en la Administración Pública y en el empresariado, así como por parte de trabajadores y trabajadoras del sector privado.

También de la elaboración y digitalización del Mapeo de planes de igualdad en Extremadura, como herramienta accesible a toda la población para conocer la realidad y el estado de los planes de igualdad en las empresas de la región.

Por último, de la firma del Pacto Extremeño por la Igualdad, en mayo de 2021, en el marco de la concertación social, porque culmina el trabajo iniciado por otras compañeras de la secretaría desde hacía años. El Pacto se compromete a elaborar la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad, la Estrategia de Igualdad Salarial y la actualización de la Ley 8/2011 de Igualdad entre Hombres y Mujeres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

¿Piensan que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Estimamos que se valoran las actitudes y competencias de las personas, independientemente de su género y/u orientación sexual. No obstante, hay que seguir trabajando para empoderar a las secretarias de Mujeres e Igualdad de las distintas Federaciones regionales.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Creamos el departamento LGTBI+, desde el que hemos impulsado distintas acciones, como la firma de un convenio de cola"Vamos a continuar los estudios sobre acoso sexual en el ámbito laboral, esta vez en la Administración Pública de Extremadura".

boración con la asociación de mujeres LTBI+ Extremadura Entiende o la renovación del acuerdo con Fundación Triángulo de Extremadura, además de impartir, a través de la Federación de Enseñanza, un curso para docentes que aborda la cuestión de cómo incluir la diversidad afectivo-sexual en el aula.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría de Mujeres e Igualdad (ahora denominada de Política Social y Protección Social)?

En primer lugar, hay que seguir impulsando la igualdad de género dentro del sindicato empoderando a las secretarías de Mujer de las Federaciones regionales, formando a todo el activo sindical para hacer frente a las demandas que nos plantea la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo en lo relativo a planes de igualdad y registro y auditoría retributiva. En este sentido, vamos a hacer todo lo posible por comenzar las negociaciones del Plan de Igualdad de la Junta de Extremadura.

En segundo lugar, vamos a continuar los estudios sobre acoso sexual en el ámbito laboral, esta vez en la Administración Pública de Extremadura.

En tercer lugar, en una región eminentemente rural como la nuestra vamos a analizar la evolución de las mujeres en el sector agroalimentario.

Y, por último, vamos a seguir avanzando en el desarrollo de nuestro departamento LGTBI+ para trasladar a la negociación colectiva la lucha por los derechos de las personas de este colectivo y los retos que estos avances nos plantean como organización. II

Mamen Sabio Sanz

"Planificar, proponer metas, evaluar y solventar errores"

MAMEN SABIO nace en Zaragoza en 1969. Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación y primer curso de doctoramiento en Teoría e Historia de la Educación por la Universidade de Santiago. Formación como Agente de Igualdad. Trabajadora en Servicios Sociales en el ámbito de la educación e intervención con familias y mujeres y responsable técnica del área de Igualdad en el Concello de Vedra (A Coruña) desde el año 2000.

Siendo estudiante, colabora con el Centro de Información al Trabajador/a (CITE) de Santiago de Compostela, pero es en 2005 cuando es elegida delegada sindical en su centro de trabajo por Comisiones Obreras. Desde 2017 es secretaria de Muller e Igualdade de Sindicato Nacional de CCOO de Galicia.

En Galicia, en estos cuatro últimos años, desde el 2018 hasta el 2021 la afiliación se incrementó en 2.609 mujeres (un 13,52%) pasando a representar el 46,95% del total de la afiliación, lo que supone un avance muy importante en cuanto a la participación de mujeres en el sindicato.



Mamen Sabio Sanz, fotografía de Xerardo Uz.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Somos un equipo conformado por un Gabinete de Igualdade (creado en 2019, fruto del acuerdo de diálogo social, con la colaboración de la Xunta de Galicia y el Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia) que cuenta con dos técnicas en Igualdad y una administrativa, esenciales para el desarrollo organizativo de la secretaría.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Se ha hecho un gran esfuerzo por impulsar la formación dentro de la organización para la implantación de planes de igualdad en las empresas y en la Administración Pública, así como en incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva participando activamente en la Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e hombres na negociación colectiva (CCAINC), creada en 2007 y dependiente del Consello Galego de Relacións Laborais.

Se han puesto en marcha distintas publicaciones relacionadas con temas de ac-



Cartel de convocatoria de las concentraciones en Galicia en repulsa del asesinato lotbifóbico de Samuel #XustizaParaSamuel.

> tualidad según las necesidades del momento temas laborales, trabajo a distancia, de conciliación, violencias...

> Y por último, se ha trabajado en el empoderamiento y liderazgo de las mujeres como elemento fundamental para conseguir una sociedad más igualitaria y más justa.

> CCOO de Galicia forma parte de Galegas8M y de la Plataforma Feminista Galega (PFG), de modo que nos sumamos a las acciones y convocatorias que se van planteando. En estos momentos, existe un debate pendiente dentro del movimiento feminista galego bajo las siguientes cuestiones: "¿Qué queremos ser?, ¿A quiénes representamos? ¿Qué contenido ideológico y político queremos transmitir? ¿Cómo organizarse?"

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa?

La última campaña para el 8 de Marzo de 2021 se llamó Esenciais si, pero non aquí y me hace sentir especialmente orgullosa, porque pese a la situación de pandemia, y la imposibilidad de realizar el trabajo de la misma manera que en años anteriores, fuimos capaces de combinar los medios telemáticos y la presencia de CCOO en la sociedad gallega dando voz y poniendo encima de la mesa la importancia y la esencialidad de los trabajos realizados por mujeres para cons-



"El reto que tenemos por delante es en relación a los planes de igualdad, herramienta fundamental para conseguir mejorar la calidad del empleo y la vida de las personas".

truir y mantener el país pese a la precariedad, temporalidad y poca valoración social de estos trabaios.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

El sindicato ha dado un salto importante en este sentido. Ha pasado de ser eminentemente masculino a ir incorporando esta cultura de género necesaria para lograr la equiparación entre mujeres y hombres. Falta mayor reconocimiento de la aportación de las mujeres. El empoderamiento sindical de las mujeres va directamente ligado a una mayor y mejor igualdad en el trabajo. Cuantas más afiliadas, delegadas, negociadoras y dirigentes sindicales con perspectiva de género, más y mejores parámetros de igualdad en el interno del sindicato y en el trabajo de cada día. Imprescindible la propuesta y la negociación o la movilización, también en contra de la discriminación y por la igualdad real y una incorporación mucho mayor de las delegadas a los puestos de decisión y responsabilidad.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Se ha potenciado el trabajo en grupos como Alas (A Coruña), entidad federada a la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) y se ha participado institucionalmente en el Observatorio Galego contra a discriminación por orientacion sexual e identidade de xénero. Por otro lado, desde la negociación colectiva y los planes de igualdad se están incorporando cláusulas en materia de diversidad sexual en los convenios colectivos y los planes de iqualdad de forma transversal para tratar de mejorar las condiciones laborales y la calidad en el empleo de las personas LGTBI+.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría que lidera?

La tarea es la de hacer efectiva la igualdad en la negociación colectiva y concretamente el reto que tenemos por delante es en relación a los planes de igualdad, como estrategia y compromiso transversal de toda la organización, herramienta fundamental para conseguir mejorar la calidad del empleo y, en definitiva, la vida de las personas en todos los ámbitos de intervención. Si se consigue implicar al conjunto del sindicato, a todos los niveles, en la pelea contra la discriminación, demandando medidas de acción positiva que corrijan la desigualdad, el avance será importante. Es importantísimo continuar con la formación sindical con perspectiva de género para delegadas y delegados que se incorporan en cada proceso electoral, porque es fundamental insistir en trabajar desde una perspectiva de género en todo aquello relativo a la negociación colectiva. Y ésta es una cuestión para trabajar e impulsar en todas las federaciones. Una perspectiva de género que debe igualmente ser elemento importante en el diseño de las políticas activas de empleo o en las políticas sociales en las que se participa como sindicato.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Desearía que el sindicato sea un sujeto activo del cambio social. Creo que existe una gran disposición dentro de nuestra organización para hacer cosas, aunque hay que reflexionar sobre ellas y, sobre todo, planificar, proponer metas, evaluar y solventar errores.

Se ha de apostar por mejorar la educación y la formación sindical. Es necesario trabajar para eliminar la discriminación de género mediante la acción sindical.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

A las jóvenes de CCOO les diría que miren hacia atrás para ver los avances que hemos conseguido, que son fruto de la lucha de todas y todos, que nadie nos ha regalado nada, pero que hace falta su ilusión, fuerza y energía para continuar. A las que somos más mayores, que sigamos manteniendo el ánimo e ilusión ante los retos que tenemos por delante. II

Marian Alcalde Ibáñez

"Sin el talento femenino de la organización no llegaríamos a ningún lado"

MARIAN ALCALDE nace en Logroño (La Rioja) en 1974 y estudió tres años en la Escuela de Artes, comenzó a trabajar a los 17 años.

Procedente del sector del Metal, comenzó su trayectoria en CCOO en el año 2000. Y desde 2009 forma parte de la dirección del sindicato en La Rioja, ostentando la Secretaría de Acción Sindical y Comunicación, que engloba Seguridad y Salud Laboral, Medioambiente, Políticas Sociales, Migración, Mujer, Iqualdad, Juventud, Movimientos y Redes Sociales. A partir del XII Congreso celebrado en mayo de 2021, desempeñará su labor sindical liderando la Secretaría de Políticas Sociales. Igualdad y Comunicación.

Activista política y social, se define a sí misma como inconformista: "Y con el objetivo claro de defender los Derechos Humanos, laborales y sociales de las personas trabajadoras. Mi afán es proteger los derechos de las personas más vulnerables, actuando con solidaridad y empatía, sumados a la negociación y la movilización, como herramientas fundamentales de transformación social".

El porcentaje de afiliación femenina en CCOO de La Rioja es del 49,12% y cada vez se afilian más mujeres.



Marian Alcalde Ibáñez.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

En la actualidad, contamos con el buen hacer de una técnica de Igualdad v esperamos poder contar con la incorporación de otras dos hasta finales de año, con lo que multiplicamos recursos tanto para formación, difusión y asesoramiento en cuanto a políticas de igualdad de género, planes de igualdad y violencia machista. Aparte del trabajo desarrollado en cuanto al asesoramiento y seguimiento de los planes de igualdad en La Rioja.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Principalmente hemos trabajado en la difusión de la normativa referente a los planes de igualdad (visitas a empresas, reuniones con comités y Representación Legal de las Personas Trabajadoras, RLPT) para impulsar y promover su negociación.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Ahora mismo estamos inmersas en un proyecto de detección de la violencia machista en los centros de

"Al llevar varias secretarías a la vez es más fácil hacer de los temas de mujeres e Igualdad (LGTBI+) algo transversal".

trabajo. Un proyecto con el que estamos realmente ilusionadas. Hemos empezado por realizar la formación necesaria para la implicación de la RLPT, y así poder llegar a víctimas de violencia machista, que pueden ser nuestras compañeras de trabajo, para poderles ofrecer apoyo, ayuda, información y solidaridad.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Sin el talento femenino de la organización no llegaríamos a ningún lado. Sobre todo porque nuestra estructura es básicamente de mujeres (la Comisión Ejecutiva actual está compuesta por 4 mujeres y 3 hombres), aunque cierto es que las secretarías generales siguen siendo en su mayoría lideradas por hombres.

¿Cómo se ha trabajado en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Al llevar varias secretarías a la vez es más fácil hacer de los temas de mujeres e igualdad (LGTBI+) algo transversal, que empape todas las bases de nuestras propuestas. También trabajamos con las plataformas regionales (Marea Arco Iris de La Rioja y GYLDA) en cuanto a derechos LGTBIQ+.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría de Políticas Sociales, Igualdad y Comunicación?

Se va avanzando, pero hay que tener cuidado con los mensajes populistas y engañosos de la ultraderecha para no retroceder



Imagen de campaña de CCOO La Rioja con motivo del 30 de Marzo, Día Internacional de las Trabajadoras de Hogar.

en derechos y seguir trabajando en el empoderamiento de las mujeres para empezar de verdad a romper techos de cristal.

¿Qué necesita del sindicato? o ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Del sindicato necesito posicionamientos claros respecto a los temas que marca la actualidad: prostitución (abolición o amparo laboral), trans...

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Les diría que no tengan vergüenza y, sobre todo, sean valientes, que nunca se olviden de la sororidad entre compañeras para crecer juntas y ser más fuertes. II



Pilar Morales Pacheco, fotografía de Fran Lorente.

Pilar Morales Pacheco

"La igualdad no es solo un asunto de mujeres sino de todas las Comisiones Obreras"

PILAR MORALES nace en Madrid en 1955. A los 17 años comienza a trabajar en Cinzano. Es licenciada en Geografía e Historia y Máster en Políticas de Género, trabaja para el Ministerio de Cultura, Escuela de San Fernando y Museo del Prado.

Afiliada a CCOO en 1985, en 1992 es elegida miembro del comité de empresa y responsable de Acción Sindical en la Ejecutiva Provincial de Cultura de la Federación de Administración Pública. Desde 2001 es secretaría de Mujer, Política Social y Cooperación de Comisiones Obreras de Madrid.

A finales del mes de junio de 2021, las mujeres afiliadas suponen el 48,84% en Comisiones Obreras de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales ha contado para sacar su trabajo adelante?

En mi caso no continuaré en la secretaría puesto que me he jubilado, pero espero que la nueva compañera que me sustituye, después de un largo periodo, cuente con un equipo humano y material suficiente para los retos que tendrá que afrontar, tanto hacia el interno de la organización como en las relaciones y pertenencia al movimiento feminista. Es mucho lo realizado por las mujeres de CCOO de Madrid, pero también hay todo un periodo complejo y apasionante por delante. Le deseo mucha suerte y acierto y aprovecho para agradecer tanto apoyo, compromiso y afecto con el que he contado en estos 20 años.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Se ha abordado la formación en igualdad entre mujeres y hombres, el trabajo con los compañeros para hacerles participes de la lucha justa por los derechos de las trabajadoras, la pedagogía sobre los planes de igualdad dentro de la negociación colectiva, el garantizar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad también en el interno, la coordinación con las Federaciones Regionales y Uniones Comarcales y la denuncia y lucha decidida contra la violencia machista.

En lo externo, nos hemos implicado en la participación activa en el movimiento feminista sin pretender imponernos, pero dejando claro que teníamos un espacio propio y que la organización ha ido comprendiendo paulatinamente. La participación en las grandes manifestaciones del 8 de Marzo y 25 de Noviembre, así como la implicación en las Huelgas del 8 de Marzo, son prueba de ello.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

De las que han trabajado el empoderamiento y liderazgo de las sindicalistas, de la pedagogía sobre violencia machista y acoso sexual en el trabajo, de la formación sobre planes de igualdad, de las que suponían apoyo internacional a mujeres de otros países y del trabajo con los compañeros. El por qué es que toda esa actividad ha situado la lucha por la igualdad en el centro del trabajo sindical de muchas mujeres, pero también "La pobreza es femenina y quien la mantiene es el patriarcado, éste es el adversario a batir".

de compañeros y el habernos acercado a la conciencia de que la igualdad no es solo un asunto de mujeres sino de todas las Comisiones Obreras.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

El reconocimiento a las mujeres es costoso, pero se va avanzando. Hoy, tras la celebración del Congreso de CCOO de Madrid en junio de 2021, contamos con una secretaria general en Madrid, Paloma López; y su alternativa, Paloma Vega, era también una mujer. Eso no ha sido fácil, ya no se podía considerar "postureo" por ninguna parte, ha sido una evolución imparable. Ahora bien, hay que seguir atentas a esta situación porque siempre puede haber tentaciones

de retroceso. Y, sobre todo, hay que avanzar en sororidad y en la agenda feminista, que aún tiene lagunas.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que ha liderado?

Los focos están claros y será la compañera que ahora asume la secretaría quién fije el trabajo futuro. El trabajo hasta aquí está hecho, publicado, compartido y realizado de forma coral entre muchísimas compañeras, el futuro es ahora y como solemos decir: "Porque fueron, somos; porque somos, serán".

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Deseo que siga existiendo, que crezca en igualdad, que lidere el campo laboral dentro del feminismo y que afronte las grandes islas de desigualdad en el empleo de las mujeres, que se empeñe en acabar con la brecha salarial y que no olvide nunca su vocación sociopolítica, porque la pobreza es femenina y quien la mantiene es el patriarcado, éste es el adversario a batir y solo puede hacerse de la mano del feminismo. "Las secretarías de la Mujer siguen siendo la garantía del avance en igualdad de las Comisiones Obreras".

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Pues les diría que luchen por su propia revolución pero que preserven la memoria histórica de todas las sindicalistas que han llevado al sindicato a estar definiéndose como feminista, que hagan oír su voz, que luchen por la abolición de la prostitución y los vientres de alquiler y que aporten sus ideas y defiendan con pasión la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Y, sobre todo, que no se rindan y que pongan en valor a las secretarías de la Mujer que, aún hoy, siguen siendo la garantía del avance en igualdad de las Comisiones Obreras.



Ana María González Blanco

"La complejidad y diversidad de la realidad LGTBI+ nos ha exigido la combinación de líneas de trabajo"

ANA MARÍA GONZÁLEZ nace en Madrid en 1967. Es diplomada en Trabajo Social (UCM) y trabajadora social del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de Madrid.

Se integra en la Comisión Ejecutiva Regional de Madrid en el año 2000 asumiendo la Secretaría de Política Social, incorporando ya desde ese momento las responsabilidades en materia LGTBI+. Tras un periodo como responsable de la Secretaría de Formación para el Empleo, a partir de 2004 retoma las tareas de Política Social integrando, en la propia denominación de la secretaría, las competencias en materia de Igualdad (LGTBI+). Es en el año 2017 cuando se actualiza el nombre pasando a denominarse Secretaría de Política Social y Diversidad como fórmula de visibilización de compromiso sindical en este ámbito.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Básicamente con los recursos propios de la organización y en concreto, de la Secretaría de Política Social y Diversidad. El equipo técnico y sindical está conformado por Carmen Pizarro, Carolina Mújica y Ángela Gancedo que, junto con el apoyo y acompañamiento del grupo de activistas sindicales LGTBI+, son piezas clave en la construcción y materialización de los objetivos de trabajo.

No obstante, la intervención sindical en esta materia es profundamente trasversal lo que conlleva la movilización e implicación de todas las estructuras, tanto federales como comarcales. Igualmente es imprescindible la cooperación de otras áreas sindicales de la Ejecutiva regional, especialmente, las relacionadas con los aspectos organizativos, de Comunicación, económicos o la colaboración con el Sindicato Joven.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

La complejidad y diversidad de la realidad LGTBI+ nos ha exigido la combinación de líneas de trabajo.

Durante este último mandato me gustaría destacar tres de los ejes prioritarios de intervención sindical. La lucha contra la LGT-Blfobia, el acoso laboral y la discriminación han sido los elementos centrales de nuestra estrategia.

La aprobación de las leyes trans (Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid) y LGTBI (Ley 3/2016, de 22 de julio, de Pro-



Ana María González Blanco, fotografía de Fran

"La lucha contra la LGTBIfobia, el acoso laboral y la discriminación han sido los elementos centrales de nuestra estrategia".

tección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid) en la Comunidad de Madrid ha centrado gran parte de nuestros esfuerzos en materia de incidencia política. Con la campaña En clave de Igualdad. Actúa contra la LGTBIfobia y la edición de la guía con el mismo nombre, pretendimos analizar los aspectos fundamentales de estas normativas y trasponerlas a la acción sindical, aportando herramientas concretas a la representación sindical. Ambas leyes siguen, cinco años después, sin desarrollo reglamentario, lo que ha motivado reiteradas denuncias y la búsqueda de sinergias con los ámbitos políticos y activistas.

La formación y la sensibilización son líneas de trabajo constantes que han sido fuertemente potenciadas a través de diferentes estrategias: talleres, grupos de discusión, diseño de materiales de difusión y merchandising. Hemos cualificado a la representación sindical y afiliación, rompiendo estereotipos y encaminándonos hacia modelos de empleo inclusivos. Se han elaborado protocolos de actuación para la negociación colectiva y consolidado las tareas de

"Hay que continuar potenciando líneas de diálogo social que promuevan la inserción laboral de los colectivos más vulnerables, como las personas trans".

información y acompañamiento a personas LGTBI+ en situaciones de discriminación y acoso laboral. La incorporación de los derechos del colectivo en los ámbitos de diálogo social, como, por ejemplo, las medidas integradas en la Estrategia Madrid por el Empleo sobre políticas activas de empleo, ha sido otro de nuestros ámbitos prioritarios.

Esta dinámica ha sido permanente, convirtiendo determinadas fechas en referentes de lucha. Fechas en las que la organización se activa y espera, con profundo interés, el programa de actividades.

Por último, la alianza con el activismo LGTBI+ se ha situado como un objetivo irrenunciable. La dilatada colaboración con COGAM, Colectivo LGTB+ de Madrid y la cooperación con el prestigioso festival de cine LesGaiCineMad, siendo el Auditorio Marcelino Camacho su sede central, son algunos ejemplos de esa alianza, a la que, recientemente se suma, el acuerdo de colaboración con Arcópoli, Asociación LGTB de la Comunidad de Madrid en 2019 contribuyendo, entre otras cuestiones, en la detección y denuncia de situaciones de acoso y delitos de odio.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, siente más orgullo y por qué?

Como bien señalas son muchas las campañas desarrolladas durante este mandato pero me quedaría con dos iniciativas o momentos. Los Encuentro Orgullo de Ser que instauramos en el 2017, además de premiar el compromiso de activistas, instituciones y colectivos en la defensa de los derechos LGTBI, se han convertido en un espacio de encuentro para la reflexión de primer orden. En la primera edición se galardonó al profesor de Antropología Social y Cultural, José Ignacio Pichardo, y al Ayuntamiento de Móstoles. El Il Encuentro Orgullo de Ser 2018 reconoció a dos mujeres activistas y feministas, ejemplo de lucha incansable, Boti García y Carla Antonelli. Especialmente emotivo fue el III Encuentro Orgullo de Ser 2019 dedicado a la ley de matrimonio iqualitario, con el reconocimiento compartido a Pedro Zerolo (in memoriam), a Beatriz Gimeno y Miguel Ángel Sánchez, protagonistas incuestionables de ese importante avance en derechos civiles.

Por otra parte, la participación en la manifestación del Orgullo es ya, desde hace más de dos décadas, una cita ineludible. Sin embargo, la pandemia nos situó ante un reto sin precedentes, teniendo que afrontar un Orgullo LGTBI en circunstancias excepcionales. Por eso, se idearon un conjunto de actividades virtuales como la convocatoria del Concurso de Fotografía Mi mejor orgullo y el bus obrero interactivo (una forma de componer, de manera virtual, la comitiva que cada año integra el Autobús Obrero del Orgullo) y que recopiló momentos de manifestaciones prece-

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

No cabe duda de que los avances en materia de igualdad en CCOO son irreversibles. La lucha de las sindicalistas construida desde hace décadas, junto con la complicidad de nuestros compañeros, da sus frutos y se materializa en mayores espacios de responsabilidad sindical asumidos por mujeres. Sin embargo, no se puede bajar la guardia y se debe seguir apostando por estrategias de igualdad efectiva y de acción positiva en el interno para erradicar ciertos elementos de discriminación que persisten, reflejo de la sociedad que somos.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

La radicalización de los discursos Igtbifóbicos de la ultraderecha y la complicidad del recién estrenado Gobierno regional va a obligar a multiplicar los esfuerzos para construir diques de contención desde lo social, en connivencia con el activismo organizado. En paralelo, se debe avanzar en estrategias de negociación colectiva para garantizar centros de trabajo libres de discriminación. Por último, hay que continuar potenciando líneas de diálogo social que promuevan la inserción laboral de los colectivos más vulnerables, como las personas trans.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

La organización tiene una potencia de la que no somos lo suficientemente conscientes. Poner en valor la capacidad de penetración en la sociedad a través de las empresas, de los centros de trabajo y valo-



Madrid orgullosa, fotografía de Fernando Tribiño, Primer Premio del Concurso de Fotografía Mi mejor orgullo 2020.

rizar a nuestro activo sindical deben situarse como ejes principales. La fortaleza para transformar socialmente, en lo macro y en lo micro, debe ser rentabilizada de forma más

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

En un contexto de precariedad social y laboral, que impacta agresivamente en la población joven, es fundamental movilizar nuestro perfil sociopolítico. Sentir el orgullo de formar parte de una organización como CCOO va más allá de la mejora de las condiciones de trabajo y somos clave en lo que se define como "salario diferido". El derecho a una vivienda digna, a la movilidad, a una sanidad y educación pública y de calidad, a unos servicios sociales universales, avanzar en libertades y en democracia suponen un poderoso testigo para entregar a la juventud sindicalizada. 📊

María Ángeles Asensi Guri y Rafael Calatrava Valenzuela

"No podemos dejar que la ultraderecha nos haga retroceder en derechos"



María Ángeles Asensi Guri.



Rafael Calatrava Valenzuela.

Carmen Briz Hernández

MARÍA ÁNGELES ASENSI nace en Melilla en 1988. Es técnico sociosanitario y trabaja de auxiliar de enfermería en la empresa CLECE donde es delegada sindical. Liberada, en julio de 2018, para dedicarse por completo al sindicato, es secretaria de Mujeres y Formación de CCOO de Melilla.

RAFAEL CALATRAVA nace en Almería en 1969. Es fotógrafo y diseñador gráfico de profesión. Ejerce una amplia labor sindical en Almería como uno de los activistas más jóvenes de la provincia, principalmente en las huelgas del transporte de los 80. Adquiere responsabilidades en el área de Jóvenes, promoviendo diversos programas dirigidos principalmente a estudiantes. Desde junio de 2020 es responsable de Igualdad y Políticas LGTBI+ de CCOO de Melilla.

CCOO de Melilla cuenta con una afiliación de 2.140 personas, de las cuales 1.274 son mujeres.

¿Con qué recursos humanos y materiales cuentan para sacar su trabajo adelante?

Los recursos, tanto humanos como económicos, son bastante limitados a la hora de poder trabajar.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado Comisiones Obreras de Melilla, en estos últimos cuatro años, en relación a la igualdad?

Destacaría las siguientes fechas: 25N, 8M y 28J. Hemos puesto en marcha diferentes mesas informativas y participado en los distintos sectores del sindicato reforzando el trabajo en políticas de igualdad. Se han realizado concentraciones conjuntas con UGT, que han sido un éxito, para visibilizar la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

Melilla CCOO, junto con otras entidades tanto sociales como políticas, forma parte de la Plataforma 25N contra la violencia de género.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos años, sienten más orgullo?

Hay que destacar el 25N. Consideramos este día de los más importantes por la carga reivindicativa para acabar con la violencia machista, cada vez más visible en nuestra sociedad.

¿Piensan que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

En la Ejecutiva de Melilla hay mayoría de mujeres. En el sindicato no me siento infravalorada, pero sí es verdad que en las empresas aún queda mucho por hacer en este sentido. Los puestos directivos aún son difíciles de alcanzar.

"Visibilizando los problemas, tanto laborales como sociales, de las personas LGTBI+ y este año apoyando especialmente a las personas trans".

¿Cómo se ha trabajado en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Apoyando en todas las acciones a la Asociación Melillense de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales, AMLEGA y promoviendo, reivindicando y visibilizando, principalmente en las fechas más importantes, los problemas tanto laborales como sociales de las personas LGTBI+ y este año apoyando especialmente a las personas trans.

El Orgullo Norte de África es la celebración del Orgullo LGTBI en Melilla. Tiene este nombre por ser el único que se celebra en el norte de África. CCOO es un socio importante de AMLEGA, encargada de la organización de este evento, estando presente en todas sus actuaciones.

En cuanto a la protección internacional, trabaja principalmente con los demandantes de asilo LGTBI que llegan desde el norte de África dándoles apoyo técnico y psicológico así como acompañamiento. Por lo general, quienes están pendientes de asilo residen en el Centro de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) en espera de que se resuelva su solicitud y puedan viajar hasta la

Al otro lado de la frontera, en Marruecos, la homosexualidad y la transexualidad implican multas y años de cárcel. Por esto precisamente es especialmente importante la celebración del Orgullo LGTBI africano, donde no sólo participan residentes en Melilla, sino también activistas del norte de Marruecos.

Este año participamos como sindicato, junto a otras entidades, en la izada de la bandera arcoíris en el edificio de la Delegación del Gobierno, ubicado en el centro de la ciudad, y en la lectura del manifiesto.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención las secretarías de Mujeres e Igualdad-LGTBI+ que lideran, respectivamente?

Son muchos los temas en los que no podemos bajar la guardia; ahora mismo nos preocupa la discriminación salarial, la conciliación familiar y la formación para mujeres en exclusión social.

Debido a la covid-19 y a la crisis diplomática entre España y Marruecos, actualmente no hay trabajadoras transfronterizas en la ciudad. Normalmente son atendidas por nuestros servicios jurídicos y son informadas y acompañadas en sus trámites administrativos.

¿Cómo desearían que fuera el sindicato?

Es importante que el sindicato tenga como objetivo principal la formación permanente de las personas responsables de áreas como Mujeres y/o Igualdad-LGTBI+.

¿Qué mensaje le harían llegar a las y los sindicalistas más jóvenes?

Que la lucha nunca termina, que no podemos dejar que la ultraderecha nos haga retroceder en derechos que ha costado tantos años conseguir. 👖

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

"Ahora mismo nos preocupa la discriminación salarial. la conciliación familiar y la formación para mujeres en exclusión social".



"Si hay un sindicato desde el cual se puede trabajar para mejorar la vida de las mujeres es CCOO"



Anna Mellado García, fotografía de Aurora Hierro.

"Se necesitan mejores políticas de conciliación y más corresponsabilidad para materializar el liderazgo femenino". ANNA MARÍA MELLADO nace en Grenoble (Francia) en 1964. Es licenciada en Filosofía y Letras (especialidad Filología Francesa), diplomada en Estudios Avanzados en Lengua y Literatura Occitanas, investigadora especializada en estudios de género, lengua y cultura occitanas y en memoria histórica europea. Es funcionaria del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria en la especialidad de Francés.

Forma parte de la Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (AUDEM), de la Asociación Catalana Estudios Occitanos, de carácter internacional, y del colectivo Más mujeres por la igualdad en la cultura, además es colaboradora del Foro Ciudadano de la Región de Murcia.

Es secretaria de Mujeres e Igualdad y Juventud de CCOO de la Región de Murcia desde 2017.

En la Región de Murcia, las mujeres representan el 47,54% de la afiliación, destacando las federaciones de Sanidad (78,3%), Enseñanza (67,6%) y Servicios (55,31%), las más feminizadas.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Esta secretaría trabaja en cooperación con la Ejecutiva regional, los servicios de administración y jurídicos y el Gabinete de Salud Laboral. Las acciones se coordinan con las responsables de Mujeres e Igualdad de las federaciones. Cuento, de forma puntual, con una técnica especialista en Igualdad. También valoro mucho la disponibilidad y el apoyo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad. Los recursos económicos para la organización de jornadas, campañas y materiales de difusión son escasos.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

De forma intensa, se ha trabajado por expandir la transversalidad de género en el sindicato y promover la acción sindical con perspectiva de género. Se ha impulsado la difusión, sensibilización y asesoramiento sobre planes y medidas de igualdad en la nego-

ciación colectiva, protocolos frente al acoso sexual y discriminaciones por razón de sexo y sobre la violencia de género. Se han realizado informes e impartido formación sobre las causas y consecuencias de las brechas de género en el empleo. Se han atendido muchas consultas relacionadas con los derechos de conciliación y se ha procurado fomentar la corresponsabilidad. En coherencia con los principios del sindicato, se trabaja con el plan de igualdad de CCOO de la Región de Murcia, por el cual se obtuvo el Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) ministerial en 2011, algo que permite impulsar políticas de igualdad avaladas por esta marca de excelencia.

En relación a la actividad de participación institucional en consejos asesores, en el Observatorio de Igualdad de la Región de Murcia y en Consejos Asesores Regionales, en comisiones de trabajo y en el Consejo Escolar de la Región de Murcia se ha procurado hacer respetar la perspectiva de género y se ha exigido el análisis del impacto de género en los borradores normativos y documentos de trabajo presentados. De forma constante, se ha puesto de relieve la importancia del diálogo social y se ha procurado dinamizar la interlocución social siem-

"Me gustaría que CCOO se declarase feminista sin ambages: no hay un sindicato en España que haya impulsado más y mejor las políticas de iqualdad".

pre desde la perspectiva de género. En el marco social se han tejido redes de apoyo reivindicando derechos con asociaciones y colectivos del movimiento feminista. CCOO de la Región de Murcia es cofundadora de la Asamblea Feminista de la Región de Murcia, que engloba a más de 20 colectivos, organizaciones sindicales y formaciones políticas regionales.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa?

El Medidor del acoso sexual ha despertado gran interés en espacios y territorios de la organización. También ha tenido repercusión social y en ámbitos especializados en salud y bienestar laboral y en la red de empresas y entidades del Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE).

Se han realizado varias performances con mujeres, previas al 25 de Noviembre y al 8 de Marzo, que han destacado por su impacto social y mediático. Se ha consolidado la reivindicación del Día de la Igualdad Salarial (22F), que antes pasaba algo desapercibido en el sindicato.

Se ha hecho un seguimiento continuo del Pacto Regional contra la Violencia de Género. En la lucha contra esta lacra, CCOO de la Región de Murcia es el sindicato de referencia de la región y es también la única organización sindical incluida en la Guía profesional de recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En la sede se ofrece además un Servicio de información y asesoramiento contra el acoso sexual y la discriminación sexista en el ámbito laboral y sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

También se negoció la Estrategia 2019-2021 para la eliminación de la brecha salarial en la Región de Murcia donde se introdujeron importantes aportaciones realizadas desde el sindicato. En la reciente negociación de la Estrategia de Reactivación para



Fotografía de Lucía Pérez.

el Empleo de Calidad (2021-2024) se ha logrado realizar un diagnóstico y se han incorporado aportaciones con perspectiva de género, además de incluir medidas específicas para las mujeres teniendo en cuenta contextos de interseccionalidad.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

La mayoría de las Secretarías Generales están dirigidas por hombres, pero desde el último XII Congreso Confederal de CCOO, celebrado en 2017, circula en el sindicato una sinergia que estimula la incorporación de mujeres en mesas de negociación y en puestos de responsabilidad. La política de CCOO es desde luego favorecer el liderazgo de las mujeres, pero se necesitan mejores políticas de conciliación y más corresponsabilidad para materializar el liderazgo

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Se ha creado una red LGTBI interfederativa, que anima a la formación y difusión de los derechos de las personas LGTBI, apoyando y participando en actos públicos, negociando acciones positivas y programas de acción en acuerdos estratégicos y denunciando la vulneración de sus derechos.

Guardamos una buena relación con el Colectivo Galactyco (Asociación de Gays, Lesbianas, Bisexuales y Trans Activistas de Cartagena y Comarca), al que solemos apoyar en sus reivindicaciones y a quienes prestamos nuestra colaboración cuando nos la solicitan.



Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

Debería poner el foco en la vigilancia y cumplimiento de los planes de igualdad y en el principio de transparencia salarial y en acciones de impacto contra el acoso sexual y sexista en el ámbito laboral y contra la violencia de género. Además de garantizar la perspectiva de género en la acción sindical y en las instituciones, impulsar la red LGTBI y conformar un espacio intergeneracional en el cual las mujeres feministas de CCOO de la Región de Murcia intercambien experiencias y se organicen.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Debería contar con más recursos humanos. La última reforma laboral casi consique desmantelar las organizaciones sindicales. El trabajo que se desarrolla en CCOO es ingente, hay personas muy cualificadas y muy comprometidas que merecen trabajar en mejores condiciones. La falta de recursos y la multitud de cuestiones que hay que atender generan estrés y, a veces, frustración.

Me gustaría que aumentase la implicación sindical en actividades culturales y sobre la memoria histórica, porque participar en la mejora del nivel cultural de este país también nos concierne y es una forma de luchar contra los mensajes liberales del individualismo y el menosprecio a través de la acción colectiva de la clase trabajadora. Por otra parte, me gustaría que CCOO se declarase feminista sin ambages: no hay un sindicato en España que haya impulsado más y mejor las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por eso no comprendo la reticencia en asumir que es un sindicato feminista y en declararse como tal.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Su presencia es fundamental para incorporar las reivindicaciones de las personas jóvenes y, sobre todo, para ir tomando el relevo en el combate contra las discriminaciones hacia las mujeres en el empleo y por un entorno laboral libre de acoso sexual. La lucha de las mujeres continúa siendo necesaria, en especial la de las sindicalistas, para garantizar una acción sindical y una negociación colectiva con perspectiva de género. Y si hay un sindicato desde el cual se puede trabajar para mejorar la vida de las mujeres es, desde luego, Comisiones Obreras. II

📊 rabajadora 73 octubre 2021

Pilar Ruiz Cobo

"La discriminación laboral debe terminar ya"

PILI RUIZ nace en Pamplona en 1969. Estudia Trabajo Social, Sociología (Universidad Pública de Navarra) y es Máster de Agente de Igualdad (Universidad de Valencia).

Ha trabajado 20 años como orientadora laboral y fue gestora de proyectos y programas de formación y empleo en FOREM Navarra. Desde el año 2017 es secretaria de Formación, Empleo, Mujeres e Igualdad.

En CCOO Navarra, las mujeres suponen el 44 % del total de la afiliación.



Pili Ruiz Cobo en la manifestación del 8 de Marzo de 2021.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Los recursos durante estos cuatro años han sido limitados. Cuento con una técnica de Igualdad y realizamos asesoramiento en temas de conciliación y planes de igualdad a la afiliación y a delegadas y delegados que lo demandan. Con la entrada en vigor de los dos nuevos reales decretos sobre planes de igualdad en el trabajo ha aumentado considerablemente, y resulta muy complicado participar en las comisiones negociadoras de planes de igualdad donde no existen personas del sindicato en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Para poder atender a todas estas empresas, que llaman para negociar los planes de igualdad (dentro del plan de empleo), contamos con la financiación del Gobierno de Navarra de la figura de agente de igualdad en las organizaciones sociales con representación.

Habitualmente las atenciones tienen lugar en la sede central de Pamplona, y nos desplazamos a comarcas y empresas cuando se nos requiere.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Fundamentalmente se ha trabajado a un doble nivel. Por un lado, en la atención a personas, asesorando sobre temas relacionados con la igualdad y los derechos de conciliación.

Y por otro lado, se ha realizado un gran trabajo formando a delegadas y delegados. Durante estos cuatro años, se han impartido varios seminarios sobre planes de igualdad, tiempo de trabajo y conciliación y acoso y violencia sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Se ha intensificado la impartición de esta formación tras el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que tantos cambios positivos ha conllevado para el avance de la igualdad en el ámbito de la conciliación corresponsable y en el empleo.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

De la puesta en marcha de las sedes como espacios libres y seguros de violencia machista. A pesar de ser un territorio pequeño y con recursos limitados nos pareció muy necesario este servicio sindical. El sindicato siempre ha estado comprometido con la erradicación de la violencia de género y con todas y cada una de las manifes-

"La discriminación laboral, de salario, de pensiones, de tipo de contratos, de acceso a la formación profesional debe terminar ya. Este va a ser uno de mis principales compromisos".





Presentación y puesta en marcha en Navarra de la campaña Sedes seguras de CCOO, 25 de Noviembre de 2020.

taciones de esa violencia machista; pero era durante la pandemia donde muchas mujeres se veían aisladas y con mayores trabas para denunciar y contar su situación, para sentirse escuchadas, por eso nos sumamos a la iniciativa de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad, dando un paso más en la actuación sindical contra las violencias machistas, ofreciendo a las víctimas apoyo y acompañamiento. Se hizo con el apoyo unánime de todas las federaciones y de toda la organización.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Sí, sin duda. Cada vez son más las mujeres que están en los puestos de responsabilidad de la Unión y de las federaciones. Cada día son más las mujeres que se afilian y eso es porque se ven representadas, por el trabajo que se realiza día a día en los centros de trabajo por avanzar en derechos y por recortar las desigualdades que siguen sufriendo las mujeres en el mercado de trabajo.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Se ha priorizado la formación sindical a delegadas y delegados, impartiendo el módulo de sensibilización a la igualdad y diversidad LGTBI en la acción sindical. En estos seminarios se ha trabajado la vía para actuar sindicalmente, analizando los criterios y propuestas para conseguir la igualdad real de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

Nos hemos sumado a la visibilización de las personas LGTBI+ como paso imprescindible para conocer una realidad y también para reclamar derechos que permitan terminar con los estereotipos y evitar todo tipo de discriminaciones.

A nivel institucional, formamos parte del Consejo Navarro LGTBI+, dependiente del Instituto Navarro para la Igualdad, un Consejo que se creó mediante Decreto Foral 34/2019, de 27 de marzo, y que en mayo de 2019 aprobó el Plan de Acción, un plan que valoramos muy positivamente por ser una herramienta eficaz para organizar y transversalizar las políticas para trabajar a favor del respeto y contra la LGTBIfobia.

Durante estos cuatro años hemos defendido y apoyado, por todas las vías posibles, la implantación del programa SKOLAE, un programa educativo para aprender a vivir en igualdad y diseñado por el Departamento de Educación de Gobierno de Navarra. SKOLAE pretende equilibrar desde la educación los modelos y mensajes sexistas, dirigidos a niñas y niños, de manera que aprendan a crecer y relacionarse de forma igualitaria, libres de violencia y con todo el abanico de posibilidades vitales a su disposición; para que elijan de forma libre y responsable desde sus deseos y capacidades para ser lo que quieran ser en la vida.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría de Formación, Empleo, Mujeres e Igualdad que lidera?

En eliminar las brechas que sufren las mujeres en el empleo y en conseguir la igualdad real. Sin duda va a ser una línea prioritaria a trabajar desde la Secretaría de Formación y Empleo. La igualdad real y efectiva sigue siendo un deber que la sociedad tiene con las mujeres. La clave está en transversalizar el enfoque de género en todas las actuaciones. Negociar medidas y planes de igualdad y alcanzar acuerdos en

"Es importante que las generaciones más jóvenes conozcan los valores de muchas sindicalistas que han formado parte de nuestra historia".

las mesas del diálogo social que se dirijan a poner fin a cualquier forma de discriminación laboral por el hecho de ser mujeres. La discriminación laboral (de salario, de pensiones, de tipo de contratos, de acceso a la formación profesional) debe terminar ya. Este va a ser uno de mis principales compromisos para seguir avanzando para que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades.

¿Qué necesita del sindicato? o ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Cada día se afilian más mujeres y eso es por el trabajo que se hace, día a día, en los centros de trabajo, denunciando y combatiendo cualquier discriminación y defendiendo en las empresas a las trabajadoras. Esta labor tiene que seguir e intensificarse. Y esta mayor participación de las mujeres en la vida sindical va a conllevar que en los próximos años hava muchas más delegadas en los centros de trabajo, muchas más mujeres liderando las distintas estructuras territoriales y federales, y más mujeres al frente de las secretarías generales...

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Que lean y redescubran la historia de muchas sindicalistas y trabajadoras que han formado parte de CCOO. Mujeres con firmes convicciones, que defendieron los valores de libertad, justicia, el derecho a un trabajo decente para el conjunto de la clase trabajadora y que lo hicieron en tiempos muy difíciles, durante una dictadura, poniendo en riesgo sus propias vidas... Es importante que las generaciones más jóvenes conozcan los valores de muchas sindicalistas que forman parte de nuestra historia, que conozcan sus ideales y tomen conciencia de que ellas son ahora el motor del cambio hacia un modelo económico y social más justo. 📊

Cloti Iborra Alcaraz

"Se debe reforzar el papel sindical y trabajar el vínculo y las alianzas con el movimiento feminista"

Carmen Briz Hernández

CLOTI IBORRA nace en Xàtiva (Valencia) en 1977. Es licenciada en Derecho (Universidad de València) y estudió formación de personas formadoras e igualdad de oportunidades y violencia de género.

Se vincula al sindicato durante sus estudios de Derecho a través de la Fundación CITMI-CITE PV (Centro de Información para Trabajadores/as Migrantes y trabaja en el en el proyecto Mou-te en Drets de la Fundación Pau i Solidaritat y como formadora ocupacional en FOREM PV. Posteriormente se incorpora al equipo de formación sindical, compaginándolo con la responsabilidad del área social en la Unión Intercomarcal de Comarques Centrals. En 2009 se incorpora a la Unión Intercomarcal de l'Alacantí Les Marines y en 2013 como adjunta sindical a la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios en ese mismo territorio. En 2017 es elegida secretaria de la Dona, de Polítiques LGTBI i Institucional de CCOO del País Valencià.

El 46,8 % de la afiliación en el conjunto del País Valencià son mujeres. Hay que destacar que en la Unión Intercomarcal l'Alicanti Les Marines, las mujeres suponen un 52,3%. Es un territorio donde se apostó de forma decidida por la igualdad y se nota en sus resultados: "Este trabajo fue liderado por Consuelo Navarro, la secretaria general hasta ahora, y María Candelas, la secretaria de la Mujer, que implicaron a toda la organización e incorporaron la perspectiva feminista de clase en la acción sindical", explica Cloti Iborra.



Cloti Iborra Alcaraz.

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Trabajo con Cristina Ochando, adjunta a la Secretaría, que cuenta con una amplia formación y experiencia. Para la parte Institucional, he contado con Tatiana Sapena, socióloga del Gabinete Técnico de CCOO del PV. Han sido un gran apoyo y han facilitado mucho la labor de la secretaría, que tiene un gran volumen de trabajo que se ha afrontado con muchas horas de dedicación y mucha imaginación, así como con la ayuda de compañeras y compañeros a quienes agradecemos su colaboración.

También deseo realizar una especial mención al Plenario de secretarias de Dona i Igualdad del País Valencià y a las personas activistas del Grup d'Acció LGTBI de CCOO-PV. La suma de todas ha significado una explosión de energía y creatividad.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Se ha trabajado mucho la formación del activo sindical, conjuntamente con la Secretaría de Formación Sindical, con una oferta bastante flexible, adaptada a las necesidades de cada organización; en los últimos meses la formación se ha volcado en los planes de iqualdad. Anualmente se han celebrado tanto la Escola de Dones como la Escuela Sindical Ana Meluska Cano, espacios de formación y reflexión en feminismos y políticas LGTBI, respectivamente.

Otro eje que se ha trabajado mucho es la relación con el movimiento feminista y con el tejido asociativo, participando en la organización de las manifestaciones del 8M y 25N, de las concentraciones en contra de la violencia de género y machista y en las movilizaciones que han ido surgiendo. En este periodo, se convocaron y organizaron las huelgas feministas del 8M del 2018 y 1019.

También estamos presentes en el movimiento LGTBI+, sumándonos a las manifestaciones del Orgullo en nuestro territorio, así como participando en actos, eventos y jornadas.

"Anualmente se han celebrado tanto la Escola de Dones como la Escuela Sindical Ana Meluska Cano, espacios de formación y reflexión en feminismos y políticas LGTBI+, respectivamente".



Exposición fotográfica Rompe el molde: tu proyecto laboral sin trampas sexistas.

entrevist

"Creer en un mundo mejor, más igualitario, justo y sostenible es lo que defendemos y en lo que trabajamos".

Y me gustaría señalar el convenio que se suscribió con CALCSICOVA, coordinadora de asociaciones de VIH y sida de la Comunidad Valenciana, con quien se ha trabajado especialmente en formación v sensibilización en VIH. Es de agradecer, especialmente aquí, el trabajo del compañero Alberto Martínez.

Respecto a las trabajadoras del hogar, se ha trabajado, conjuntamente la confederación y la federación, en las campañas por la dignificación del colectivo y la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Otro tema fundamental es el diálogo social y las relaciones institucionales para poder incidir en las políticas de igualdad.

Finalmente, desde la secretaría se procura apoyo técnico sindical a las organizaciones que así lo solicitan.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Me resulta muy difícil señalar una, pero bueno, destacaré la Escola de Dones y la Escola Sindical LGTBI Ana Meluska Cano, que inició su andadura en 2018. Son espacios que considero indispensables, espacios de encuentro, conocimiento, reflexión y empoderamiento.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Creo que estamos ante un buen momento que debemos aprovechar. El discurso feminista ha calado en la organización y, en general, hay un compromiso y también un convencimiento de que las mujeres deben ocupar puestos de responsabilidad y no ser solo una cuota en los órganos de dirección. Las mujeres deben liderar secretarías tradicionalmente ocupadas por hombres y creo que ese cambio se está produciendo. No obstante, sigue sin ser sencillo. Creo que confluyen diversas causas aún, que hace más costoso que las mujeres den ese paso, por ejemplo el tema de la asunción de los cuidados, los horarios infinitos y la exigencia de disponibilidad casi absoluta. Otro factor que me gustaría señalar es que una vez dado el paso, sí creo que las mujeres tienen mayores dificultades para tener ese "reconocimiento" tanto desde las instituciones, los medios de comunicación e incluso, en algún caso, desde el propio sin-

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

En el ámbito externo, participando como agentes sociales que somos, en espacios de representación institucional y social. Hicimos aportaciones a la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana, así como al desarrollo reglamentario de esta ley y de la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. Asimismo se participó en la estrategia valenciana para la igualdad LGTBI y formamos parte del Consell Consultiu Trans y en el Consell LGTBI.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

Considerando el momento actual y la oportunidad que suponen los planes de igualdad para conseguir detectar y eliminar las discriminaciones que sufren las mujeres en los centros de trabajo, creo que se debe poner el foco aquí. Es cierto que son las federaciones de Comisiones Obreras quienes tienen las competencias para su negociación pero las organizaciones territoriales deben dar el apoyo necesario para que este reto se lleve a cabo.

No obstante en los territorios, el papel de las confederaciones está intimamente ligado al diálogo social y a la participación institucional, a través de la cual se intenta incidir en las políticas públicas. No se puede perder este espacio, bien al contrario, se debe reforzar el papel sindical y trabajar el vínculo y las alianzas con el movimiento fe-

¿Qué necesita del sindicato? o ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

La organización debe dar un paso adelante en las nuevas tecnologías, se debe apostar por el trabajo de los gabinetes de Comunicación para que el mensaje sindical llegue más y mejor; hay que llegar a trabajadoras y trabajadores y aumentar la participación de la afiliación.

El sindicato es una buena idea, con buenas intenciones. Necesito que las personas que lo lideran las interioricen y las practiquen. Creer en un mundo mejor, más igualitario, justo y sostenible es lo que defendemos y en lo que trabajamos.

Deseo que mi sindicato se declare feminista y lo integre sin complejos, y deseo aún más que practique ese feminismo.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Que abracen el feminismo de clase y el sindicalismo y lo integren en sus vidas y en la organización, que crean en un mundo mejor y que crean que ellas lo pueden hacer posible. 📊

Belén de la Rosa Rodríguez

"Situar las políticas sindicales a la altura de las necesidades de las trabajadoras"

BELÉN DE LA ROSA nace en Aranjuez (Madrid) en 1965. Es diplomada en Fisioterapia (UCM), terapeuta Gestalt y Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres (URJC). Desde 1990 presta sus servicios en el Colegio Público de Educación Especial Príncipe de Asturias de Aranjuez.

Es coautora, entre otros, de los libros Somos como somos: 12 inclusiones, 12 revoluciones y del cuento El Mundo raro de Mermel.

Inicia su actividad sindical en la Federación de Enseñanza de Madrid como responsable de empleo y juventud (2000-2004). Desde 2017 y hasta junio de 2021 ha sido secretaria de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Enseñanza (2017-2021) de Comisiones Obreras.

Las mujeres representan, en la actualidad, el 66,71 % de la afiliación en la Federación de Enseñanza.



Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

He dispuesto de presupuesto propio, que ya es un gran paso y a pesar de disponer de la posibilidad de media jornada para una persona no ha sido posible materializarlo, así que he estado sola en el trabajo de la secretaría. Aunque no es exacto expresarlo así, puesto que he contado con las secretarias de Mujeres de las federaciones de Enseñanza territoriales y con la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad. Sin todas ellas el trabajo habría sido imposible.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Hemos acercado el trabajo de la secretaría a la Acción Sindical y la negociación colectiva; impulsado la negociación de los planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo; difundido las propuestas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y, por último, hemos activado políticas educativas coeducadoras y con perspectiva feminista. La idea era abrir el trabajo de la secretaría a todas las actividades sindicales y darle una dimensión en la acción sindical, la negociación colectiva y la presencia institucional.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

No podría decir una, hemos realizado muchas a lo largo de los cuatro años, quizá las más contundentes y claras han sido dos que, a pesar del esfuerzo, no siempre han tenido el eco deseado: Ellas toman la palabra y CCOO tiene un plan. También hemos trabajado mucho las unidades didácticas para el aula para combatir las violencias y favorecer la celebración de la lucha de las mujeres los días 8 de Marzo incluida la huelga de 24 horas del 8 de Marzo de 2019. También el Proyecto Orientadas en la igualdad trabajado colectivamente con la Federación Estatal de Industria y que dió como fruto un documento con propuestas bastante interesante.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Sigue siendo una asignatura pendiente de la organización dar solidez y consolidación a las mujeres en las primeras líneas



de acción e influencia. Falta mucho trabajo interno en situar las políticas sindicales a la altura de las necesidades de las trabajadoras que son quienes han tenido, tienen y tendrán una influencia determinante en la continuidad del sindicato.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Esta secretaría tiene entre sus responsabilidades estatutarias la acción continua y mantenida de los derechos de las personas LGTBIQ+, no solo en lo concerniente a la erradicación de la LGTBIQ+fobia en contextos educativos y laborales, sino también en la elaboración, coordinación y propuesta de innovación en el desarrollo de estrategias para abordar en las aulas y los centros las políticas LGTBIQ+ que garanticen el desarrollo pleno de las personas. Hemos desarrollado campañas y materiales específicos y dinamizado protocolos contra el acoso por motivos de orientación, identidad y expresión de género.

El trabajo hubiese sido imposible sin el grupo federal LGTBIQ+. Sin su experiencia vital sindical como personas LGTBIQ+, afiliadas y comprometidas, no hubiésemos podido darle esa dimensión tan auténtica. Hablamos, hacemos y reivindicamos desde la realidad de cada una de ellas, de sus experiencias y no desde esa parte de "estética institucional" que tanto se lleva.

Resaltar la campaña Quienes hablan mal de ti, necesitan aires nuevos donde desarrollamos una propuesta para centros educativos contra la LGTBIQ+fobia con L de visible una apuesta por la visibilidad de las docentes lesbianas y El mundo raro de Mermel una propuesta para trabajar las diversidades en infantil y primaria.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que ha liderado?

En la necesidad de actuar desde la acción sindical con perspectiva de género, en establecer propuestas sindicales que no pierdan de vista las necesidades de las trabajadoras, sobre todo de aquellas con mayor grado de vulnerabilidad, con una visión interseccional, sin exclusiones, para todas las mujeres. Todas las personas LGTBIQ+ han de ver reconocidos con el mismo ímpetu que otros temas, las políticas que garanticen derechos laborales y derechos básicos que aún no están cubiertos.

Incidir en la calidad de la negociación colectiva es vital para seguir siendo el sindicato en el que los, las y les trabajadores se referencien; un sindicato que sabe dónde es más útil, que sepa organizar a quienes más lo necesitan y que asuma los derechos humanos como clave de su acción sindical, social y política.

"Hemos activado políticas educativas coeducadoras y con perspectiva feminista".

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Desearía un sindicato que respete al máximo todas las diversidades y también los ritmos vitales de cada cual; un sindicato cercano, que acoja y deje ser libremente, decir, opinar y participar activamente; un sindicato pegado al terreno de las necesidades de las personas trabajadoras. Necesitamos acción sindical y negociación, pero también afectos, vínculos genuinos y colectividad, consensos y debates comunes de lo que nos une, que es la lucha incansable de la clase trabajadora, cada vez más paupérrima. Esa energía colectiva del Pachamma ("Madre tierra") esa energía de lucha, de clase y de orgullo común por ser lo que somos y lo que construimos juntas, juntos y juntes.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Como diría la abogada, defensora de los derechos humanos y recientemente nombrada directora general de los Derechos de la Infancia y de la Adolescencia, Violeta Assiego: "Complicidad y no conspiración". No hay que decirle nada a quienes vienen pisando con seguridad. Me sale decirles que no mimeticen las viejas prácticas, que no interioricen las inseguridades. Y que las mujeres podemos y queremos y esto es imparable, no hay marcha atrás, hemos venido para quedarnos: "La revolución será feminista o no será". II

Isabel Fernández Navarro

"Las mujeres podemos hacer cualquier cosa que nos propongamos"

ISABEL FERNÁNDEZ nace en Tudela (Navarra) en 1965. Administrativa de profesión cuenta en su haber con numerosos cursos (Prevención, Protección de Datos, Dirección de Proyectos...).

En 1998 entra a formar parte de la entonces Ejecutiva de la Federación de Industria, Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de Euskadi, que en 2014 se fusiona con CCOO de Industria. Desde febrero de 2017 hasta 2021 ha sido la secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de Industria.

En 2018 la presencia de mujeres en la Federación Estatal de Industria era del 18,69%, cifra que aumentó un punto y medio porcentual a finales del 2020.



Isabel Fernández Navarro ha sido secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de Industria desde febrero de 2017 hasta junio de 2021.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales ha contado para sacar su trabajo adelante?

He contado con personas voluntarias que han dedicado horas como delegadas a colaborar con el equipo principal que conformamos todas las secretarías de Mujeres de CCOO de Industria de Territorios. Para la formación del grupo LGTBI+, contacté con un delegado y le propuse su creación. Las secretarias de Mujeres de todas las federaciones nos pusieron en contacto con personas LGTBI+ y comenzamos a trabajar, fundamentalmente en formación y sensibilización, tanto en la estructura como en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), trasladando a los convenios colectivos necesidades concretas de las personas LGTBI+.

La secretaría que he dirigido ha contado con recursos materiales suficientes para poder hacer campañas, formación en igual-

"Hemos dado visibilidad a mujeres que normalmente no la tienen: mujeres que sufrieron maltrato, mujeres con capacidades diferentes y mujeres del colectivo LGTBI+".

dad y jornadas divulgativas. Aunque es cierto que en un futuro va a necesitar más recursos materiales y humanos, si deseamos organizar y coordinar la negociación de los muchos planes de igualdad que o bien se están firmando o bien van a firmarse.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

A parte de la negociación de los planes de igualdad, nos hemos centrado mucho en la formación, dirigida tanto a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) como a dirigentes. La formación quedó algo truncada con la llegada de la covid-19, que paralizó la formación presencial, pero hemos tratado de continuar adelante con la formación online.

Otra de nuestras prioridades ha sido facilitar a las secretarias de Mujeres de CCOO de Industria el trabajo y, para ello, trabajamos con la secretaria de la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) de UGT para consensuar toda la documentación que va asociada a la negociación de los planes de igualdad y a los acuerdos marcos.

También teníamos claro -y más después de la publicación de los Reales Decretos 901



y 902- que teníamos que facilitar el trabajo a la RLPT y para ello trabajamos en elaborar una guía para la negociación de los planes de igualdad, donde la representación pudiera, no solo saber cómo se descarga la documentación sino también cómo se tiene que negociar un plan de igualdad.

Y lo último fue conseguir un acuerdo sobre los criterios de negociación de los planes de igualdad entre todas las Federaciones de Industria de CCOO.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los años en que ha sido secretaria de Mujeres e Igualdad, se siente más orgullosa y por qué?

En todas las jornadas realizadas de cara al 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, hemos dado visibilidad a mujeres que normalmente no la tienen: mujeres que sufrieron maltrato, mujeres con capacidades diferentes y mujeres del colectivo LGTBI+. Siento orgullo porque de todas ellas he aprendido y nos ha servido para tenerlas en cuenta en nuestras posiciones sindicales cuando negociamos convenios o planes de igualdad.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

El poder lo siguen teniendo los hombres y mientras eso no cambie serán ellos los que tomen las decisiones y marguen las prioridades.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría de Mujeres e Igualdad que ha li-

Creo que hay que poner el foco en el Real Decreto 901, que permite que CCOO participe en todos los planes de igualdad que se negocien y para ello se necesitan recursos y una buena organización. Si no es así, no será

¿Qué necesita del sindicato? o ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

El sindicato necesita poner la igualdad en el centro de la negociación colectiva, no solo con palabras sino con hechos. Me gustaría que el sindicato no se olvide nunca de que estamos para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, que son las cuotas de estas personas afiliadas las que lo sustentan y que éstas tienen que ser nuestra primera prioridad. Creo que esto, algunas veces, se olvida.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

A las jóvenes las animaría a que participen en la actividad sindical, que se organicen con otras compañeras y que crean en ellas mismas. Porque las mujeres podemos hacer cualquier cosa que nos propongamos. II



Una trabajadora del sector clasifica pescado, una de las imágenes de la campaña #PescarDerechos.

J. Muruzábal Munárriz

"Formación, sensibilización, visibilización e incidencia en la negociación colectiva"

FÉLIX J. MURUZÁBAL nace en Pamplona (Navarra) en 1966. Es ayudante Técnico de Laboratorio (Universidad de Navarra). Ha trabajado en el departamento de Pediatría de la Universidad de Navarra, en Inquinasa (Pamplona) y actualmente en los laboratorios Almirall (Barcelona).

Es activista y militante LGTBI+, en diferentes asociaciones, desde 1994. Ha participado de los Encuentros Estatales LGTBI que se celebraron en Huesca, Pamplona y Guadalajara, respectivamente.

Ha formado parte, como Comisiones Obreras, de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (IUF-UITA-IUL). Ha sido responsable LGTBI+ de la Federación Estatal de Industria de CCOO desde 2017 hasta junio de 2021: "El 28 de junio de 2017 se creó el grupo de trabajo LGTBI+ a nivel estatal y tuvimos responsables en Andalucía, País Valenciano, Euskadi, Navarra, Castilla-La Mancha, Comarca del Henares (Madrid) y Cataluña".

Actualmente es el responsable del Ámbit LGTBI+ de CCOO de Catalunya.



Félix J. Muruzábal Munárriz, fotografía de Elena Olías.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales ha contado para sacar su trabajo adelante?

He podido contar con las personas del grupo LGTBI+ y con las responsables de Mujer e Igualdad, tanto Estatal como de Cataluña.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Los objetivos principales cuando cogí la responsabilidad de las políticas LGTBI+ eran la formación, sensibilización y visibilización. Más tarde vi la necesidad de hacer fuerza a través de la negociación colectiva.

Comenzamos a hacer formación y sensibilización de una forma interna a la estructura y después ya a secciones sindicales, delegados, delegadas...

La formación es más que necesaria, delegadas y delegados tienen que estar preparadas por si hay algún tipo de Igtbifobia en sus lugares de trabajo y de esta forma saber cómo afrontarlo y, por otro lado, las personas negociadoras si no han sido formadas no pueden saber de lo que están hablando.

Hemos hecho diferentes tipos de formación en las autonomías como: jornadas de Igualdad y LGTBI+ (conceptos); talleres de sensibilización contra la Igtbifobia en el lugar de trabajo (conceptos, sensibilización y abordaje desde el sindicalismo); formación y sensibilización online...



En cuanto a visibilidad, hemos conmemorado de forma visible en la página web de la Federación Estatal de Industria todas las fechas importantes del colectivo.

En 2019, con motivo de la semana del Orgullo, contamos con un grupo de teatro independiente que representó Romeo y..., una adaptación peculiar y transgresora de Laura Federico del clásico de Shakespeare Romeo y Julieta.

En 2020, se organizó, conjuntamente con la asociación Arcópoli de Madrid, una jornada dedicada a las mujeres lesbianas, bisexuales y trans (LBT) que contó con los testimonios de compañeras LTB de

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, siente más orgullo y por qué?

Estoy contento de la colaboración de las guías que hicimos a nivel confederal: Guía Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical; Vocabulario para un mundo diverso; LGTBI. Derechos. Igualdad. Normativa y legislación) y que luego me han servido para poder llevarlas de apoyo en las formaciones que se han ido haciendo.

También presentamos una pequeña publicación Cómo desmontar un armario en la cual se recogen las diferentes cláusulas que se pudieron introducir en el Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (febrero de 2019). Un ejemplo de la formación previa recibida por quienes negociaban y que, por tanto, conocían qué cláusulas debían incluir, como por ejemplo la prevención del acoso laboral por orientación sexual, identidad o expresión de género; permisos igualitarios o permisos para los procesos de transición de las personas trans que lo requieran.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería ponerse el foco de atención en cuestiones LGTBI+?

Se debe continuar haciendo lo mismo que hasta ahora: formación, sensibilización y visibilización, pero incidiendo más en la negociación colectiva para que en todos los convenios se puedan introducir cláusulas favorables al colectivo LGTBI+ y de esta manera poder llegar a tener los mismos derechos que el resto de la población.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Necesitamos constituir una red LGTBI+ confederal más orgánica, con un espacio propio y depender de nosotras y nosotros mismos. Además, necesitamos que no se nos pongan palos en las ruedas, ya tenemos bastante con estar luchando y peleando cada día ante la sociedad, sino que además tenemos que hacerlo también dentro del sindicato. Deseo un sindicato que realmente crea en la diversidad y que no solamente se lo crea un día, sino los 364 días restantes.

"Delegadas y delegados han de estar formadas para saber afrontar casos de lgtbifobia en sus lugares de trabajo".

"Deseo un sindicato que realmente crea en la diversidad y que no solamente se lo crea un día, sino los 364 días restantes".

¿Qué mensaje le haría llegar a las y los sindicalistas más jóvenes?

Que no den un paso atrás y que no dejen de "picar piedra", porque en el momento que lo hagan, todos los derechos que se han ido adquiriendo con los años pueden llegar a perderlos. 📊

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

COMO DESMONTAR UN ARMARIO



#NiArmarioNiEstanteriaEnrollateCadaDia

Ana Martínez López

"La desigualdad laboral a lo largo de la vida se plasma en las pensiones"

ANA MARTÍNEZ nace en Sabiote (Jaén) en el año 1965. Es auxiliar técnico sanitario y su vida laboral se desarrolla entre la atención sociosanitaria, y el sector de seguridad y servicios.

A los 18 años ingresó en la Asociación Española de Esclerosis Múltiple donde desarrolla labores de difusión de la enfermedad, apoyo a personas enfermas y familias, etc. En el año 2000 le concedieron la incapacidad laboral y, desde entonces, participa de manera activa con la Federación Estatal de Pensionistas de Comisiones Obreras. Desde el año 2013 es secretaria de la Mujer, Política Social e Igualdad de esta federación.

La Federación Estatal de Pensionistas ha aumentado en la afiliación de mujeres pasando del 20% en el anterior congreso a tener más del 31% en estos momentos. Los órganos de dirección son paritarios desde 2017: "Aún con todo esto, se trata de una federación donde cuesta más incorporar a mujeres porque la situación de crisis que arrastramos les condiciona; muchas de ellas se encuentran al cuidado de nietas y nietos", explica Ana Martínez.



Ana Martínez López.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos (humanos y materiales) cuenta para sacar su trabajo adelante?

Cuento con las secretarias de Mujer de la federación, que también suponen una buena cantera para aumentar el número de mujeres en los órganos de dirección. Si hay compromiso se puede conseguir. Contamos con medios económicos suficientes, porque es una federación en la que trabajamos desinteresadamente y empleamos el tiempo organizando jornadas, lanzando campañas...

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Trabajar por la igualdad, por los derechos de las mujeres y contra la discriminación de género es nuestro principal objetivo, que también llevamos a las organizaciones en las que participamos, como el Consejo Estatal de las Personas Mayores (creado en 2005), la Plataforma de ONG de Acción Social o la Federación Europea de Pensionistas y Personas Mayores (FERPA). Las propuestas de CCOO en igualdad de oportunidades y por la mejora de las condiciones de vida de las mujeres mayores en España, violencia de género, pensiones, salud... siempre están presentes.

Actualmente estamos centradas en un objetivo muy concreto: reducir el impacto negativo que la crisis está teniendo sobre las mayores que es alarmante, con subidas de luz,

"Las debilidades del sistema de atención a la dependencia y las tímidas medidas de conciliación desplegadas en España obligan a las familias a buscar soluciones individuales".

agua, gas, teléfono, en definitiva, lo que más les repercute en la vida cotidiana.

Por otro lado, hemos organizado muchas jornadas relacionadas con temas de igualdad, a las que acuden compañeras de todos los territorios (no solo las secretarias de Mujer) y en las que solemos implicar e invitar a los secretarios generales para reforzar al máximo la Secretaría de la Mujer.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos años, se siente más orgullosa y por

De todas y cada una de las campañas del 8 de Marzo y del 25 de Noviembre.

Fui presidenta del Comité de Mujeres de la FERPA (de septiembre de 2015 a octubre de 2018) y realizamos campañas en defensa del Estado de bienestar, porque las crisis se superponen y sacan a la luz las carencias que arrastran los diferentes mecanismos del sistema de bienestar.

Ahora mismo, la crisis de los cuidados que se está planteando, tanto a corto como a medio plazo, está teniendo consecuencias. Se unen dos circunstancias que afectan a distintos grupos de edad de manera directa y muy especialmente a las mujeres. Por un lado, las personas mayores tienen como elemento de protección fundamental el distanciamiento social y el aislamiento, con lo que su atención y cuidado en sus hogares se convierte en la mejor medida de protección. Para ello, las debilidades del sistema de atención a la dependencia y las tímidas medidas de conciliación desplegadas en España obligan a las familias a buscar soluciones individuales, bien transfiriendo salario contratando a personal cuidador, o bien renunciando al trabajo remunerado o parte de él para poder atender a sus mayores.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Cuesta bastante y hay que ser conscientes que en esta federación no son tantas las compañeras que deciden tener responsabilidades. En estos momentos de crisis, muchas cuidan de sus nietas y nietos y de personas con necesidades especiales, pero las cosas van cambiando y son cada día más mujeres las que ocupan cargos de responsabilidad y vienen a nuestras jornadas.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

Nos hemos reunido con la Fundación 26 de Diciembre, que trabaja con y por las personas mayores LGTBIQ+, conocemos a su presidente, Federico Armenteros, desde la creación de la fundación hace ya 11 años; hemos preparado jornadas, han acudido a nuestros debates y hemos tenido una relación muy fluida. Hemos acudido a sus reuniones tanto la secretaria de la Mujer como el secretario general, les hemos dado la oportunidad de participar con escritos en nuestra revista Orientación y hemos participado en sus movilizaciones.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la Secretaría de Mujeres, Política Social e Igualdad que ha liderado?

Seguiremos trabajando por la igualdad, pues la desigualdad laboral a lo largo de la vida se plasma claramente en la "Hay que valorar los trabajos reproductivos y de cuidados para poder asegurar el derecho a la calidad de vida y a los recursos de las mujeres durante la vejez".



Plenario de secretarias de mujeres de la Federación de Pensionistas, celebrado el 22 de noviembre de 2018, al que asistió Elena Blasco Martín, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

brecha existente en las pensiones. Tanto el tipo de pensión como sus cuantías colocan a "las mayores" en una posición visiblemente peor que la de "los mayores". Antes de la crisis, ya se podía observar que las condiciones laborales que generarán derecho a las futuras pensiones siguen manteniendo la desigualdad. Las políticas para abordar las consecuencias de la crisis económica, el cuidado de las condiciones de trabajo y la vida de las mujeres han de jugar un papel protagonista para evitar que la brecha existente se afiance, crezca y se perpetúe a lo largo de su vida.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

El sindicato lo componemos nosotras y nosotros, que siga siendo una organización de propuestas depende de no parar de buscar la justicia social y defender los derechos de trabajadoras y trabajadores.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Les diría que es necesario abordar las desigualdades desde la juventud, así se fomentará la lucha contra la discriminación de las mujeres en el trabajo y se eliminarán las brechas de género y, por otro, hay que valorar los trabajos reproductivos y de cuidados para poder asegurar el derecho a la calidad de vida y a los recursos de las mujeres durante la vejez.

Por eso es importante dar los pasos necesarios que permitan eliminar las desigualdades durante la vida laboral. Si esto no sucede, éstas seguirán reproduciéndose en varias facetas como, por ejemplo, en el sistema de pensiones. II

Silvia Espinosa López

"Todas las calamidades que se ciernen en la clase trabajadora lo hacen con mayor crudeza en las mujeres"

Carmen Briz Hernández

SILVIA ESPINOSA nace en La Línea de la Concepción (Cádiz) en 1964, pero vive en Vic (Barcelona) desde los 7 años. Estudia Derecho en la UNED y es agente de Igualdad (Universidad Complutense de Madrid).

Es administrativa del Institut Català de la Salut, y delegada de Comisiones Obreras desde 2001. Secretaria de la Dona de la Federación de Sanidad de Catalunya desde 2008 hasta 2014, año en que es nombrada secretaria de Mujeres y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios.

Actualmente, las mujeres representan el 78,13% de la afiliación en esta Federación. "El sector de Sanidad y Sectores Sociosanitarios es el más feminizado de todos pues la actividad que se desempeña encaja bien con el estereotipo de que cuidar de personas es 'cosa de mujeres'. Es un nicho de trabajo que emplea al 14% de todas las trabajadoras en activo del Estado", explica Silvia Espinosa.



Silvia Espinosa López.

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

La secretaría no cuenta con un presupuesto económico asignado a priori, se va haciendo camino según las necesidades que se presenten. La página web, las redes sociales, la publicación de Sindicato y salud y el correo electrónico son mis grandes herramientas de difusión. Las mesas de negociación de convenios y planes de igualdad y las calles, mis herramientas

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Empecé como secretaria de Mujeres, pero en estos últimos cuatro años también asumí la defensa del colectivo LGTBI+. Los temas son muy variados: la discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y su denuncia; el combate contra la violencia de género; la promoción de la igualdad real de las mujeres y del colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral; los planes de igual-

dad y la perspectiva de género en la negociación colectiva; la promoción de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en todas las empresas; la acción por la salud de las mujeres...etc. Trabajar, en definitiva, para lograr la deseada igualdad real y una sociedad donde todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades en la vida.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Me siento muy orgullosa de todo el trabajo realizado, desde el primer día que puse el pie en esta organización y también en estos 4 años, sobre el tema de la igualdad en la salud. Las discriminaciones que han venido sufriendo y todavía sufren las mujeres en el ámbito de las ciencias de la salud y la investigación de fármacos y enfermedades es un tema de suma importancia, del que cada vez se habla más dentro del movimiento feminista. Afortunadamente he podido vivir desde esta secretaría cómo en los últimos años este tema tan

"Para estar en un puesto de alta responsabilidad en el sindicato hov en día, hace falta sacrificar en gran parte la vida personal y familiar".

"Las discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito de las ciencias de la salud v la investigación de fármacos y enfermedades es un tema de suma importancia".

importante ha ganado visualización y concienciación, y aunque todavía queda mucho por andar, quiero pensar que he puesto mi granito de arena para el avance de esta causa.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Sí, creo que todavía cuesta más a las mujeres consolidar su liderazgo, y aunque se avanza a ojos vista, queda mucho. Creo que, más que el tema de la no valoración del talento femenino hay que abordar el tema de la organización del trabajo, tanto en las empresas como en el sindicato. Para estar en un puesto de alta responsabilidad en el sindicato hoy en día, hace falta sacrificar en gran parte la vida personal y familiar. Horarios maratonianos, trabajo con mucha tensión y en medio siempre del conflicto, la gran dificultad para desconectar, los viajes y estar fuera de casa, siempre decimos que: "En casa de la herrera, cuchillo de palo", y es que las condiciones de trabajo son inaceptables para muchas mujeres, pero también cada vez para muchos hombres.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

En este mandato comencé a llevar este tema de una manera más "institucional", aunque ya venía trabajándolo. Cuando se añadió a mis responsabilidades, monté un Grupo de Trabajo LGTBI+ Federal con personas delegadas que, a la vez, son activistas y muy visibles en su día a día. Se ha realizado trabajo básicamente de sensibilización, tanto de puertas para adentro como para los centros de trabajo y se ha intentado incidir en la negociación colectiva. Además, hemos asistido todos los años a los Encuentros Estatales LGTBI, donde hemos aprendido mucho, y, por supuesto, a las manifestaciones del Orgullo.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

Las personas son todas igual de importantes, y que tengan igualdad de derechos y oportunidades también. Pero creo que combatir la desigualdad que sufre el 51% de la población de manera estructural. histórica y tozuda, tiene que ser

el foco de atención. La razón es que, el día que consigamos una sociedad en la que hombres y mujeres sean iguales en derechos y oportunidades, esa sociedad va a ser mucho más igualitaria en referencia a todas las otras causas de discriminación. Tirando de esa igualdad que es estructural y no afecta sólo a un colectivo, se tira de todas las demás.

En estos cuatro años, la gestión de los planes de igualdad va a ser, más que un tema, un reto importantísimo, por oportunidad y por el trabajo que va a comportar.

En este mandato, además de seguir trabajando la protección de los derechos del colectivo LGTBI+, también voy a comenzar a trabajar otras diversidades, como las funcionales o las raciales. Para esta asunción creciente de responsabilidades voy a contar con el refuerzo de una compañera a tiempo parcial.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Creo que no hay que perder nunca de vista que el sindicato es una herramienta para la defensa de la clase trabajadora, pero que no es un fin en sí mismo. Como herramienta que es,

lo que necesita son manos que la empuñen con fuerza, decisión y dirección adecuada. Manos jóvenes, con ilusión nueva y fuerza transformadora. Manos que representen a nuestra clase.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Que ningún derecho está conseguido para siempre, que hay que luchar para conseguirlo y también para mantenerlo, y los derechos que afectan a las mujeres mucho más. Que en cualquier crisis, los derechos de las mujeres son los primeros en resentirse y que todas las calamidades que se ciernen sobre la clase trabajadora lo hacen con mayor crudeza sobre las mujeres. Eso he aprendido con los años.

Por todo ello, les diría que la lucha no puede parar nunca, que necesitamos gente joven, mujeres y hombres, al frente para hacer el relevo a quienes ya van teniendo una edad. 📊

∏rabajadora 73 octubre 2021

Carmen López López

"Juntas somos más fuertes y juntas conseguiremos lo que individualmente no es posible"

Carmen Briz Hernández

CARMEN LÓPEZ nace en Sidi Ifni, Ifni fue provincia española de ultramar ubicada en la costa occidental del actual Marruecos, pero su familia se traslada pronto a Albacete, ciudad en la que continúa manteniendo su residencia. Estudia Turismo en Alicante, juega a balonmano (los últimos años en primera división), deporte del que también es árbitra, y es cinturón negro de judo.

Se afilia a CCOO hace 23 años, es delegada de sección sindical y presidenta del Comité de Empresa de la Delegación Bienestar Social y coordinadora del sector autonómico de Albacete y de las elecciones sindicales en la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP-CCOO) de Albacete. Es la última secretaria regional de la extinta FSAP y la primera secretaria general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Castilla La Mancha durante 8 años, periodo en el que logra la incorporación de más mujeres a los equipos de dirección. En el III Congreso de la FSC, celebrado en marzo de 2017, pasa a formar parte de la Comisión Ejecutiva Federal (CEF), con la Secretaría de Mujeres a su cargo.

Cuenta, con orgullo, que el 8 de Marzo de 2016 recibió por parte de la Red Feminista de Albacete el Premio "Destacadas" en el ámbito laboral: "Por su labor en la corrección de desigualdades que castigan a las trabajadoras".

En la Federación de Servicios a la Ciudadanía hay 96.491 mujeres afiliadas, que representan el 41,06% del



Carmen López López.

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Formamos el equipo humano Begoña Marugán Pintos, adjunta a la Secretaría de Mujeres, y yo misma, aunque es cierto que puntalmente contamos con la colaboración y el apoyo de otras secretarías y del Gabinete Técnico. También se ha participado con otras secretarías para la realización de diferentes trabajos; la transversalidad, en numerosas ocasiones, requería de intervención expresa en relación a formación, negociación colectiva, salud laboral, etc.

En cuanto a lo material, salvo alguna excepción puntual, se ha contado con todo aquello que necesitábamos en cada momento. Especialmente importante para el desarrollo de la actividad ha sido la colaboración estrecha con el equipo de Comunicación de la FSC.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Se han trabajado muchos temas, pero teníamos claro desde el principio que era necesaria la formación en todas las estructuras. Nos propusimos hacer de la Secretaría de Mujeres una secretaría realmente trasversal, con la implicación de toda la CEF, desde la Secretaría General a la de Acción Sindical, pasando por Salud Laboral y el resto de secretarías.

Ha sido imprescindible el trabajo conjunto con todas las secretarias de Mujeres de la estructura, tanto de federaciones territoriales como de sectores estatales, para llegar a todos los lugares posibles.

Un objetivo principal fue establecer las bases para mejorar los futuros Estatutos, de manera que pudieran posibilitar una mayor participación de las mujeres en el próximo periodo. Cuestión que, finalmente, ha quedado reflejada en los Estatutos del IV Congreso.

ntrevis

"Desearía que fuera un sindicato feminista, de clase y libre de violencia machista".

Se han realizado cuatro informes para poder conocer con mayor precisión la representación de las mujeres en la FSC y la falta de participación en algunos momentos determinados. Las medidas de acción positiva han de mejorarse también en el interno del sindicato.

Nos preocupa enormemente la violencia contra las mujeres, la violencia machista, que está también en los trabajos y que, de alguna manera, se intenta invisibilizar. Ha sido importante reforzar el trabajo de delegadas y delegados a través de jornadas y formación, imprescindibles para conocer y detectar los casos de acoso sexual y la violencia de género. Ya no hay excusas ni motivos para justificar la violencia contra las mujeres, ni para tener negacionistas en la organización. El resultado de estos años de trabajo ha quedado reflejado en nuestros propios estatutos, incorporando a ellos el respeto colectivo contra toda violencia machista a través de la "tolerancia cero".

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa y por qué?

Todas las campañas realizadas han significado algo especial, desde la primera Siempre hemos sido capaces a las últimas sobre planes de igualdad o cultura, pero me quedo con Valentina, la imagen de una campaña, sostenida en el tiempo, para visibilizar la precariedad, la discriminación laboral, la falta de medidas de corresponsabilidad o la violencia de género y que ha puesto el colofón a estos últimos cuatro años. Valentina ha sido la conductora del vídeo inaugural del IV Congreso de la FSC y cobra vida para hacer un recorrido por el trabajo de la federación entre 2017 y 2021, una época muy intensa, marcada en su tramo final por la pandemia. Una labor de la que mujeres y hombres de la FSC-CCOO pueden sentir orgullo.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres?

Me gusta explicar que formé parte de las primeras ejecutivas por la obligación estatutaria de la cuota, cuestión que siempre defenderé, tanto en organizaciones como en instituciones, hasta el momento en que no sean necesarias. Hoy en día, las cuotas siguen siendo necesarias en el sindicato.

Creo que se empieza a tener en cuenta el talento femenino, pero todavía cuesta la incorporación en igualdad, falta aún perspectiva de género. Son muchas las ocasiones en las que las mujeres no participan (actos, jornadas, formación, etc.) y se sigue visualizando más a los hombres, especialmente en aquellos espacios donde las cuotas no son obligatorias. Sigue costando consolidar mujeres lideresas. Queda bastante por recorrer, pues el porcentaje femenino sigue siendo bajo. Todavía existen muchas secretarías y estructuras sin mujeres y habría que evitar actos o acciones del sindicato que no cuenten con mujeres.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debe poner el foco de atención la secretaría que lidera?

Debemos seguir poniendo el foco en conseguir la igualdad, dentro y fuera de la organización, y sigue siendo fundamental trabajar por lograr el empoderamiento de las mujeres con la implicación de toda la organización. Y, por supuesto, desarrollar los planes de igualdad y la negociación colectiva, entre otras muchas cuestiones.



Valentina en acción.

"Se han trabajado muchos temas, pero teníamos claro desde el principio que era necesaria la formación en todas las estructuras. Nos propusimos hacer de la Secretaría de Mujeres una secretaría realmente trasversal".

¿Qué necesita el sindicato? ¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Necesita a la Secretaría de Mujeres dotada de personal y recursos en todas las estructuras para conseguir el empoderamiento de las mujeres y llevar la trasversalidad y la formación en feminismo a todas las secretarías y estructuras, especialmente a las secretarías

Desearía que fuera un sindicato socialista, feminista, de clase y libre de violencia machista.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Las crisis y las pandemias son mucho más crueles e injustas con las mujeres, independientemente de su edad, pero es evidente que las jóvenes además se enfrentan a una mayor precariedad y que cuestiones como la maternidad les suponen una gran discriminación en el mundo laboral. Les diría que es imprescindible afiliarse, porque juntas somos más fuertes y juntas conseguiremos lo que individualmente no es posible. II

María José Marín Salas

"Desearía un sindicato que de verdad reflejara la diversidad que tenemos"

Carmen Briz Hernández

MARÍA JOSÉ MARÍN nace en Zaragoza en 1970. Es educadora infantil, diplomada en Trabajo Social, Agente de Igualdad y Máster en Igualdad de Género. Trabaja como educadora infantil en un centro penitenciario de Valencia donde es elegida delegada del Comité de Empresa. Asume, en el año 2005, la responsabilidad del Sector de la Administración del Estado en la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO del País Valencià.

Desde 2013 y hasta julio de 2021 es la secretaria de Políticas Sociales e Igualdad, y desde 2012 es secretaria de Elecciones Sindicales, Afiliación e Igualdad (LGTBI) de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras.



María José Marín Salas.

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

En la secretaría estoy yo sola. No obstante, hay que destacar el trabajo del grupo de personas LGTBI de la federación. Muchas de ellas lo hacen de manera voluntaria, con pocas o a veces ninguna hora sindical. Con este grupo se han coordinado y propuesto todos los trabajos, notas y manifiestos que se han realizado.

Es esencial que toda la organización sepa la importancia de trabajar en diversidad sexual y de género, de esta forma el trabajo no queda solamente en las reuniones de la secretaría, sino que se extiende a reuniones de ejecutivas, consejos, plenarios y reuniones de otras secretarías.

Nunca ha habido problemas económicos a la hora de realizar materiales y campañas de diversidad.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Se ha actualizado la Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación y se ha presentado públicamente en varios actos; además se ha realizado formación en diversidad sexual y de género y sobre delitos de odio en diferentes sectores y territorios.

También ha sido importante el trabajo conjunto con las secretarías de Salud Laboral y Mujeres, respectivamente, para tratar el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género. Las diferentes jornadas que se han realizado han servido para que las personas de la estructura conozcan la casuística de este tipo de acoso y la necesidad de la prevención y de actuar contra él y la importancia de que este tipo de acoso esté tipificado dentro del protocolo de acoso laboral y dentro de las faltas a sancionar por las empresas.

"Ha sido importante el trabajo con las secretarias de Salud Laboral y Mujeres para tratar el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género".

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa v por qué?

Hay muchos trabajos de los que sentirse orgullosa. Por ejemplo, ver cómo los diferentes sectores, territorios y secciones sindicales van asimilando el trabajo de diversidad sexual y de género como propio y necesario. Destaco que los días internacionales específicos, tanto en redes como en los centros de trabajo, se da mucha visibilidad a las notas y manifiestos que se hacen, en algunos casos publicando materiales propios.

Fue importante, y tuvo muy buena aceptación y participación de las estructuras federales, la intensa campaña que se realizó entre el 17 de Mayo, Día Internacional de Lucha contra la LGTBIfobia y el 28 de Junio, Día del Orgullo de 2020, en pleno confinamiento y estado de alarma, que abordó multitud de temas: el colectivo LGTBI frente al Covid-19 la discriminación en el empleo, la salud de las personas LGTBI en tiempos de pandemia o la visibilidad LGTBI en el sindicato: Abrimos las ventanas con orgullo.

También hay que destacar los dos encuentros de diversidad federales (I Encuentro y Il Encuentro) que se han celebrado en 2019 y 2020 con una duración de dos días y la participación de más de 50 personas de todos los sectores y territorios, permitieron conversar sobre diversidad sexual y de género. A las mesas redondas se invitó a participar a organizaciones y entidades diferentes para debatir sobre temas del colectivo. En ambos encuentros, hubo una parte dedicada al trabajo interno, dotando a las personas asistentes de herramientas sobre cómo trabajar en diversidad sexual y de género.

Por último, y aunque no es una campaña, son importantes las invitaciones internacionales que hemos tenido por parte de la organización sindical danesa FIU-Ligestilling y de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, en ambos casos para explicarles el trabajo que se realiza desde la federación.



¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Sí que se tiene en cuenta, sin embargo, continúa habiendo muchos problemas, es cierto que en este periodo congresual se ha avanzado mucho respecto a mujeres en secretarías generales, de Organización o de Acción Sindical, pero sigue habiendo problemas, derivados en muchas ocasiones de una falta de cultura de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el trabajo

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería ponerse el foco de atención la secretaría que ha liderado hasta ahora?

En trabajar la igualdad de las personas trans. En el ámbito laboral son las personas que más discriminación sufren, para ello cuando se apruebe la ley estatal, se debería actualizar la guía Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición realizada conjuntamente con la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) y llevarla a las empresas.

Asimismo, se debe impulsar la negociación de medidas de igualdad y contra el acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género en los convenios colectivos y seguir formando a todas las personas que forman parte de las estructuras realizando campañas específicas de sensibilización.

"Destaco que los días internacionales específicos, tanto en redes como en los centros de trabajo, se da mucha visibilidad a las notas y manifiestos que se hacen, en algunos casos publicando materiales propios".

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

Desearía un sindicato que, de verdad, reflejara la diversidad que tenemos. Necesitamos que, con naturalidad, las personas LGTBI del sindicato se visibilicen todavía más y sirvan de referente.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Es más necesario que nunca que se impliquen en el trabajo sindical, necesitamos la visión de las feministas jóvenes. Cuando puedan, deberían ser delegadas sindicales o de comité de empresa para empezar a conocer el sindicato desde el centro de trabajo. II

Laura Fátima Castelló Paz

"Desarmar el machismo es cosa de toda la sociedad"



Laura Fátima Castelló Paz.

Carmen Briz Hernández

¿Con qué recursos humanos y materiales cuenta para sacar su trabajo adelante?

Los recursos son un bien preciado y han de ser precisos para poder llevar a cabo proyectos, campañas, sesiones de formación, asesoría jurídica o estudios analíticos.

En este último año, y a raíz de la nueva normativa para planes de igualdad, se ha puesto en marcha un trabajo interno de formación, que ha implicado a personas de otras áreas. Por otra parte, cuento con las secretarías de Mujeres de las federaciones territoriales. Y espero ampliar el actual equipo de la secretaría federal, que actualmente cuenta con dos técnicas.

¿Cuáles son los temas fundamentales en los que ha trabajado su secretaría en estos últimos cuatro años?

Desde 2007, contamos con los planes de igualdad, una herramienta imprescindible para corregir y alcanzar la igualdad en las empresas. Han pasado catorce años desde entonces y las discriminaciones que diagnosticamos en su momento persisten. Los avances son tímidos pasos, por lo que se han requerido medidas urgentes a través de las leyes. Nuestro trabajo en este campo es de gran intensidad.

Las violencias machistas -que tienen su manifestación también en los entornos laborales y la normalización de algunas conductas en sectores en el que el espacio de trabajo coincide con el ocio de otras personas- es otra de las preocupaciones de la

LAURA FÁTIMA CASTELLÓ nace en Madrid en 1976. Formada en animación sociocultural de proyectos intergeneracionales; en un giro de su trayectoria profesional, entra a formar parte de la plantilla de una empresa de seguros donde inicia su labor sindical en la Secretaría General de la Sección Sindical Estatal de CCOO en dicha empresa. Durante ese tiempo adquiere una amplia formación sindical centrando su interés en los derechos de las trabajadoras: planes de igualdad, medidas de conciliación, prestaciones de la Seguridad Social, tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo...

Desde febrero de 2019 es secretaria de Mujeres, Igualdad y Diversidad en la Federación Estatal de Servicios de CCOO.

La afiliación de mujeres en esta federación alcanza ya el 57%.

secretaría. Hay que establecer protocolos y formar en prevención y lo más importante, trasladar estas cuestiones a la negociación colectiva sectorial o de empresa.

El último año, el covid ha sido el centro de todo en nuestras vidas y, en este contexto, el riesgo de retrocesos en derechos es aún mayor en el caso de las mujeres. Nos espera un trabajo intenso.

¿De qué campaña, de entre las muchas que han puesto en marcha durante los últimos cuatro años, se siente más orgullosa?

Todas las campañas, de una u otra manera, pretenden la eliminación de la brecha salarial y dar visibilidad, con un enfoque de género, a la precariedad laboral. En este sentido, destacaría la campaña de El cliente

"En la Federación de Servicios, de 17 secretarías generales territoriales 10 están llevadas por mujeres. Pero no hemos llegado al final del camino".

no siempre tiene la razón, que abogaba por un trabajo seguro y libre de acoso sexual para las camareras de pisos en hoteles.

También destacaría la edición de informes anuales en torno al 22 de Febrero, Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres, bajo el título Nos movemos contra la brecha salarial.

Las campañas de cada 8 de Marzo son muy importantes, al iqual que las del 25 de Noviembre. Por señalar alguna concreta, destacaría la campaña No es un juego. Desarma el machismo, que se desarrolló durante un mes, con un recorrido que partía de actitudes machistas normalizadas hasta alcanzar la violencia en su expresión más extrema. La campaña incluía varios tipos de acciones, pero en la primera fase en la que se denunciaban los micromachismos se creó un interesante espacio de reflexión. En la última fase, el foco se puso en señalar que desarmar el machismo sobre el que se asienta la violencia machista es cosa de toda la sociedad y que trabajar en valores de igualdad es una manera de combatirla.

¿Piensa que se tiene en cuenta el talento femenino en la organización o, por el contrario, continúa siendo más costosa la consolidación de mujeres líderes?

Los avances en el sindicato son importantes y constatables. En la Federación de Servicios, de 17 secretarías generales territoriales 10 están llevadas por mujeres. Pero no hemos llegado al final del camino. Por otra parte, el sindicato cuenta con el legado del trabajo desarrollado por muchas secretarias de Mujeres que nos antecedieron, que fueron poniendo los peldaños necesarios en la escalera hacia la igualdad.

Pienso que hay que darle una vuelta a algunas cosas que se hacen y comprobar si pasa la prueba de las "gafas moradas". Esto es una carrera de fondo.

¿Cómo se ha trabajado desde su secretaría en el reconocimiento de derechos para las personas LGTBI+?

El reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI+ supone el reconocimiento de derechos humanos. Estos derechos se vulneran desde el mismo momento en el que se pretende invisibilizarlas o no son nombradas o se utiliza el concepto de familia en un sentido heteronormativo y, en los casos más graves, cuando se les discrimina o se les ataca. En defensa de todo ello es preciso establecer políticas concretas que garanticen sus derechos y hagan desaparecer la discriminación. Contribuimos a hacerlo con campañas concretas como, por ejemplo, en el día 26 de Abril, Día de la Visibilidad Lésbica.

Desde hace tiempo estamos implementando protocolos contra el acoso y procedimientos que ayuden al conocimiento y normalización de las realidades de las personas LGTBI+. Dentro de los criterios para la negociación colectiva, acompañamos de forma concreta normas y procedimientos inclusivos y contra la LGTBifobia.

Mirando hacia el futuro, ¿en qué temas debería poner el foco de atención la secretaría que lidera?

Estamos viviendo una etapa en el que los mensajes misóginos y negacionistas de los partidos políticos de ultraderecha pretenden crear confusión con conceptos que son muy complejos, haciendo demagogia con el claro interés en que no se avance y todo siga igual.

Al mismo tiempo, habrá que atender a los cambios tecnológicos y a otras formas de consumo que la crisis de la pandemia ha provocado o acelerado.

Los grandes temas siguen siendo: eliminar la brecha salarial; acabar con la precariedad laboral; el justo reparto de las responsabilidades de cuidados para garantizar la conciliación personal, laboral y familiar; el acceso real y efectivo de las mujeres a los puestos de trabajo de mayor responsabilidad en las estructuras de las empresas; revertir la minusvaloración de los trabajos feminizados; acabar con todas las formas de violencia sexista; continuar dando visibilidad a las personas LGTBI+ y combatiendo la LGTBifobia y los mensajes que la alimentan, garantizando sus derechos y que puedan vivir en libertad.

¿Cómo desearía que fuera el sindicato?

CCOO es un sindicato de clase, independiente, participativo, democrático y feminista y no desearía que fuera otra cosa más que lo que ya es.

El sindicato lo hacemos mujeres y hombres con vocación de cambiar la sociedad y las relaciones en las empresas, reconociendo el valor que tiene el trabajo y la clase trabajadora. En concreto, para garantizar los derechos de las mujeres no nos moveremos ni un milímetro en los reductos en los



Concentración ante los despidos planteados en Douglas, Madrid, 2021.

que el machismo aún se mantiene. Nuestro compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres es y debe seguir siendo firme.

¿Qué mensaje le haría llegar a las sindicalistas más jóvenes?

Por una parte, cada 8 de Marzo vemos como cada vez son más las mujeres y los hombres jóvenes que salen a la calle a reivindicar la igualdad y que asumen que también han de hacer cambios en el plano personal. Pero no es suficiente, es fundamental que se organicen. Desde el sindicato, se pueden combatir muchos de los problemas que les afectan en el momento presente y deben ser protagonistas de esos cambios. Para que las cosas sucedan, hay que hacerlas suceder. Y organizarse es clave. En la Federación Estatal de Servicios contamos con sectores que emplean a mucha gente joven y muchas de las campañas realizadas ponen el foco en ellos, señalando la precariedad que se esconde tras las relaciones laborales. II

ciberfeministas

Wikipedia.

Editatona de personas LGBT #28J.

¿Quién escribe qué historia?

Wikiesfera promueve desde 2015 una serie de <u>Editatonas</u> (mujeres editando) sobre temáticas de lo más variopintas (fotógrafas, científicas, directoras de cine) para incorporar la perspectiva feminista a la Wikipedia.

Diana García Bujarrabal

A MENUDO se compara Internet con un nuevo ágora, una enorme plaza virtual en la que mujeres y hombres comparten información en pie de igualdad. Y, sin embargo, convendría recordar que, como sucede en las plazas, no todas las personas poseen el mismo altavoz para hacer llegar sus mensajes y discursos, ni concitan, por tanto, la misma atención... La aparente neutralidad de la tecnología, de las redes o de los buscadores, no es tal. En este sentido, mención aparte merece el caso de Wikipedia, uno de los mayores proyectos colaborativos de la humanidad y, sin duda, un esfuerzo ímprobo de democratización del conocimiento que se ha convertido en referencia universal en Occidente. Son innegables las ventajas de este histórico proyecto: cualquiera puede acceder a la información de manera sencilla y gratuita. Cuenta con más de 40 millones de artículos en 301 idiomas diferentes y 1.600.000 páginas en español. Y, sin embargo, este meritorio trabajo presenta también sus lagunas y sombras, entre ellas el espejismo que lleva a considerar que la información es exhaustiva, o que lo que no

está en Wikipedia no existe o no es relevante. También la falta de fiabilidad y la escasez de información en algunos de sus artículos. Y, por supuesto, un importante sesgo de género.

Este sesgo ha sido constatado en numerosos estudios. La propia Fundación Wikimedia señala que menos del 13% de las personas que editan la enciclopedia libre son mujeres, y un reciente estudio de la Universitat Oberta de Catalunya (1) cifraba el porcentaje en un máximo del 11,6% en el caso de la Wikipedia en español. Ni que decir tiene que esta brecha de género persistente tiene consecuencias directas sobre los contenidos. En 2015 la periodista y activista Patricia Horrillo promovió el surgimiento de Wikiesfera, grupo de usuarixs que tiene como objetivo promover la mayor participación de las mujeres y de personas pertenecientes a minorías en la edición de artículos, y que señala en sus informes que esta falta de editoras femeninas implica menor cobertura sobre temas y artículos relacionados con mujeres y menor calidad de los mismos, así como presencia de sesgos intrínsecos. Cita, por ejemplo, que en Wikipedia en español, el 26,8% de las palabras en los artículos biográficos de mujeres hacen referencia a condiciones de género o relaciones personales y familiares (mujer,

esposa, madre...); sin embargo, en los artículos de hombres esta circunstancia sólo sucede en un 3,8% de las palabras.

Para contrarrestar este hecho han promovido en los últimos años decenas de 'Editatonas' maratones de edición sobre diferentes temáticas como fotógrafas, directoras de cine, poetas, científicas, arqueólogas... El esfuerzo es loable, pero siguen faltando muchas. Y entre esas muchas que faltan están las sindicalistas españolas que, por supuesto, también constituyen una parte importante de nuestra historia común e hicieron en su día importantes contribuciones. Están María Luisa Suárez Roldán o Josefina Samper (aunque su historia podría completarse); pero faltan otras, como Nati Camacho, Ramona Parra, Josefa Pérez-Grueso, o cualquier información sobre el papel de las mujeres en el Proceso 1001. Conviene señalarlo y recordar que, ni la Historia ni el presente, pueden estar completos sin ellas. 📊

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

(1) Exploring the gender gap in the Spanish Wikipedia: Differences in engagement and editing practices, elaborado por Julià Minguillón, Julio Meneses, Eduard Aibar, Núria Ferran-Ferrer y Sergi Fàbregues.



Búscanos en Facebook RevistaTrabajadora o síguenos en Twitter @RevTrabajadora

por el mundo

Convenio de Estambul

Un decenio sembrado de obstáculos

Anna María Mellado García

EL CONVENIO sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica es el tratado internacional más importante para luchar contra las violencias ejercidas sobre las mujeres y las niñas. Fue diseñado a instancias del Consejo de Europa, organización internacional conformada por 47 naciones europeas, creada en 1949 para la defensa de los derechos humanos. El tratado adoptó el nombre de Convenio de Estambul porque fue presentado en 2011 en esta ciudad turca. Turquía fue el primer país en ratificar el convenio, hecho muy relevante para un Estado donde los derechos humanos son a menudo vulnerados. A partir de entonces varios países europeos lo fueron ratificando, entre ellos España en 2014, el mismo año en que entró en vigor dicho convenio. En 2017 se decidió que la Unión Europea al completo también firmaría su adhesión y ratificación.

El Convenio de Estambul constituye sin lugar a dudas el instrumento más ambicioso para luchar de forma efectiva contra las violencias ejercidas por razón de género, el acoso sexual, la violencia sexual incluida la violación, el matrimonio forzoso, la mutilación genital femenina, el aborto y la esterilización forzosos. Es de destacar que por primera vez en un tratado internacional se introdujo una definición del concepto de género: "Por 'género' se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres; por violencia contra las mujeres por razones de género" se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada".

Otro aspecto muy novedoso es el reconocimiento de la violencia hacia las mujeres y las niñas como una violación de los derechos humanos, lo cual convierte en responsable a los Estados que se comprometen a ratificar el Convenio de Estambul. Contraen obligaciones en materia de prevención, protección y persecución penal. Deben adoptar políticas públicas que garanticen campañas de prevención y sensibilización, servicios de apoyo especializados y medidas de protección especiales, reformas legislativas para tipificar delitos y sanciones y la necesaria financiación para que el cumplimiento de los compromisos sea efectivo. Los Estados deben fomentar y apoyar el trabajo de las organizaciones no gubernamentales activas en la lucha contra las violencias machistas, estableciendo una cooperación positiva. Por ello las organizaciones sindicales deben estar representadas con pleno derecho en todos aquellos foros institucionales en los que se tomen decisiones. Comisiones Obreras es la organización sindical más activa del país en la lucha contra las violencias machistas, no solo en reivindicación, sino en el trabajo realizado, aportando propuestas para la mejora de los derechos laborales de las supervivientes de violencia de género, realizando estudios sobre las violencias machistas en el ámbito laboral, formando en acción sindical con perspectiva de género a sus delegadas y delegados, proponiendo cláusulas de reparación en el marco de la negociación colectiva de convenios o de planes de igualdad para las trabajadoras que sufren violencias machistas, exigiendo la elaboración de protocolos frente el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, realizando campañas de prevención y sensibilización y creando espacios libres de violencia machista como las Sedes seguras de CCOO, extendidas por todo el territorio nacional. Una comprometida y generosa implicación de mujeres y hombres de Comisiones Obreras, para contribuir de forma efectiva en la lucha contra las discriminaciones y violencias ejercidas contra las mujeres.



Fotografía de Txefe Betancort.

"Las organizaciones sindicales deben estar representadas con pleno derecho en todos aquellos foros institucionales en los que se tomen decisiones".

por el mundo

"Trabajar por aplicar de forma íntegra el Convenio de Estambul es una necesidad y no debería ser optativo para ningún país del mundo"

Parecía que el Convenio de Estambul iba a ser la herramienta clave para frenar la oleada de asesinatos y de maltratos que sufren millones de mujeres, pero diez años después, el Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO), encargado de su seguimiento, reconoce disfunciones y objetivos poco desarrollados o inalcanzados en todos los países. Al mismo tiempo, las actuales cifras de la violencia contra las mujeres y las niñas son terribles: el 33% de las mujeres de la UE han sufrido violencias físicas y/o sexuales, el 22% ha sufrido violencias en el ámbito de la pareja y el 55% de las mujeres de la UE han sido víctimas de acoso sexual.

El Convenio de Estambul no solo tiene que luchar contra las violencias machistas, sino contra la obstaculización de algunos Gobiernos, que difunden falsedades y amenazan con abandonar el convenio, cediendo a las presiones de facciones políticas ultraconservadoras y de comunidades religiosas islamistas y católicas de corte fundamentalista. Difunden la idea de que el convenio es un peligro para los valores de la familia tradicional. Lo cual equivale a decir que las mujeres deberían de soportar en silencio el maltrato psicológico, físico y/o económico, así como sus hijos e hijas. También realizan campañas contra la orientación sexual y la identidad de género porque según estos grupos reaccionarios los derechos del colectivo LGTBI atacarían los valores religiosos y sociales de sus comunidades. Estas manifestaciones y

actitudes tan deshumanizadoras, arcaicas, misóginas, homófobas y tránsfobas vulneran claramente los derechos humanos. Sin embargo estos indecentes mensajes encuentran calado en sectores de población del área del Consejo de Europa, que expanden de manera irracional prejuicios y discursos de odio, poniendo en peligro el cumplimiento del Convenio de Estambul y la integridad de las personas. El pasado mes de marzo, el presidente turco declaró que su país abandonaba el convenio y Polonia ha iniciado las gestiones para hacerlo. Posiblemente le sigan en cascada Hungría, Eslovaquia y Bulgaria, Estados que de todas formas tampoco habían ratificado el convenio, es decir, no se habían comprometido en realizar reformas legislativas para atajar las violencias ejercidas contra mujeres y niñas. En otros niveles de Gobierno, en ciertos territorios o regiones de Estados europeos donde está ratificado el convenio a escala nacional, se ejerce la dejación de funciones o se dificulta la aplicación de medidas por motivos ideológicos. Esto ocurre por ejemplo en España, en comunidades autónomas gobernadas por el Partido Popular, sobre todo cuando están espoleadas por la servidumbre de un pacto de Gobierno con el partido de la ultraderecha.

Es indignante comprobar que diez años después de la presentación del Convenio de Estambul, se suceden maltratos, torturas y asesinatos de mujeres y niñas en Europa y que el tratado es incumplido por todos los países integrantes. Incluso en España, a pesar de importantes avances realizados por Gobiernos progresistas que han convertido al país en un referente de la lucha contra las violencias machistas, en el momento de escribir este artículo, 33 mujeres han sido asesinadas y se han incoado 8.176 órdenes o medidas de protección durante el primer trimestre de 2021.

Está claro que trabajar por aplicar de forma íntegra el Convenio de Estambul es una necesidad y no debería ser optativo para ningún país del mundo. II

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad y Juventud de Comisiones Obreras de la Región de Murcia (@CCOORM).



El legado de Nawal El Saadawi

Alejandra Ortega Fuentes

EL 21 DE MARZO conocimos con mucho pesar el fallecimiento de Nawal El Saadawi (1), feminista, escritora, médica e izquierdista egipcia como la describió la profesora Luz Gómez (UAM) en una de las innumerables reseñas escritas sobre ella antes y después de su muerte.

En sus largos años de activismo y escritura, Nawal dejó un legado de más de medio centenar de obras que recogen su extensa experiencia activista y conocimiento científico sobre las terribles violaciones de los derechos humanos a los que las mujeres se veían y se ven sometidas en Egipto. Es, sin duda, un referente imprescindible para quien quiera acercarse a ese Egipto que ella describía en sus textos.

Hoy basta con bucear unos minutos en el recién publicado Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) para darse cuenta de la necesidad de seguir apelando a aquellos argumentos que Nawal El Saadawi recordó en sus escritos.

De manera recurrente, año tras año, Egipto continúa entre los diez peores países del mundo para trabajadoras y trabajadores desde que se produjera la disolución arbitraria de los sindicatos independientes en 2018. Las trabajadoras egipcias, siempre en los sectores más vulnerables del mercado laboral, siguen sometidas a pésimas condiciones laborales y a todo tipo de abusos verbales y físicos y agresiones sexuales que quedan en la impunidad.

Solo con revisar las condiciones del servicio doméstico egipcio y sectores altamente feminizados como el textil es suficiente para recuperar la vigencia de aquello que Nawal contara y seguir luchando más que nunca por la justicia social, el trabajo decente y los derechos de las mujeres en un escenario de regresión como el egipcio.

Alejandra Ortega (@AlejandraORF) es doctora en Estudios Árabes y responsable de Países Árabes, África y Asia y OIT en la Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO (@IntCCOO).

(1) Nawal El Saadawi escribió novela y ensayos, entre los que destacan *Mujeres* y sexo (1972) su primer ensayo donde denuncia la mutilación genital femenina y que le costó su puesto de trabajo; Mujer en punto cero (1989) que continúa reeditándose en castellano y que supuso un acercamiento de las mujeres occidentales al feminismo árabe y su último ensayo La cara oculta de Eva: la mujer en los países árabes, escrito en 2017, cuando Nawal contaba ya con 86 años.

sociedad

Archivo de memoria de los feminismos

Anna María Mellado García

EL PATRIMONIO memorialístico de los feminismos es muy diverso y está compuesto por multitud de soportes de variada tipología. Procede de miles de asociaciones y grupos de mujeres vinculados de forma directa o indirecta al feminismo y de otros fondos de bibliotecas y archivos como los sindicales o de grupos políticos relacionados con el movimiento feminista. La memoria colectiva de los feminismos se enriquece además con fondos personales, correspondencias y testimonios de mujeres en períodos de lucha por la conquista de derechos fundamentales. La conservación de archivos memorísticos e históricos debe servir para provocar reflexiones, debates y concienciación en torno a reivindicaciones de género que aún hoy en día se fundamentan en la discriminación y la desigualdad que sufren las mujeres en el mundo. La reflexión feminista y los estudios de género son instrumentos esenciales para combatir el patriarcado, son claves para construir otro relato con perspectiva de género, inclusivo, respetuoso y justo.

La construcción de espacios archivísticos propios de mujeres se remonta al siglo XIX y ha ido aumentando a lo largo de las diferentes olas del feminismo. La catalana Biblioteca Popular de la Dona, conocida hoy como Biblioteca Francesca Bonnemaison, se constituyó en 1909 y es la primera biblioteca de mujeres en Europa. Otra biblioteca pionera es la fundada algunos años después por la insigne pedagoga María de Maeztu en la Residencia de Señoritas de Madrid. En 1926, Millicent Fawcett fundó The Women's Library en Londres; en París se constituyó en 1932 la Bibliothèque Marguerite Durand con los fondos que donó la periodista feminista francesa a la ciudad, y con el fondo legado por Aletta Jacobs se fundó en Amsterdam el Institute on Gender Equality and

"Los archivos de CCOO son un referente importante para la historia del feminismo porque conservan documentación de la acción política y social de las organizaciones feministas".

Women's History. A partir de los años 70 se constituyeron numerosos centros de documentación, archivos y bibliotecas de mujeres, como el Centro di Documentazione Ricerca e Iniziativa delle Donne de la Città di Bologna fundado por la Asso-

ciazione Orlando o el Centre Audiovisuel Simone de Beauvoir por las integrantes del colectivo Les Insoumuses del Mouvement de Libération des Femmes (MLF), heredero del espíritu combativo de Mayo de 1968. En España, hasta la Transición no hubo una materialización de fondos y bibliotecas feministas, impulsados en 1983 por el recién creado Instituto de la Mujer y, a partir de 1985, con la Biblioteca de Mujeres, proyecto generado en pleno auge del Movimiento Feminista por la bibliotecaria Marisa Mediavilla y la escritora Lola Robles.

En la actualidad, la digitalización facilita las posibilidades de construcción y difusión en la red de espacios de memoria feminista, siempre gracias al valioso trabajo de identificación de archivos y de gestión documental con perspectiva de



sociedad

géneroEn julio de 2020 se constituyó la Plataforma Archivo feminista, una iniciativa apoyada e impulsada por el Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid y el colectivo Amigas de la Biblioteca de Mujeres. El objetivo es conseguir salvaguardar archivos personales y colectivos del feminismo, en especial aquellos originados a partir de la transición democrática -en la actualidad dispersos, olvidados o en riesgo de desaparición- y depositarlos en un archivo patrimonial del feminismo. El fondo documental estaría conformado por impresos, libros, material gráfico y audiovisual y se pretende digitalizarlo para facilitar su acceso a personas investigadoras de estudios de género y al profesorado que desee utilizarlo como recurso pedagógico. Compartiría espacio con la Biblioteca de Mujeres, colección compuesta por 30.000 volúmenes donados al Instituto de la Mujer en 2006 por las feministas Marisa Mediavilla y Lola Robles.

La Plataforma Archivo Feminista ha solicitado el apoyo expreso de organizaciones feministas para legitimar su petición ante el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Cultura. En una primera reunión, celebrada en octubre de 2021, Antonia Morillas, directora del Instituto de las Mujeres, anunció que el archivo y la catalogación se iniciarían en colaboración con la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género (EU-FEM), presidida por Rosa San Segundo, también directora del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid. Hasta la fecha, el Instituto de las Mujeres ha gestionado un local para depositar los fondos, pero ha quedado pendiente la financiación necesaria para la realización del proyecto y la gestión de la colaboración con el Ministerio de Cultura. Tampoco se ha materializado un espacio en la web del Instituto de las Mujeres para informar de su compromiso en la adquisición de archivos personales y de fondos de asociaciones feministas.

La fundamentación para la constitución de un Centro de Archivo para la Memoria del Feminismo se justifica cientí-

"La adhesión a la campaña por el Centro de Archivo para la Memoria del Feminismo sique abierta y puede realizarse de forma individual o como organización".

ficamente en una tesis doctoral defendida por Adelina Codina en 2019 y dirigida por Rosa San Segundo. Se demuestra que del número de archivos localizados en Madrid relacionados con mujeres de las décadas 70 y 80, menos del 1% están disponibles para la investigación científica. Adelina Codina destaca en su tesis la importante Red de Archivos Históricos de Comisiones Obreras, que integra entre otros el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1° de Mayo y 48 archivos de la actividad feminista de la Secretaría Confederal de la Mujer. Los archivos de CCOO son un referente importante para la historia del feminismo porque conservan documentación de la acción política y social de las organizaciones feministas en tiempos de lucha antifranquista y de la transición política. Durante la clandestinidad, muchas mujeres de las Comisiones Obreras ejercieron doble militancia, participando también en colectivos y grupos feministas. En 1965 Josefina Samper, que lideró el asociacionismo de mujeres, impulsando el feminismo en España, organizó el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM), que realizó acciones de solidaridad con presos políticos y familias obreras. Adelina Codina destaca la calidad del archivo histórico de CCOO en el que se encuentran documentos de la participación de la Secretaría de la Mujer de CCOO en coordinadoras, plataformas reivindicativas, comisiones de seguimiento en materia de iqualdad, comunicados junto a organizaciones de mujeres y colectivos feministas, campañas por los derechos de las mujeres... Miles de acciones y reivindicaciones documentadas de sindicalistas feministas, escasamente reconocidas socialmente y a las que sin embargo les debemos considerables mejoras en el ámbito laboral y para la sociedad española en su conjunto. En algunos de los archivos de la red de CCOO se conservan también fondos de diversas asociaciones y organizaciones de mujeres: Movimiento Democrático de Mujeres (1969-1973), Coordinadora Estatal de Organizaciones y Grupos de Mujeres del Estado Español, (1977), Comisión Mujer y Trabajo (1979), Assemblea de Dones Nacionalistes d'Esquerra (1981), Colectivo de Lesbianas Feministas de Gipuzkoa (1985), Comissió de Barcelona pel Dret a l'Avortament, Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas (1980), Unión de Mujeres Sudanesas o Coordinadora Feminista Galega por citar algunas. La doctora Codina hace mención a las fuentes orales de la Red de Archivos Históricos de CCOO, 111 testimonios audiovisuales de sindicalistas, de los cuales un 31% pertenecen a mujeres de diferentes territorios. Se hallan entre otras, las entrevistas a Begoña San José, primera Secretaria de Mujer de CCOO, a las abogadas Cristina Almeida y Manuela Carmena y a Mercedes Comabella del Movimiento Democrático de Mujeres. El archivo histórico de CCOO es el testimonio vital del compromiso de mujeres luchadoras, activas en la organización desde su creación en la clandestinidad, y de su inestimable aportación a la causa feminista.

Concluye el análisis de la fundamentación con las propuestas de gestión y de trabajo para la materialización del futuro archivo feminista. Es de esperar que el Instituto de las Mujeres retome este provecto v tenga el honor de ser la organización responsable de la creación del Centro de Archivo de Memoria del Movimiento Feminista.

La adhesión a la campaña por el Centro de Archivo para la Memoria del Feminismo sigue abierta y puede realizarse de forma individual o como organización a través de un sencillo formulario electrónico. II

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad y Juventud de Comisiones Obreras de la Región de Murcia (@CCOORM).

publicaciones y libros

Revirada, una revista por y para el espacio comunitario

Revirada, revista de pensamiento, análisis y acción feminista está disponible online de forma gratuita y en papel (por 3€) en diferentes puntos de venta de Galicia y Portugal. También se encuentra en la red de bibliotecas públicas de Galicia.

Empar Pablo Martínez

REVIRADA me ha impactado. Debo reconocerlo. Y para bien. Tanto que he buceado en la intrahistoria de este proyecto gallego, que nació en 2015. Hablo de una revista feminista, autogestionada y financiada con todas las dificultades que un proyecto así puede conllevar.

Busca ser un espacio de colaboración entre las distintas voces del feminismo gallego e internacional sin límites y sin censura. Una revista fresca, amena, entretenida y de fácil lectura donde la banalidad y la profundidad van de la mano. Así se presentan ellas mismas. Y las expectativas creadas responden a la realidad.

Hablamos de una propuesta editorial creativa de activismo, asociacionismo, proyectos comunitarios no lucrativos siempre liderados por mujeres para la promoción de la perspectiva de género y LGTBIQ+. Su propuesta se fundamenta en dar voz al pensamiento, análisis y acción feminista, pero también en la exposición de dudas, deseos y proyectos en un espacio de seguridad donde visibilizar y construir comunidad feminista. Una propuesta valiente.

Revirada sorprende. Publica material feminista muy diverso v da espacio a debates sobre diferentes temáticas, pero siempre a través de un análisis crítico de la realidad. Está dirigida a todas sin exclusión. ¿Quiénes somos todas? Todas las que queremos luchar por la justicia social y somos conscientes de que esta lucha no puede ser otra cosa que feminista e incluyente. 👖

Empar Pablo (@emparpm) es secretaria confederal de Comunicación de Comisiones

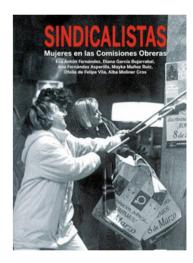


Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras

Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras, de Eva Antón, Diana García, Ana Fernández, Mayka Muñoz, Ofelia de Felipe y Alba Moliner. Madrid, 2021: Fundación 1º de Mayo y Los Libros de la Catarata.

LA HISTORIA sindical es, por definición, una historia con pocos nombres conocidos. En el caso de las mujeres, se añaden, además, las barreras y prejuicios de género. Sí, también hubo sindicalistas porque siempre hubo trabajadoras, y porque las mujeres han participado de cuantas movilizaciones han acaecido a lo largo de la historia por un mundo mejor y más justo. Este no es tanto un libro histórico como un libro de historias, las de ocho luchadoras que supieron conectar sus reclamaciones como trabajadoras y como mujeres: María Luisa Suárez Roldán, Luz María Rodríguez Lugue, Natividad Camacho, Begoña San José, María Antonia Martínez, Ofelia Vila Hernández, Loli García y Elena Blasco Martín. Sindicalistas de peso podrían ser más, o podrían ser otras, pero en su conjunto los perfiles de este libro reflejan la diversidad existente en cuanto a territorios, ocupaciones, vivencias y ge-

neraciones. Con ellas, la intención es cubrir las diversas etapas de la organización desde la posguerra y el franquismo hasta la actualidad, rellenando por fin un vacío en la memoria obrera y sindical. Ocho semblanzas de mujeres que conectan la lucha sindical y feminista y trazan el hilo conductor de la trayectoria colectiva de las mujeres en CCOO y en la sociedad. II



Contra la igualdad de oportunidades

Contra la igualdad de oportunidades. Un panfleto igualitarista, de César Rendueles. Barcelona, 2020: Seix Barral.

Enrique Arce Castilla

LA IGUALDAD debe ser un aspecto central en lo social, político, cultural y ético; y un elemento fundamental en la organización colectiva y en el desarrollo personal y autónomo de todos los seres. La igualdad debe ser un fin en sí mismo, porque es uno de los cimientos de nuestra vida en común y de cualquier proyecto de vida buena. Y, sin embargo, la "igualdad material profunda" ocupa un lugar marginal en la política hegemónica. Sería importante no caer en la trampa de los poderosos cuando fingen defender un proyecto

Describe el autor la igualdad como un camino lleno de obstáculos, dudas e incertidumbres, pero cuya exploración debe ser afrontada urgentemente. Afirma que la desigualdad material se puede eliminar, que más o menos sabemos cómo hacerlo y que estamos preparados para ello. Quizás sea una tarea para varias generaciones, pero tengamos la voluntad de acometerlo; quizás así, lo que llamamos con descarada imprecisión "democracia" tenga una realización práctica que se acerque un poco a su significado real.

De forma consciente, respondiendo con cierta ironía a las acusaciones recibidas cuando ha defendido lo central de las políticas igualitarias, el sociólogo César Rendueles ha decidió escribir y presentar, "abierta y literalmente, un panfleto". Un "panfleto" en el que repasa la evolución y significado de la igualdad a lo largo de la Historia, desmontando algunas mitologías y, sobre todo, atreviéndose a ir más allá de la plácida teoría para proponer un programa igualitarista con medidas concretas. Habrá que atreverse a dar un paso... 👖

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



Trabajadora 73 octubre 202

guía para no perderse



Nomadland

Nomadland, de la directora Chloé Zhao. Estados Unidos, 2020. Premios Óscar 2020: Mejor película, dirección y actriz (Francesc McDormand).

Enrique Arce Castilla

SUBRAYEMOS lo obvio: si a tu protagonista le va a prestar el alma una actriz tan maravillosa como Francesc McDormand y si, además, la música es de Ludovico Einaudi, está claro que tienes una muy buena película entre manos.

Una mina cierra, una fábrica se traslada, y de golpe una ciudad muere. Lo hemos visto muchas veces en las noticias. Fern vive en una de estas ciudades muertas. Tiene 60 años, su marido enfermo ha muerto y necesita trabajar en un lugar donde no hay trabajo. Vulnerable, pero fuerte -o fuerte, pero vulnerable-, Fern emprende viaje, en una camioneta más o menos acondicionada para vivir, en busca de trabajos estacionales. Un nomadismo obligado por ese sistema económico y social (poco social) que algunos siguen llamando "sueño americano", y que sigue dejando una multitud de víctimas en sus márgenes. Eso sí, si algo tiene de "bueno" el sistema es que, como del cerdo, lo aprovecha todo. Así, utiliza a todos estos expulsados para hacer todos esos trabajos de mierda que alguien tiene que hacer, claro.

Con mucho de mirada documental, con actores no profesionales, la directora Chloé Zhao nos muestra las condiciones duras de trabajo y vida de estas gentes nómadas; pero también cierto sentido de comunidad, de



Francesc McDormand en un fotograma de la película.

pertenencia a un grupo, incluso, de libertad. Una forma de vida en la que pasas una incontenible diarrea sentada sobre un cubo de plástico en el diminuto espacio interior de una camioneta, pero en la que también tienes la oportunidad de bañarte desnuda en el atardecer de un río solitario.

Es cierto que podría haber sido una película más crítica. De hecho, el ensayo de Jessica Bruder (<u>País Nómada: supervivientes del siglo XXI</u>) en el que se basa es un libro de denuncia. Pero en cada película hay muchas películas posibles y ésta es sobre todo la historia de una mujer en marcha, buscando curación y subsistencia. De una pérdida a un encuentro. Un viaje que es el camino hacía sí misma, en el que la vemos entender y recuperar su esencia, su forma de estar en el mundo: su deseo, reencontrado, de ser nómada. En fin, una road movie de otra manera, un wéstern crepuscular sin pistolas, un viaje hacia el interior de sí misma. II

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



La ternera. Canta la carne

La ternera, de Aurora Freijo Corbeira. Barcelona, 2021: Editorial Anagrama, S. A.

Diana García Bujarrabal

CANTA LA CARNE, se queja, grita sin que nadie la oiga, o al menos nadie responde. Es atronador este silencio, esta ignorancia, este no querer ver que envuelve y así permite las agresiones sexuales a las niñas y los niños, como terneras tiernas. Es solo una de las heridas que muestra La ternera, una narración cruda y a la vez poética en la que Aurora Freijo Corbeira trata de sumergirse en la mente de una niña de cinco años que vive y sufre cosas que no son de una niña de cinco años, desde las películas de Bergman hasta el hedor a humedad del baño. "Qué sordera de casa", se dice. Qué sordera de mundo, nos decimos al leerla, cómo podemos ignorar todos y todas las señales de este sufrimiento que está muchas veces tan cerca... La autora es especialmente dura con la madre,

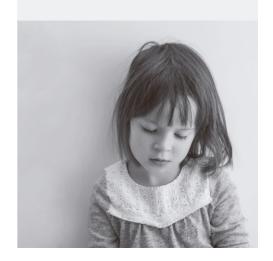
una mujer aérea de poemas y pájaros y con el corazón estropeado; entiendo que una niña en una circunstancia semejante se sienta especialmente abandonada por su madre; pero ¿no es igual de culpable y descuidado con ellas el resto del entorno? Lo somos.

Canta la carne. Y se pregunta por la causalidad y la casualidad. Por el por qué de las cosas. Por la culpa y la vergüenza. Por los hombres y el mañana. Y es un libro que se lee con el cuerpo: con el corazón encogido y el estómago vuelto del revés, todo lleno de piedras. Pero qué necesario hacer este esfuerzo. Saber. Comprender. La carne que canta pide ser escuchada. III

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

AURORA FREIJO CORBEIRA

La ternera



📊 rabajadora 73 octubre 2021

guía para no perderse

Una utopía real, con mujeres

Autoras de utopías, exposición de la artista Carmela García. Sala Canal de Isabel II. Madrid. Comisaria: Margarita Aizpuru.

Raquel Prieto García

COINCIDIENDO con el 8 de Marzo, la Sala Canal de Isabel II, dependiente de la Comunidad de Madrid, inauguró la exposición de Carmela García (Lanzarote, 1964) titulada Autoras de utopías, una selección de obras visuales de su trayectoria artística y proyectos de nueva producción. La exposición se desarrolló en cinco espacios temáticos con cinco utopías vividas por mujeres arriesgadas, inteligentes y transgresoras a través de los proyectos Chicas, deseos y ficción (1998), las series Paraísos (2002-2005), Escenarios (2007), Casting (2007-2008) y I Want to Be (2006-2008), la proyección Espacio de silencio (2004) y la nueva producción audiovisual Seres equívocos (2020).

En esta muestra, Carmela García, refleja un mundo de mujeres posible, desde la amistad, complicidad, sororidad y relaciones íntimas. La artista, desde el principio, se interroga acerca de las imágenes de las mujeres en la sociedad, investigándolas y cuestionando la mirada masculina con discursos visuales feministas. Mediante este posicionamiento, ha construido trabajos artísticos en los que las mujeres son protagonistas,



De la Serie Paraísos, 2002, de Carmela García.

con imágenes que rompen los esquemas de los géneros binarios y que ofrecen unas identidades genéricas más abiertas y flexibles, mediante las que rompe la hegemonía social de la heterosexualidad.

Utiliza un formato foto-cuadro, son obras grandes y lo emplea como medio para visibilizar lo que contiene la fotografía, aunque sean imágenes íntimas y cercanas. Considera que los problemas de las mujeres de hace 100 años (muy presentes en la exposición y vídeo) son prácticamente los mismos que tienen en la actualidad. En su pluralidad sexo-genérica, las mujeres se encuentran libremente y ofrecen redefiniciones de sus propias existencias. II

Raquel Prieto es licenciada en Derecho y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.



The Orphanage

The Orphanage, de la directora de cine afgana Shahrbanoo Sadat. Reparto: Qodratollah Qadiri, Sediqa Rasui, Masihullah Feraji, Hsibullah Rasooli y Ahmad Fayaz Omani. Afganistán, Dinamarca, Alemania, Francia, Luxemburgo, Catar, 2019. Disponible en <u>Filmin</u>.

Carmen Briz Hernández

SHAHRBANOO SADAT nace en Irán hace 30 años, pero está afincada en Kabul (Afganistán) desde hace tiempo, allí rueda sus primeros cortometrajes documentales y de ficción. Su largometraje Wolf and Sheep (2016), una ficción que retrata la vida de niños y niñas pastores en las montañas de Afganistán, fue ganador en la Quincena de Realizadores del Festival de Cannes.

En The Orphanage, un adolescente de 15 años, interpretado por Qodratollah Qadiri, trata de sobrevivir, a finales de la década de los 80, en las calles de Kabul con la reventa de entradas de cine, algo ilegal. En realidad, a él el único cine que le interesa es el de Bollywood, porque consigue que su vida parezca otra, siempre acompañada de música alegre y colores brillantes. La policía le detiene y le traslada a un orfanato soviético, pero él se agarra con fuerza a las notas musicales y pone la banda sonora que le apetece a su primer amor y a su primer gran amigo. El orfanato es su nuevo hogar, pero los muyahidines avanzan y los soviéticos comienzan a retirarse en 1989 del país.



Más de treinta años después, asistimos a la retirada de las tropas norteamericanas del país y el regreso, con toda su fuerza, de los talibanes. La directora Shahrbanoo Sadat se encuentra en la actualidad en Kabul y decidió no salir si no lo hacía acompañada de su familia. También ha manifestado que la visión sobre su cine cambiará, porque su país también está cambiando y no es ajena a las injusticias. Occidente no puede mirar hacia otro lado, las vidas, la libertad y los derechos de la población afgana están, de nuevo, en peligro. II

diversidad sexual y de género

Un todo que suma: Tú Sumas +

Belén de la Rosa Rodríguez

EL 28 DE JUNIO avanzaba la manifestación del Orgullo Crítico en Madrid con el lema Ni sexo asignado, ni género demostrado. A pesar de la contundencia del lema, hay algo de verdadero en esa frase. ¿Quién puede determinar lo que es real para cada persona? Más allá de percepciones, creencias, ideologías, fantasías o incluso aseveraciones, nadie puede saber qué es lo que pasa por dentro de cada persona, nadie conoce con exactitud cómo se vive cada persona.

Qué siente, cuáles son sus afectos, cómo ama, con qué intensidad, cuáles son sus dolores emocionales, cuales sus heridas. Parece curioso la seguridad y la ligereza con la que muchas personas opinan de la vida, los sentimientos, la vivencia o la realidad de otres hasta el punto de pretender "corregir" sus acciones, actos, pensamientos, deseos o expresiones más íntimas, sean éstas sociales, personales, familiares o incluso laborales.

Se lleva lo "estéticamente oportuno", lo que hay o no qué decir en cada momento, ahora toca salir con banderas a la calle para decir lo diversos y acordes que estamos con los derechos de las personas LGTBIQ+, incluso aquelles que enarbolan el estigma de todas las personas que no son como ellos. Y hablo de ese aparato cishetero que pretende disciplinarnos y hacernos creer que todos somos iguales y cortados por el mismo patrón, eso sí, un patrón binario, circunscrito solo a hombres y mujeres de "bien".

En el día, 29 de junio, día en el que sale del Congreso la gran vapuleada ley trans, recortada en derechos, pero por fin ve la luz una ley estatal más que necesaria urgente para quienes viven sistemáticamente la violencia estructural, liberal, institucional y social como son las personas trans. No es la ley que hubiésemos querido, la que da legitimidad y agencia a todas las realidades situando los derechos de las personas trans al mismo nivel que las de esas otras que, desde sus atriles de privilegios, dictaminan quiénes somos y cómo tenemos que vivirnos.

CCOO siempre ha estado a la vanguardia y siempre en la acción, aunque aún nos quede mucho por aprender, sensibilizar,



Fotografía de Txefe Betancort.

concienciar y defender sin excusas esos derechos humanos que tan necesarios son para las personas, para las vidas, para la emancipación. Hemos defendido sin fisuras la despatologización de las personas trans, a pesar de ser extremadamente cautelosos con los derechos de los demás, mientras los míos no se toquen. Venimos defendiendo sin fisuras los derechos de las personas LGTBIQ+ con contundencia, desde hace mucho tiempo, organizadamente, sistemáticamente, machaconamente para conseguir esa igualdad deseada que tiene más que ver con la equidad que con la homogenización de la libertad de las personas y sus vivencias. Incluso hemos sido pioneros en su defensa, espero que si-

Muches sindicalistas LGTBIQ+ ponen las ideas y el cuerpo en sus luchas sindicales, personales, sociales y diarias en cada lugar de trabajo, en cada lugar de ésta, nuestra casa sindical. La afiliación y la Red LGTBIQ+ de CCOO, día a día, nos ponen delante en qué consiste la LGTBIQ+fobia, las dificultades de acceso al empleo, de mantener los derechos que para otras personas pasan desapercibidos, de sensibilizarnos, concienciarnos y edu-

"Muches sindicalistas LGTBIQ+ ponen las ideas y el cuerpo en sus luchas sindicales, personales, sociales y diarias en cada lugar de trabajo, en cada lugar de ésta, nuestra casa sindical".

carnos en la realidad de que cada persona es única, diversa y libre. Doy las gracias a esas personas sindicalistas LGTBIQ+ por hacerme mejor persona, a mí que soy diversa también, por la tenacidad, la generosidad y la visibilización que hacen cada día.

De ese común diverso nace la Plataforma Reivindicativa LGTBI+ de CCOO Tú Su-

diversidad sexual y de género

"En total unas 66 propuestas que nutren a todo nuestro activo sobre las reivindicaciones a desarrollar. El trabajo bien hecho está, ahora queda la puesta en práctica en todos los espacios de negociación del sindicato".

mas +, que con mucha valentía presentaba la Confederación Sindical, para concretar acciones y reivindicaciones en los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, social, institucional e internacional. Haciendo acopio de las recomendaciones de la Unión Europea, Naciones Unidas y la OIT, entre otros organismos, que garantice un trabajo sin violencias, en igualdad de condiciones para acceder al empleo.

CCOO lleva años trabajando para garantizar los derechos sociales y laborales de las personas LGTBIQ+. La igualdad efectiva, el

respeto, la dignidad y la libertad individual son derechos adquiridos e inamovibles para todas las personas. Nuestro objetivo fundamental es el de combatir la discriminación, el acoso, el rechazo bien sea directo o indirecto en el ámbito laboral que no menoscabe los derechos de ninguna persona por su orientación, identidad y/o expresión de género.

"Vivir sin miedo", dice la Unión Europea y añado: "Vivir feliz solo con los altibajos que da la propia senda del vivir". Con el eslogan Un todo que suma: Tú sumas +, CCOO pretende situar aquellos elementos concretos para definir las reivindicaciones básicas que todas las personas que componemos esta organización tenemos que defender en nuestras tareas sindicales allá donde las realicemos, bien sea en nuestras estructuras, como delegados, delegadas y delegades, bien como afiliación.



Plataforma reivindicativa de derechos LGTBH de CCOO.

La plataforma se define por bloques de reivindicaciones:

- 1. Principios generales de compromiso de la organización por los derechos de las personas LGTBIQ+ donde se exponen a modo de introducción la normativa internacional en defensa de sus derechos laborales.
- 2. Principios generales contra la discriminación y la igualdad de trato LGTBIQ+: Reivindicaciones concretas en ámbitos vitales para el desarrollo de esos derechos tales como las administraciones públicas, relación y garantía jurídica para las personas LGTBIQ+, el ámbito internacional con el impulso de estrategias que den soporte a trasladar la marca España en cooperación internacional sobre todo en aquellos países donde las personas LGTBIQ+ están perseguidas, promover proyectos a favor de las diversidades sexuales, de identidad y expresión de género. El ámbito de las políticas sociales, fundamentales para las personas LGTBIQ+ con mayor vulnerabilidad. El ámbito sanitario o educativo tan necesario para la salud, el bienestar y la seguridad de personas y menores LGTBIQ+, incluso de la transformación social necesaria. Municipalismo, ruralidad o de visibilidad cultural que generen referentes positivos para les jóvenes o niñes.

3. Líneas estratégicas en materia de empleo: trabajar a favor los derechos de las personas trabajadoras, y especialmente de aquellas que tienen mayor dificultad, es nuestro objetivo fundacional. Por ello, uno de los ejes centrales de la propuesta de una legislación específica en materia de igualdad plena y efectiva de las personas LGTBI+ ha de ser garantizar esa igualdad en el acceso al empleo y el desarrollo profesional y personal con los mismos derechos y oportunidades que el resto de las personas, y siempre defendiendo su seguridad y libertad.

En total unas 66 propuestas que nutren a todo nuestro activo sobre las reivindicaciones a desarrollar. El trabajo bien hecho está, ahora queda la puesta en práctica en todos los espacios de negociación del sindicato.

Belén de la Rosa (@girasolok) ha sido secretaria de Mujer, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Enseñanza (@feccoo) de Comisiones Obreras desde abril de 2017 hasta junio de 2021.

salud

Invisibles para la medicina

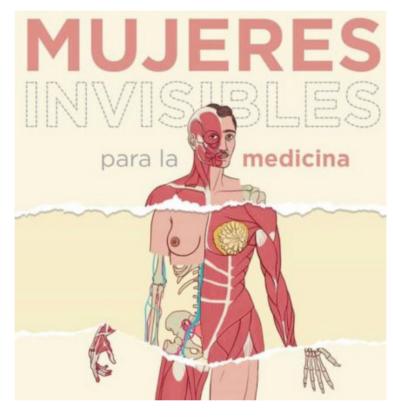
Silvia Espinosa López

Mujeres invisibles para la medicina. Desvelando nuestra salud, de Carme Valls Llobet. Con prólogo de Anna Freixes. Madrid, 2020: Capitán Swing.

COMO BIEN dice Anna Freixes en el prólogo, éste es un libro que todas las mujeres deberíamos tener en nuestra mesilla de noche. Se trata de una reedición actualizada, escrito originariamente en 2006. En él su autora, la doctora Carme Valls, resume, explica y desgrana en un lenguaje apto tanto para profesionales de la salud como para personas ajenas a este ámbito, cómo las ciencias de la salud y la práctica de la medicina han sido históricamente ciegas a los condicionantes biológicos, psicológicos y sociales que inciden en la salud de las mujeres.

Dice la filósofa feminista Alicia Puleo que: "Androcentrismo es el punto de vista parcial masculino que hace del varón y su experiencia la medida de todas las cosas". Es un concepto absolutamente trascendente y líquido, que empapa todos los ámbitos de la vida, incluido el de las ciencias de la salud, el cual ha provocado que históricamente las investigaciones y estudios de enfermedades y fármacos se havan hecho en cuerpos de hombres o animales machos, considerándose a las mujeres sólo en el tema reproductivo. La razón "científica" para no tenernos en cuenta era que las mujeres y hembras de animales presentábamos un ciclo hormonal que nos hacía "inestables", cosa que complicaba y encarecía las investigaciones. Era más sencillo estudiar a los hombres y luego aplicar las conclusiones a las mujeres. Las consecuencias de estas prácticas, que invisibilizan a las mujeres y a sus condicionantes biopsicosociales, han sido y son demoledoras para nuestra salud.

Ejemplos de estas consecuencias podríamos poner muchísimos, como la ausencia o la insuficiencia del estudio de patologías que afectan en exclu-



Detalle de la portada del libro Mujeres invisibles para la medicina. Desvelando nuestra salud, de Carme Valls.

"De su mano hemos aprendido conceptos tan importantes como 'morbilidad diferencial', porque mujeres y hombres no cursamos las enfermedades de la misma manera, o 'ciencia de la diferencia'".

siva o mayormente a las mujeres; o la posibilidad mucho más alta que tenemos las mujeres de sufrir efectos secundarios al tomar medicaciones que han sido estudiadas exclusivamente en hombres, incluso cuando luego son

recetadas muy mayoritariamente a mujeres, como en el caso de los tranquilizantes o antidepresivos que toman las mujeres en un 80%.

Aunque nos parezca mentira, el mundo científico se ha dado cuenta de todo esto hace poco

más de 30 años. La autora de este libro tan necesario, Carme Valls, endocrinóloga de prestigio, es una de las pioneras, una heroína a mis ojos, que ha dedicado gran parte de su trayectoria vital y profesional a la lucha por la salud de las mujeres, a la divulgación científica al alcance de todas, a luchar contra los estereotipos y prejuicios que contaminan, también, las ciencias que se supone tienen que mejorar nuestra salud basándose en la evidencia. Ya en sus tiempos de estudiante demostró su implicación social, cofundando el Sindicat Democràtic d'Estudiants de la Universitat de Barcelona. Desde 1983 es miembro de la ONG Centre d'Anàlisis i Programes Sanitaris, y fue diputada al Parlament de Catalunya durante dos mandatos (1999 y 2003). Autora de numerosos libros y profesora en la Universidad de Barcelona. Toda una maestra, cercana y excelente comunicadora, no sólo entre el personal sanitario, sino también para el gran público. De su mano hemos aprendido conceptos tan importantes como "morbilidad diferencial", porque mujeres y hombres no cursamos las enfermedades de la misma manera, o "ciencia de la diferencia" que es lo que nos hace tanta falta y todavía no se enseña en las facultades como se tiene que enseñar. Celebramos, y no nos extraña, que el año pasado fuera galardonada con la prestigiosa Cruz de Sant Jordi.

Me enorgullece decir que nuestra compañera Carme Catalán, secretaria de Dones de la Federació de Sanitat de Catalunya en aquel momento (y a quién sustituí en esa responsabilidad durante unos años), fundó, junto a Carme Valls y otras mujeres importantes, la Asociación Xarxa de Dones per la Salut (Red de Mujeres por la Salud) hace ya 20 años. Hoy en día seguimos en esta lucha con más fuerza y visibilidad. ¿Porque, qué hay más importante que nuestra salud? II

Silvia Espinosa (@silviaFSSCCOO) es secretaria de Mujeres y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (@fssccoo).

Construir una realidad feminista



Elena Blasco Martín, fotografía de Julián Rebollo.

Elena Blasco Martín

A LAS PUERTAS del 12° Congreso Confederal, y en vista de este número especial de la revista Trabajadora, es necesario hacer balance de estos últimos poco más de cuatro años en esta Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO. Y todo comienza para mí en 2017, cuando a la responsabilidad de Mujeres se suma la de Igualdad desde la perspectiva de que lo que debemos construir es una realidad feminista, donde las mujeres hablen en todos los sitios, de cualquier tema y en donde se normalicen "esas cosas" de mujeres y personas LGBTI+.

No sé si existen o pueden ser llamados feministas los hombres, pero lo que sí tengo claro es que el mundo debe ser feminista, y solo así podrá ser un mundo mejor. Por esa razón el sindicalismo de clase que representan las Comisiones Obreras, puede y debe ser feminista. Donde se trabaje bajo el feminismo y la lucha de clases y viceversa, ideologías y concepciones indisolubles.

"Hoy el número de mujeres secretarias aenerales de federaciones sectoriales y territoriales duplica al de los hombres entre las organizaciones donde se ha producido un relevo".

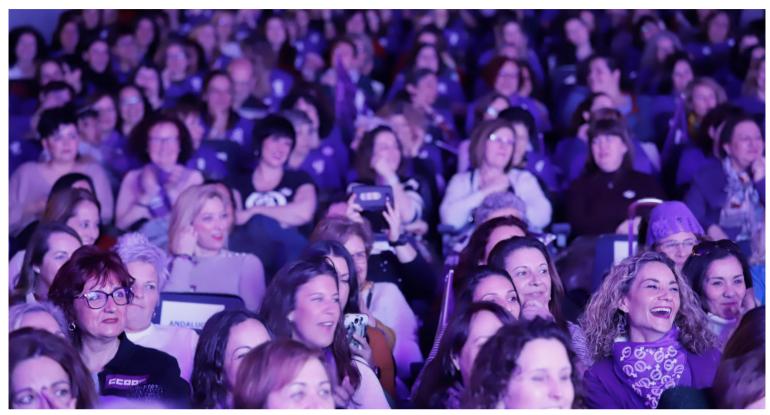
Hasta el momento hemos hecho un buen trabajo, hemos estado a la altura de las circunstancias y acorde con los tiempos que nos ha tocado vivir. Hemos construido y trasformado parte de esta sociedad gracias a ese feminismo inclusivo, diferente y sobre todo pragmático. Caracterizado por trabajar por cambios concretos, realidades específicas de mujeres y personas LGTBI+ en situaciones reales y todo ello, como podréis ver a lo largo de las entrevistas que contiene esta revista, con pocos recursos humanos y económicos, pero con grandes dosis de entusiasmo, perseverancia, dedicación y arrojo de muchas de las personas que forman parte de estas CCOO, y sobre todo del trabajo de las secretarias y responsables de Mujeres, Igualdad y Políticas LGTBI+ de esta organización.

Si para el resto del mundo es innegable el hecho de que las mujeres son el sujeto político, económico y social de este siglo y claras protagonistas del presente y futuro, es tiempo de que todo ello se refleje en la organización.

Y más que un reflejo, debe ser una realidad, pues los reflejos desaparecen a medida que la figura se aleja de la escena, pero lo que hemos construido, que perdure, que aumente y crezca cada día y por siempre.

🔟 rabajadora 73 octubre 2021

un sindicato de hombres y mujeres





Dos momentos del acto En Clave Violeta celebrado el 27 de febrero de 2020 en el Auditorio Marcelino Camacho de Madrid y que reunió a más de 1.000 delegadas llegadas de diferentes puntos del país, fotografías de Julián Rebollo.

Ese crecimiento, esa madurez, solo se consigue si la organización también lo hace, madura al unísono de la sociedad, y de lo que la hace vivir, de lo que la alimenta.

Y el alimento de esta organización es la afiliación. Una afiliación de mujeres, que a día de hoy supone más del 46% del total y casi la totalidad de toda la nueva afiliación

de estos últimos cuatro años, siendo el sustento vital de este sindicato.

Hemos sabido dar respuesta a ese apoyo afiliativo; hoy el número de mujeres secretarias generales de federaciones sectoriales y territoriales duplica al de los hombres entre las organizaciones donde se ha producido un relevo en la Secretaría General (6 nuevas y 3 nuevos SG), y se avanza de un 12%, que era el porcentaje de mujeres SG del nivel 4 en el 11ª congreso, al 35% en este momento. Hay todavía margen para mejorar, pero hay que valorar positivamente que en un solo mandato se haya prácticamente triplicado el porcentaje. Somos además la organización sindical con mayor número de delegadas.

Las mujeres, en toda su diversidad, en estos últimos casi cinco años han sido, son y estoy segura de que serán las protagonistas de los cambios que esta sociedad necesita. El peor error que se puede tener como organización sociopolítica, conocedora de la realidad, especialmente la laboral, es el olvido. Ese olvido de la aportación de las mujeres a lo largo de la Historia, incluida a la historia de esta organización, puede provocar la invisibilización de las mismas y sobre todo, la pérdida de saberes y conocimientos de generación a generación. Deja-

un sindicato de hombres y mujeres

rán de existir en las mentes, en la memoria y desaparecerán de nuestra genealogía feminista. Un hecho que, durante este último mandato, hemos combatido contribuvendo a recordar, recuperar, empoderar, visibilizar y reivindicar actuando en mil y una ocasiones, así como a través de nuestros eslóganes Vivas Libres Unidas, Escribo mi propio cuento, Vidas no números, Orgullo de Ser, En Clave Violeta, En Clave Arcoiris. O con actos reivindicativos como los pasados 8 de Marzo, en los que teñimos las calles de violeta, el 1º de Mayo del pasado 2018, donde por primera vez el rojo que nos representa en la lucha sindical compartió espacio con nuestras banderas violetas de CCOO.

La igualdad fue un elemento clave para el acto reivindicativo del pasado 8 de febrero de 2019, donde en torno a unos 10.000 sindicalistas llenaron la Caja Mágica de Madrid, y donde bajo el mensaje de Más hechos y menos palabras, exigíamos a Gobierno y empresariado cumplir compromisos adquiridos en materia salarial y de diálogo social, pero sobre todo situar la agenda social en el centro de la agenda política para luchar contra la desigualdad, fomentar el empleo de calidad, distribuir la riqueza y crear un sistema de pensiones público para el futuro; en definitiva, reivindicamos igualdad.

Otro acto en donde las mujeres fuimos protagonistas en presencia y reivindicaciones específicas fue el evento prepandémico del pasado 27 de febrero del 2020 con nuestro En Clave Violeta, que reunió por primera vez a mil delegadas sindicales de todo el Estado, con el objetivo de visibilizar la presencia y participación de las mujeres dentro del sindicato. Delegadas, responsables de todas las edades, mujeres, en definitiva, proclamando el compromiso de esta organización con la igualdad, y gritando de manera unánime el basta ya de brecha salarial, de precariedad laboral y de violencias.

Hay que destacar también la configuración y el desarrollo de las secretarías de Igualdad y Políticas LGTBI+, en donde se han celebrado actos, jornadas, formación, etc. Unificando criterios y líneas de actuación confederal para celebración de días internacionales, reivindicaciones laborales y sociales, guías y materiales de divulgación. Creando la Red LGTBI+ de CCOO, uniendo sindicalismo y activismo, reforzando, actualizando y extendiendo la presencia en órganos institucionales, firmando acuerdos de colaboración con asociaciones y organizaciones del activismo LGTBI+, colaborando y articulando respuestas para las consultas

"Nos queda soñar, luchar, trabajar, proyectar, construir y seguir, seguir aumentando y extendiendo derechos".

públicas de propuestas de ley, etc. Y, por supuesto, marcando la hoja de ruta en esa Plataforma Reivindicativa de Derechos LGT-BI+ bajo el título de Tú Sumas, un documento político y sindical con el que se ha conseguido dar un salto cualitativo en esta organización. Producto del trabajo de toda la Red LGTBI+ de CCOO, recoge y articula un marco de reivindicaciones de justicia enmarcadas en la defensa de la igualdad y de los derechos humanos, un marco que por primera vez en la historia de esta organización es a nivel confederal.

Y por si esto fuera poco, la última de nuestras dosis contra el olvido sindical y la desmemoria ha sido la publicación de Sindicalistas. Mujeres en las Comisiones Obreras, el primero de una esperada larga tirada de libros que recoge la semblanza de algunas de las mujeres que rompieron, rompen y romperán la visión clásica y patriarcal de la historia del movimiento obrero, la lucha de clases y la creación de este sindicato.

Algo más de cuatro años en los que se ha trabajado la transversalidad de una secretaría compleja, difícil y, muchas veces, incomprendida. Donde las responsables (en muchas ocasiones con otras misiones, tareas y trabajos a la vez) han sabido aportar tiempo, dedicación y finalmente vida, pues eso es lo que dejamos en ella cada una de las personas que pasamos por una responsabilidad como ésta.

Todo el mundo sabe que la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad es una secretaría intensa, incesante e incluso ciclotímica, donde no se dejan de redactar notas de prensa, asistir a reuniones, realizar actos, jornadas, cursos, reivindicar fechas, realizar concentraciones y manifestaciones o responder a un problema, necesidad o solicitud social. Una secretaría de enorme desgaste y exposición en el externo, pero también en el interno.

Todas las personas que han pasado por ella deben sentirse orgullosas del trabajo realizado: hemos mejorado y ampliado nuestra acción sindical, hemos generado líneas de trabaio y unificado criterio confederal, hemos transversalizado la negociación colectiva, el diálogo social, la formación sindical, la representación institucional, la política afiliativa y organizativa, hemos empoderado y ampliado la presencia, participación y representación de las mujeres y las personas LGTBI+...

Aún queda mucho trabajo por hacer por extender derechos, por ampliar la igualdad a través de los planes en las empresas, por mejorar las condiciones laborales, por acabar con las brechas, las desigualdades y las violencias que las mujeres y las personas LGTBI+ sufren y sufrimos en el ámbito laboral. Por hacer frente al impacto de esta crisis sanitaria que ha supuesto la Covid-19, y sobre todo las repercusiones económicas y sociales de la misma.

Una crisis que ha permitido colocar en el lugar que les corresponde a las tareas, ocupaciones y sectores feminizados, el de la esencialidad. Pero que al mismo tiempo ha dibujado la precariedad, la infravaloración y urgencia laboral y social de poner fin a la falta de conciliación corresponsable, a la crisis de cuidados y a las expresiones y violencias machistas y de odio.

Del mismo modo que nos ha demostrado que necesitamos altura de miras, compromiso y acción para integrar las políticas de igualdad y diversidad que hagan de esta sociedad una sociedad democrática donde justicia, libertad, diversidad e igualdad sean una realidad.

Y por supuesto nos queda soñar, luchar, trabajar, proyectar, construir y seguir, seguir aumentando y extendiendo derechos, pues como una vez leí:

"Algunos días me acuerdo de limpiar los zapatos

y sé que esta tarea es un acto de fe. Sacudir el polvo, (...) darles crema y betún... abrillantar, dar lustre. Limpiar, reparar, lustrar... Como si la tarea tuviera alguna vez un fin". 📊

Elena Blasco Martín (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

