



Por ti,
Por mí
y por todas las
Compañeras

#VamosAContarlo

**25N 2024 - Día Internacional
para la Eliminación de la Violencia
contra las Mujeres**

CAMPAÑA

3/*Por ti, por mí y por todas las compañeras*, de Diana García Bujarrabal

EDITORIAL

4/De jornada laboral, empleadas de hogar, cuidados y violencias machistas

POR AQUÍ

6/Escola Dones Feminista de Catalunya, de Irene Ortiz García
Orgullo en el trabajo, de Lola Manzano Acedo
100 medidas de cuidado, de Paloma Vázquez Laserna
Mujeres, historia de lucha, de Patricia Laguna Herradón

EMPLEO

8/Inteligencia artificial y género, de Raquel Boto Gil

ENTREVISTA

10/ Entrevista a Sabina, el acoso sexual contado desde dentro: *"Quiero vivir en paz"*, de Carmen Briz Hernández

GENERACIÓN XXI

14/El machismo en redes, de Raquel Antich Aracil

INFORME

15/Violencia machista en el puesto de trabajo: de la invisibilidad a la acción por la eliminación, de Maria Carme Catalán Piñol

CIBERFEMINISTAS

21/Asociación MIM: combatir la discriminación a golpe de música, de Tania Alonso Soto

POR EL MUNDO

22/Entrevista a Saida Ghodaieh sobre el genocidio en Palestina, de Carmen Briz Hernández
Crisis económica y humanitaria sin precedentes en El Líbano, de Farah Abdallah

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/*Cuestiones de género*, de Esmeralda Sanz Berzal
El síndrome Borgen, de Mentxu Gutiérrez Jiménez
Maternidad y empleo en Francia, de Raquel Gómez Merayo

SOCIEDAD

25/Rompiendo mitos sobre las migraciones, de Raquel Gómez Merayo

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/*Coser para contar*, de Azahara Merino Martos
Soy Nevenka, de Enrique Arce Castilla
Centímetro a centímetro, de Carmen Briz Hernández
¡Basta! Guía de autodefensa feminista para adolescentes (Y más...), de Iria Antuña Domínguez

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/Fortaleciendo derechos laborales en población lgtbi+, de Rosa Buendía Baena

SALUD

30/Las matronas, tan imprescindibles como escasas, de Silvia Espinosa López

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

31/Reformas de Seguridad Social e igualdad, de Carlos Bravo Fernández

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

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

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

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

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

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

Colaboran en este número: Irene Ortiz, Patricia Laguna, Raquel Antich, Maria Carme Catalán, Tania Alonso, Farah Abdallah, Raquel Gómez, Enrique Arce, Rosa Buendía, Silvia Espinosa y Carlos Bravo.

Fotografías e ilustraciones de: Julián Rebollo, Txefe Betancort, Marino Guardia y Pilar Pérez.

Fotografía de portada de Julián Rebollo, con la colaboración de las trabajadoras: Marta Sota, Susana García, Toñi del Castillo, Susana Criado, Lidia Tejada, Andrea Pilar Giraldo, Tannia Eliza Morán, Fátima Laraj, Mar Pillado, Raquel Elá y Alicia Paredes para la campaña del 25 de Noviembre de 2024: *Por mí, por ti y por todas las compañeras*.

Fotografías de contraportada de Pilar Pérez Gómez.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos.



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

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

 www.ccoo.es/mujeres

 @RevTrabajadora

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

 www.facebook.com/RevistaTrabajadora

 @REVISTATRAJADORA

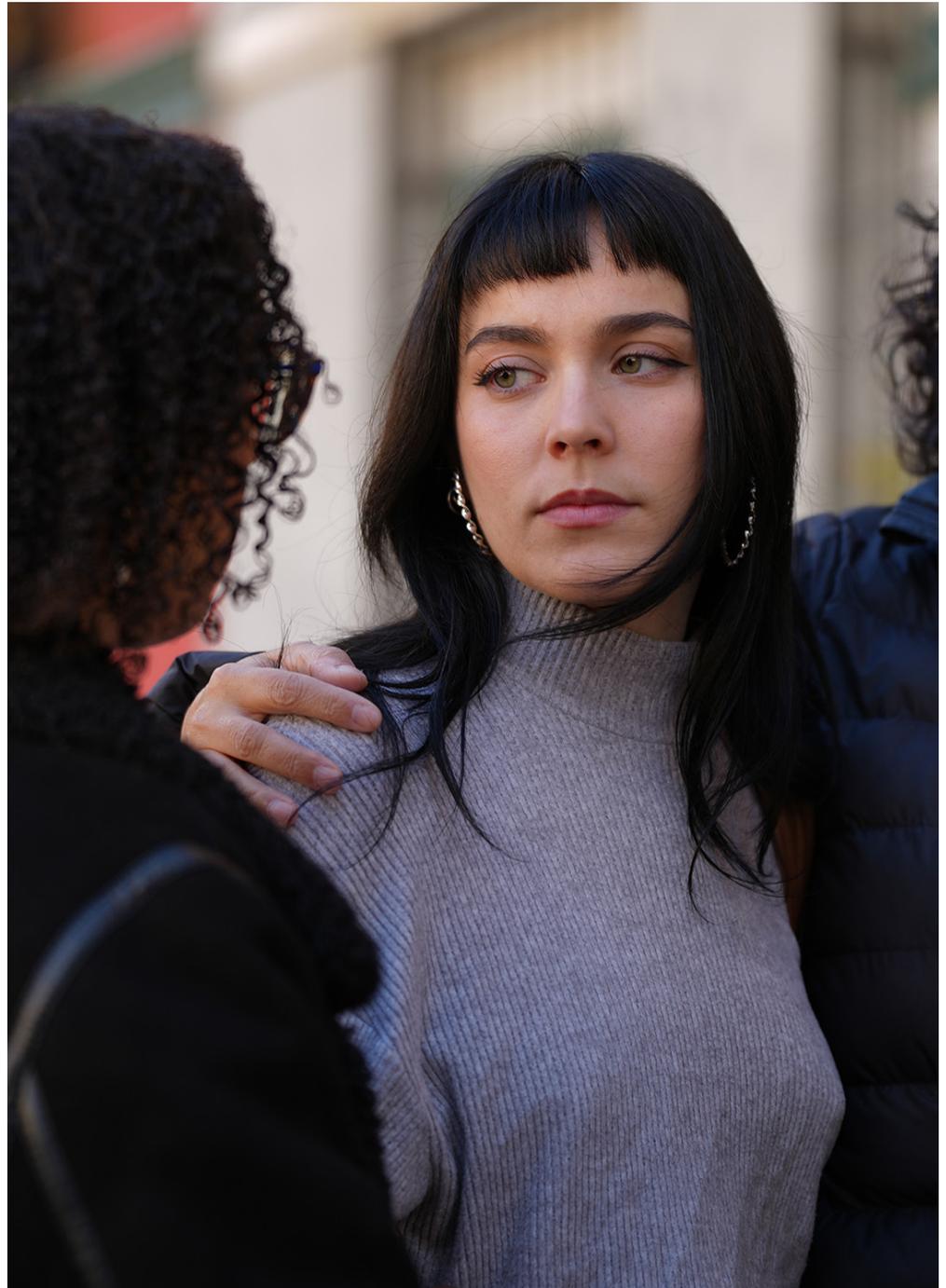
Por ti, por mí y por todas las compañeras

Diana García Bujarrabal

POR TODAS. Esta idea es el eje de la campaña de este 25 de Noviembre de 2024, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, porque ante las violencias machistas, ante la impunidad, ante la invisibilidad del acoso sexual en el trabajo o la incomprensión social, ante las discriminaciones que a veces se suman, es necesario pensar en todas. Las mujeres necesitan estar y defenderse juntas, y también juntos, con la corresponsabilidad de todos los hombres comprometidos, dentro y fuera del sindicato. El lema de este año, *Por ti, por mí y por todas las compañeras*, incide en ese mensaje de fuerza y apoyo colectivo.

Se trata de una campaña en la que se presta especial atención a las mujeres racializadas que puedan encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad. Y, en este ánimo, se integra en la cartelería el espíritu de sororidad y lucha conjunta, además de la mirada interseccional. Vaya desde aquí el agradecimiento a las trabajadoras, que representando a las diversas federaciones, han participado, con su imagen, en la campaña: Raquel Elá, Fátima Laraj, Lidia Tejada, Susana García, Susana Criado, Toñi del Castillo, Tannia Eliza Morán, Mar Pillado, Alicia Paredes, Andrea Pilar Giraldo y Marta Sota. Para llegar al mayor número posible de mujeres, los carteles se han editado en inglés, francés, árabe y rumano. Y, además, un audiovisual refuerza este mensaje de complicidad y batalla colectiva para erradicar las violencias contra las mujeres. Los carteles, el vídeo, el manifiesto y la Gaceta Sindical llegarán a todos los centros de trabajo para sensibilizar, sí, pero también para ofrecer herramientas sindicales como el [Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO](#).

En el centro de la campaña se sitúan dos proyectos de vital importancia sindical: el estudio exploratorio *Mujeres migrantes ante el acoso sexual y por razón en sexo en los entornos laborales: barreras visibles e invisibles desde una mirada interseccional y antirracista. Propuestas para la acción sindical*; y la *Guía práctica contra el acoso sexual*, elaborada durante el último año por el grupo de expertas del Observatorio y que se presentarán, más adelante, públicamente.



Fotografía de Julián Rebollo para la campaña *Por ti, por mí y por todas las compañeras*.

Por nuestras ancestras, nuestras madres, nuestras hermanas, amigas, compañeras de trabajo, primas o vecinas. Por todas las mujeres. Por todas. 

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

De jornada laboral, empleadas de hogar, cuidados y violencias machistas

SE ESCRIBE este número de *Trabajadora* en tiempos de movilización por la reducción de la jornada. Tras más de cuarenta años desde que se instauró la jornada laboral de 40 horas semanales es un clamor la solicitud de reducción de jornada, como se demostró en las concentraciones del 26 de septiembre a las puertas de las patronales y en las asambleas previas organizadas en todas las comunidades autónomas. Es el momento de ir a una reducción del tiempo de trabajo por ley ya que las empresas cuentan con márgenes que no han parado de crecer mientras que los sueldos no terminan de ensancharse al mismo ritmo. La reducción de la jornada pretende humanizar las relaciones laborales y mejorar la vida de las personas, además, es una buena forma de inducir una productividad sana a largo plazo.

Las movilizaciones pretenden conseguir la reducción de la jornada a las 37,5 horas de trabajo por ley de modo que vaya más allá de la negociación colectiva donde ya se ha conseguido en muchos casos. La reducción de jornada, sin merma salarial, beneficiaría a casi 13 millones de personas trabajadoras del sector privado y además beneficiaría a las más vulnerables como pueden ser las empleadas de hogar. Por si fuera poco, favorecería una mejor conciliación corresponsable entre la vida laboral, social, personal y familiar.

Tanto la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar, como la corresponsabilidad forman parte de la agenda sindical. El día 9 de septiembre de 2022 se publicó, en el Boletín Oficial del Estado, el [Real Decreto-ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar](#). Según éste: *“El trabajo de las personas empleadas de hogar ha sido históricamente objeto de un tratamiento normativo muy degradado y claramente discriminatorio, que no era sino el fiel reflejo de la valoración que desde los poderes públicos se hacía de esta actividad entendida como subalterna y de escaso valor económico. Esta valoración, por otra parte, forma parte intrínseca del hecho de que se trata de una actividad casi completamente feminizada. Un trabajo sin ciudadanía que minusvaloraba los cuidados y*



Autorretrato de la pintora Gabriele Münter (1877–1962), figura clave del expresionismo alemán de comienzos del siglo XX. Podrá verse una exposición bajo el título: *Gabriele Münter. La gran pintora expresionista*, del 12 de noviembre de 2024 al 9 de febrero de 2025 en el Museo Nacional Thyssen-Bornemisza de Madrid.

“La garantía de derechos laborales y sindicales de las cuidadoras profesionales cubriendo vacíos existentes y garantizando empleos con salarios dignos permitirá elevar la calidad de los cuidados”.

ahondaba en la discriminación de la mujer en el trabajo sin reparar en que los cuidados y quienes los prestan son parte decisiva de nuestra sociedad". Por ello este Real Decreto avanza en la consecución de la equiparación del régimen jurídico de esta relación laboral especial con la común, reconociendo el derecho de las empleadas de hogar a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo del hogar.

Cuidados de calidad y derechos para las víctimas de violencia

ESTA MAYOR garantía en materia de seguridad y salud de las empleadas de hogar redundará en la calidad de sus cuidados. La garantía de derechos laborales y sindicales de las cuidadoras profesionales cubriendo vacíos existentes, y garantizando empleos con salarios dignos permitirá elevar la calidad de los cuidados.

En mayo de 2023, CCOO publica su *Propuesta por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados*, señalando que los cuidados profundizan las desigualdades de clase y de género. Tenemos un Estado del bienestar incompleto en su articulación, que mantiene un sesgo de género, ya que se asienta sobre la adscripción patriarcal de los cuidados familiares no remunerados a las mujeres y sobre la devaluación de las ocupaciones feminizadas de cuidados y atención a las personas. Para CCOO esto es inasumible y por eso trabaja, desde la corresponsabilidad, para que los cuidados sean asumidos por todos los agentes responsables, cada cual según sus responsabilidades: el Estado dotando de infraestructuras, medios, recursos y servicios; las empresas para que acuerden medidas que permitan a las personas trabajadoras conciliar su vida personal, profesional y laboral y a los hombres para que asuman su responsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.

Siguiendo esta lógica y en el desarrollo de ese Pacto, a lo largo de todo un año, se ha realizado un exhaustivo diagnóstico con la estructura sindical para atender a las necesidades de cuidados y a la vez a los derechos laborales de las profesionales de este amplio sector. El resultado se ha concretado en la propuesta de aplicación de una batería de **cien medidas** mediante las cuales se lograría, entre otras, garantizar el cuidado de menores de 0 a 3 años, así como dar una atención de calidad a las personas en situaciones más vulnerables, una regulación del

trabajo a través de plataformas y mejorar la gobernanza y las aportaciones mediante el diálogo social, además de aumentar el empleo, en la línea que apuntan organismos internacionales como la OIT.

Pero no solo se sigue trabajando sobre el reparto y la distribución de los cuidados. La lucha contra la violencia hacia las mujeres y sobre todo el acoso sexual y por razón de sexo ha sido una ocupación constante. La [actualización de la Web del Observatorio](#) sigue su curso de modo que se puede encontrar tanto legislación como jurisprudencia actualizada y un nuevo protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. En el mismo ya se han recogido los derechos laborales que otorga a las víctimas del mismo la [Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual](#).

Unos derechos que, por un error administrativo fueron eliminados durante la tramitación de la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía integral de los derechos de las personas LGTBI](#), al partir del redactado anterior a la aprobación de la [Ley 10/2022](#) y que se han subsanado en julio de este año mediante la aprobación de la [Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#). En la Disposición final novena y siguientes de esta ley se vuelve a mencionar la violencia sexual en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa y al trabajo total o parcialmente a distancia.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La *ley de paridad* también subsana el error cometido en el texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Pú-*

"La lucha contra la violencia hacia las mujeres y sobre todo el acoso sexual y por razón de sexo ha sido una ocupación constante en CCOO".

blico, otorgando determinados derechos a las funcionarias víctimas de violencia de género. Por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la funcionaria se concede a ésta permiso por las faltas de asistencia total o parcial. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia o de violencia sexual tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Sí las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual se vieran obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Esta ley ha extendido los derechos laborales de las víctimas de violencia de género a las de violencia sexual, pero aún resta un largo camino en el que este sindicato sigue trabajando. Este año, para el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la campaña de CCOO denuncia el mayor acoso sexual que padecen algunos de los colectivos en situación de vulnerabilidad: jóvenes y migrantes. ■

Escola de Dones Feminista de Catalunya

Irene Ortiz García

EN OCTUBRE se celebró la XIX Escola de Dones Feminista de CCOO de Catalunya bajo el título *Fem lideratge* (Liderazgos feministas). La escuela de 2023 tuvo como tema central *Comuniquem! Sense sexisme ni misoginia*, porque la comunicación es el cuarto poder y la información es importante y crucial para tomar decisiones y tener influencia. A la pregunta, ¿quién gobierna la comunicación?, una respuesta: sólo una mínima parte recae en las mujeres. Por lo tanto, este año se plantearon las siguientes cuestiones: ¿Cuántas líderes hay? ¿En qué sectores hay más mujeres referentes? ¿Hay diferencias entre los liderazgos femeninos y masculinos?

La escola contó con la participación de Laura Berja (psicóloga

y portavoz de Igualdad del PSOE en el Congreso) que habló de la existencia de mecanismos para expulsar a las mujeres del poder y cómo evitarlos. En la mesa *Liderazgos feministas* se habló de experiencias particulares en la que participaron dos mujeres referentes en espacios, a día de hoy, muy masculinizados: Núria Salán (doctora en Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica y presidenta de la Sociedad Catalana de Tecnología) y Sara Berbel (doctora en Psicología Social, agente de igualdad y escritora). Por último, Marta Ortega (licenciada en Derecho e Historia y agente de igualdad de oportunidades) impartió un taller de empoderamiento y construcción de liderazgos feministas.

La escola de este año ha tenido lugar en la ciudad de Santa Coloma de Gramenet,



en la antigua fábrica de la CIBA, ahora reconvertida en **La CIBA: Espai de Recursos per a Dones, Innovació i Economia Feminista**, para dar a conocer este espacio pionero en todo el Estado. La CIBA, entre otras cosas, proporciona herramientas para la mejora de la autonomía personal de las mujeres y persigue poner fin

a las desigualdades. También es un espacio de innovación y de economía feminista, donde se realizan formaciones y acompañan proyectos tanto culturales como de creación de una nueva economía social, solidaria y feminista. ■

Irene Ortiz ([IG @iir_enee](#)) es responsable de Políticas Sociales de Género de CCOO de Catalunya ([@ccoocatalunya](#)).

Orgullo en el trabajo

Lola Manzano Acedo

ORGULLO en el trabajo, ser LGTBI+ no es un problema, la LGTBIfobia en el trabajo, sí, es el lema la campaña lanzada entre CCOO y **Extremadura Entiende** en la región extremeña, con el objetivo ofrecer una herramienta de actuación ante situaciones de lgtbifobia+ en el ámbito laboral por razón de identidad de género, de orientación sexual o de expresión de género. Y contestar a algunas preguntas clave: "¿Qué es la lgtbifobia+?, ¿Cómo puedo saber si estoy sufriendo lgtbifobia+ en mi centro de trabajo? y ¿Qué puedo hacer si quiero denunciar la lgtbifobia+ en mi trabajo?"

Según la **Encuesta española de personas LGTBI+**, de la FELGTBI+, el 29% de las personas del colectivo LGTBI sufre acoso; el 27%, algún tipo de discriminación y el 8% sufre agresiones, por

lo que se hacen necesarias este tipo de campañas para visibilizar los delitos en el ámbito laboral.

Durante su presentación CCOO ha remarcado que a pesar de los avances legislativos de los últimos años, con la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación** y la **Ley 4/2003 para la igualdad real y**

efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se están incrementando los mensajes de odio hacia el colectivo.

Desde Extremadura Entiende, asociación de mujeres LTBI+, se ha incidido en la importancia de minimizar los riesgos de discriminación que sufren las personas lgtbi+ en sus puestos de trabajo ya que, según el informe **Estado socioeconómico LGTBI+**, también de la FELGTBI+, un 35% de las personas comparten con sus compañeros y compañeras de trabajo su orientación sexual. Desde el departamento LGTBI+ de CCOO se ha manifestado la importancia de hacer sinergia entre asociación y sindicato para que las necesidades del colectivo puedan ser cubiertas en el ámbito laboral tanto a nivel sindical como asociativo.

La campaña ha sido distribuida a través de la representación sindical de CCOO en diferentes empresas para dar a conocer el recurso jurídico del sindicato ante estos casos, que a su vez se complementa con los recursos de



ayuda psicológica que ofrece Extremadura Entiende. Esta organización cuenta con un convenio de colaboración que pretende dar la mayor cobertura posible a las demandas y necesidades de las trabajadoras LTBI+ residentes en esta comunidad autónoma. ■

Lola Manzano es secretaria de las Mujeres de CCOO de Extremadura ([@ccooc_ext](#)).



100 medidas de cuidado



Paloma Vázquez Laserna

TRAS el documento [Propuesta de CCOO por un Pacto integral y estatal de cuidados](#), desarrollado por el Grupo de trabajo confederal que coordina la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, en mayo de 2023, explicando a la opinión pública el cambio de modelo necesario del sistema de cuidados, se [presenta](#) públicamente un segundo documento [titulado 100 medidas para un Pacto integral y estatal de cuidados](#) que viene a asentar las propuestas de medidas de una manera más concreta.

Dichas medidas, asociadas a las diferentes líneas estratégicas de actuación planteadas en el primer documento, están relacionadas con el derecho a ser cuidada o cuidado, con la defensa de una red pública e cuidados, con atender el cuidado en educación infantil de 0 a 3 años, el apoyo escolar a la infancia vulnerable, los cuidados de larga duración como dependencia, discapacidades etc., con los diferentes escenarios en los que como sindicalistas se puede intervenir: negociación colectiva, diálogo social, plataformas sociales, etc. Pero de manera especial el documento aborda medidas sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras vinculadas a los cuidados.

El sistema actual, tradicional, es insostenible, tanto en demanda, cada vez más creciente, como para las personas trabajadoras que lo desarrollan, que se encuentran invisibilizadas, culturalmente postergadas a la indiferencia y sometidas a inestables e insuficientes condiciones laborales.

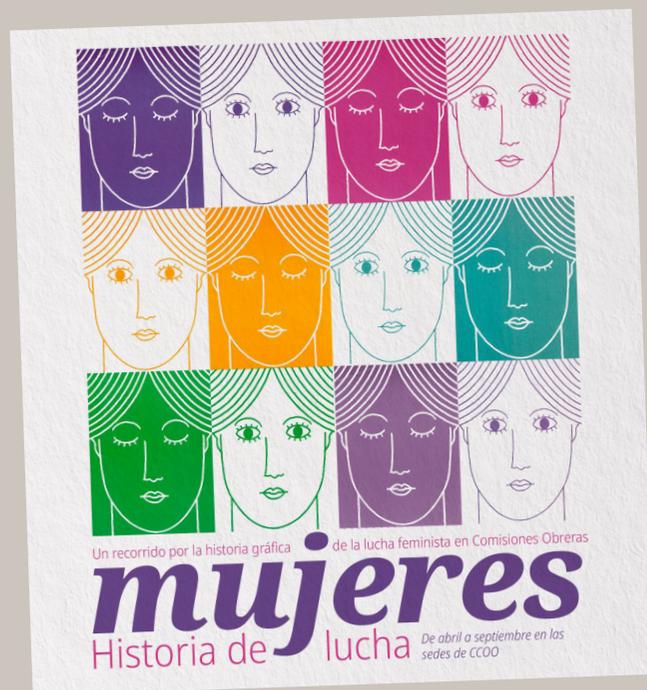
Indudablemente atender dicha demanda creciente y desplegar un sistema público de cuidados considerando la perspectiva feminista es un objetivo primordial de toda política que quiera avanzar en términos de justicia social.

Las 100 medidas recogidas en el documento son claros patrones de cómo caminar hacia la consecución de esa justicia social que, a día de hoy, aún está lejos de terminar con la desigualdad de oportunidades, con clara afectación principalmente a mujeres, por usuarias de los cuidados y trabajadoras de los mismos. **II**

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

por aquí

Mujeres, historia de lucha



Patricia Laguna Herradón

DESDE sus orígenes, Comisiones Obreras de Andalucía ha estado al frente de la lucha feminista en el ámbito sindical. La exposición *Mujeres, historia de lucha*, que visibiliza el papel transformador de las mujeres en el sindicalismo andaluz, es un viaje gráfico hacia la igualdad. Organizada por la [Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía](#), la [Fundación Memoria y Futuro del Trabajo](#) y el [Archivo Histórico de CCOO de Andalucía](#), y a través de 18 carteles históricos, que abarcan desde 1978 hasta 2023, esta muestra destaca la lucha por la igualdad salarial, por las demandas en el ámbito del trabajo doméstico y por el papel en la defensa de los derechos laborales. Cada cartel es un grito de justicia que honra el esfuerzo de miles de mujeres en la búsqueda de una sociedad más equitativa y libre de discriminación. La exposición, tras disfrutarse en la sede de Sevilla, se trasladará a Málaga y, más tarde, a la Diputación Provincial de Málaga y estará disponible para quienes la soliciten.

Entre sus virtudes está el haber permitido conocer cómo el movimiento feminista ha encontrado en el sindicalismo un aliado clave. Durante más de 40 años, CCOO ha liderado la incorporación de políticas de igualdad de género en su acción sindical convirtiéndose en un espacio de referencia para avanzar en derechos, en solidaridad y en justicia social.

CCOO cuenta con un 50,38% de afiliadas, lo que significa un avance notable en la representatividad sindical. La igualdad y la justicia social son metas que aún nos desafían, pero avanzamos hacia un futuro de justicia, igualdad y respeto. **II**

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

Inteligencia artificial y género

Raquel Boto Gil

"LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) ha sido galardonada este año con dos premios Nobel, el de Física y el de Química". Este titular se leía hace más de un mes en varios medios de información. Evidentemente, los premios no fueron recogidos por científicos "virtuales", sino por personas "de carne y hueso" (1). El uso de la personificación como recurso literario no sería trascendente, si no fuera porque transmite la errónea percepción de la IA como ente consciente con objetivos y deseos propios. Sus resultados se obtienen a través de algoritmos -fórmulas computacionales- que se alimentan de datos, desarrollados y proporcionados respectivamente por personas. Sin embargo, no tiene creatividad, ni entiende de causalidad y carece de comprensión emocional. Aún se está lejos de una inteligencia artificial parecida a la humana.

No obstante, la IA está en continua evolución y avanza de forma exponencial debido a la gran disponibilidad de datos; a la mayor capacidad de almacenamiento y proceso; y a la posibilidad creciente de tomar decisiones complejas "sin intervención humana directa". Su desarrollo ha generado oportunidades y beneficios para la sociedad y un impacto incesante en empresas y administraciones públicas, perfilándose como un elemento útil e indispensable en la mayoría de sectores productivos (salud, banca, transporte, agricultura...). Además, se encuentra presente en el día a día: asistentes de voz, móviles, mensajería, domótica, redes sociales, sistemas de geolocalización, Internet, aplicaciones de "chatbot", dispositivos sensoriales y un largo etcétera. En definitiva, se ha convertido en un pilar esencial de la cuarta revolución industrial. No obstante, la IA plantea preocupaciones y riesgos para los derechos humanos (la igualdad de género, entre ellos) y los valores democráticos. Su despliegue en el ámbito laboral ha comportado luces y sombras, y si ha mejorado muchos procesos, igualmente se ha visto afectado por decisiones injustas y discriminatorias para las personas trabajadoras.

Es fundamental, no olvidar que los



Ada Lovelace (1815-1852).

"Sin control, la IA y sus algoritmos no evitan el error y los prejuicios humanos, sino que pueden reforzar estereotipos y discriminaciones".

sistemas de inteligencia artificial no son "imparciales" por sí mismos, a pesar de que se dé credibilidad a todo lo que proviene de la tecnología. Esta creencia inconsciente se ha interiorizado en muchas personas y ha dado lugar al denominado sesgo de automatización. Se nos ha inducido a pensar que la "máquina es neutra" y no se pone en duda la veracidad de la información porque procede de Internet o de las redes sociales. No obstante, sin control, la IA y sus algoritmos no evitan el error y los prejuicios humanos, sino que pueden reforzar estereotipos y discriminaciones que

se intentaban evitar con su uso, puesto que las decisiones algorítmicas afectan a muchas más personas. Por ejemplo, Amazon utilizó IA en la selección de personal. El algoritmo empleado encontró un patrón en los puestos de responsabilidad -sólo ocupados por hombres- y lo aplicó en los currículos presentados, penalizando cualquier referencia femenina, directa o indirecta. El resultado: ninguna mujer fue elegida para esos puestos.

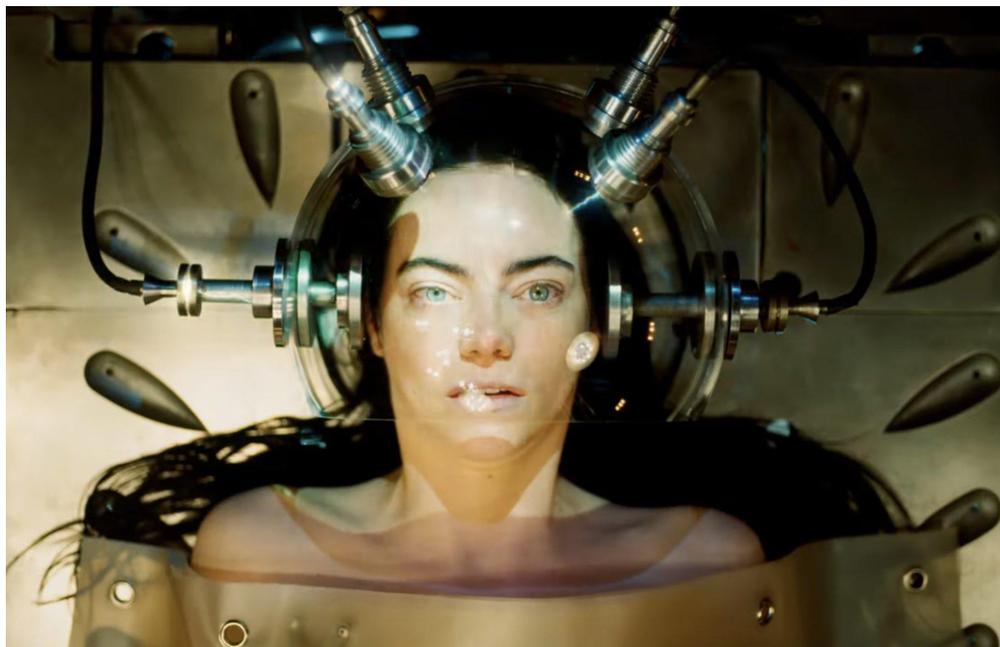
¿Y qué ocurre con los sesgos de género?

A LA HORA de detectar sesgos de género en la IA, que puedan provocar resultados o decisiones discriminatorios para las mitad de la población, se debe tener en cuenta que una buena parte proviene de los datos aportados por personas que poseen sus propios prejuicios, incluso de forma inconsciente. Si no se realiza un buen diseño, la IA reflejará los enfoques y los valores de quienes la proveen de datos y la desarrollan, reproduciendo sesgos arraigados en el proceso de socialización.

Uno de los sesgos de género más relevante entronca con la brecha de género que existe en las profesiones STEM, que incluyen ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Las mujeres están subrepresentadas en todas estas materias, pero especialmente en el mundo de la programación, en el que se impone una visión masculina. Este sesgo de homogeneidad de grupo, por ejemplo, llevó a que los desarrolladores de un sistema de seguimiento de la salud de Apple, no incluyera la menstruación entre los factores de rastreo porque: *"No era parte de su realidad"*.

La forma de evitar estos sesgos es formar equipos diversos en la programación de IA que representen visiones, experiencias y necesidades diferentes. Es paradójico que hace dos siglos fuese una mujer, Ada Lovelace, quien desarrollara el "primer algoritmo digital" y previera la capacidad de las máquinas para ir más allá de simples cálculos numéricos (IA).

Sería esencial eliminar los estereotipos socioculturales sobre las capacidades propias de mujeres y hombres, para que se equilibrara la presencia de ambos en el



Fotograma de la película *Pobres criaturas* (2023), de Yorgos Lanthimos, que homenajea a María, la protagonista de *Metrópolis*, de Fritz Lang (1927).

sistema educativo. Además, urge formar a las personas que desarrollen IA en el reconocimiento de sesgos de género. CCOO insiste, en la [Guía Negociación colectiva y digitalización \(2020\)](#), en que toda persona que programe o adquiera algoritmos de gestión sea formada por la empresa para conocer debidamente los riesgos de parcialidad y discriminación y adoptar medidas para reducirlos. Un criterio que el [Reglamento de Inteligencia Artificial \(RIA\)](#), primera norma europea que legisla directamente sobre esta materia, también ha considerado prioritario.

Otro sesgo al que prestar atención es el de selección. Aunque cada vez sea más viable, por ahora es imposible trabajar con todos los datos disponibles, por lo que es decisivo realizar una selección representativa del universo al que se dirige el algoritmo. Los datos digitales respecto a mujeres están infrarrepresentados debido a las discriminaciones generalizadas que sufren en el acceso a la tecnología y la formación, una peor situación económica, menos tiempo libre, consideración social, etc. Por el momento, la alternativa será compensar la muestra hasta revertir la grave brecha digital de representación. Como ejemplo, es esclarecedor un estudio publicado en [Circulation](#) que descubrió que

los algoritmos utilizados para diagnosticar enfermedades cardíacas eran entrenados con datos de pacientes masculinos, lo que equivalía a un 50% más de probabilidad de tener un diagnóstico erróneo para las mujeres.

Los sesgos no están sólo en los datos, sino durante todo el proceso algorítmico: en su despliegue, si los sistemas de IA se aplican en contextos distintos al de su desarrollo; en la retroalimentación posterior, especialmente, cuando se basan en opiniones de personas usuarias; o en su aprendizaje, en la elección de un procedimiento que favorece de forma sesgada ciertas entradas desde el principio. La [UNESCO](#) alertó sobre el papel que las "voces femeninas" de los programas de asistencia virtual (Siri, Alexa, Cortana...) juegan en la perpetuación de roles de género, ya que expresan el mensaje de que las mujeres son ayudantes complacientes y disponibles al apretar un botón, o que responden a indicaciones bruscas como 'Hey' u 'OK'.

Desgraciadamente, existen muchos más ejemplos de sesgos de género, que perpetúan la desigualdad.

La inteligencia artificial no es una cuestión solo ética, hay que exigir que se aplique la legislación existente y aquella

"Los sesgos no están sólo en los datos, sino durante todo el proceso algorítmico: en su despliegue, en la retroalimentación posterior o en su aprendizaje".

necesaria según evolucione la tecnología, para evitar que se vulneren derechos y valores fundamentales. De hecho, el RIA ya prohíbe aquellas prácticas que puedan comportar riesgos inaceptables para las personas. Tampoco es una mera cuestión técnica, sino un asunto con implicaciones sociolaborales y políticas, en el que el determinismo tecnológico, "el hacer porque es posible", no tiene cabida. Los seres humanos deben decidir democráticamente el rumbo (y la velocidad) de esta tecnología. Es incuestionable su participación en todos los espacios en que la IA actúe (2). Para ello, se requerirá transparencia -datos, desarrollo y uso-, control y evaluación. La responsabilidad es grande: construir una IA feminista para que el mundo -digital y analógico- sea justo.

Concluyo enlazando con el tema que iniciaba este artículo. Las mujeres galardonadas con un premio Nobel apenas representan el 6% del total -la mayoría en categorías no científicas-, a pesar de existir suficientes candidatas merecedoras. Con estos datos y un mal diseño del algoritmo, ¿cuántas mujeres creéis que serían elegidas por la IA para recibir un premio Nobel el próximo año? 📌

Raquel Boto es adjunta de la Secretaria Confederada de Acción Sindical y Empleo.

(1) Los premiados en estas dos categorías fueron hombres: el físico John Hopfield y el psicólogo experimental Geoffrey Hinton. El premio de química fue para David Baker y los informáticos: Demis Hassabis y John Jumper.

(2) En el ámbito laboral es innegable la participación de las personas trabajadoras y de la RLTP, a través del diálogo social y la negociación colectiva.

Entrevista a Sabina, el acoso sexual contado desde dentro

"Quiero vivir en paz"

SABINA acaba de cumplir cincuenta años. Y es una de las muchas personas, la mayoría mujeres, que en nuestro país ha sufrido acoso sexual en el trabajo. Lo que la hace diferente es que ella decidió denunciar, aún sabiendo que el camino sería difícil y lleno de aristas. A pesar de que hay días que hubiera deseado, tal vez, no hacerlo, continúa en el proceso porque entiende que es de justicia y porque sabe lo importante que puede ser para otras mujeres en su misma situación.

Carmen Briz Hernández

SABINA se encuentra en una difícil y complicada tesitura (1). En pleno siglo XXI aún es necesario que haya 'heroínas' decididas a enfrentarse a las estructuras del mundo laboral, absolutamente masculinizadas y que no han cambiado un ápice a pesar de la entrada abrumadora de mujeres en los últimos años. 'Heroína' no es papel que ella decidiera en ningún momento, prefiere ser una trabajadora corriente y moliente, realizando bien su tarea y dedicando su tiempo libre a cuidar a quienes quiere y a tramar planes de viaje con quien desee.

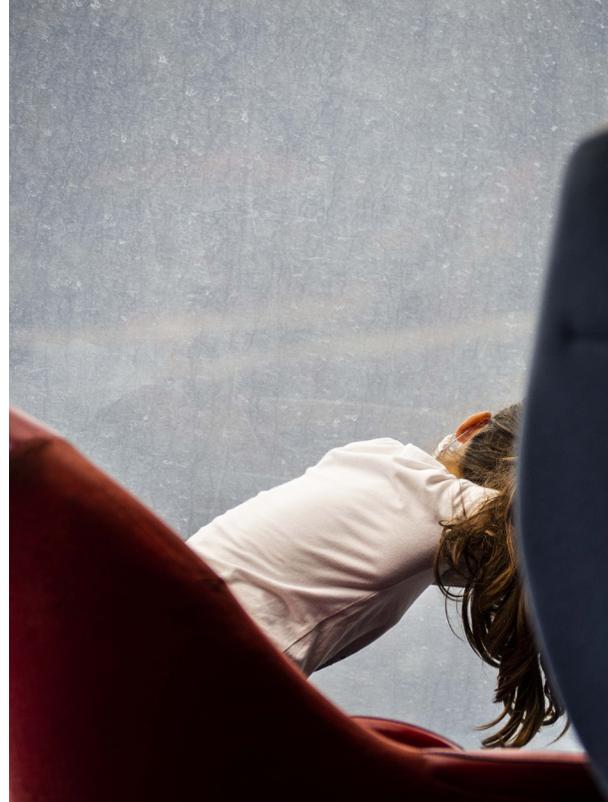
En agosto de este año se falló [sentencia](#) a favor de la demandante, pero el mismo día que fijamos para esta entrevista recibe la noticia de que ha sido recurrida. Toca continuar. Toca recordar de nuevo lo vivido, cuando lo que ella desea es olvidar: "Como le decía a mi marido 'es que me tengo que justificar continuamente'. ¿Y justificar de qué?, si la víctima he sido yo". Sabina no ha tenido la energía suficiente para ir al cine a ver *Soy Nivenka*, de Iciar Bollain: "Aún no me encuentro preparada para ver la película".

Sabina nació en Ceuta, donde vive junto a su marido; una ciudad que no supera los 84.000 habitantes y donde casi todo el mundo se conoce, lo que dificulta superar los conflictos que se puedan vivir. En 2001 entró a trabajar como administrativa en el Área de Menores del Ayuntamiento. Allí permaneció durante 20 años, hasta que, Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento y su médico de la Seguridad Social, le recomiendan un empleo menos estresante: "En 2021 salió la posibilidad de entrar en el Negociado de Información y Registro y pensé, es la oportunidad perfecta".

Así que Sabina piensa, ilusionada, en su nuevo puesto donde podrá atender a usuarias y usuarios. Una actividad que se ajusta, además de a su formación laboral, a sus habilidades personales. Le gusta el trato con la gente. De hecho, le paran por la calle una cantidad interesante de personas, antes y después de que realicemos esta entrevista, para hablarle de cuestiones relativas a su trabajo. Atiende a todo el mundo y se despide con una sonrisa.

Pero su superior directo tiene otros planes para ella: "Este señor decide que entre a formar parte de Cartería. Porque el cartero se iba a jubilar, y quería que le sustituyera. En mayo, mientras me formaba veía cosas que no eran normales. En junio cogí vacaciones y en julio empezó el calvario".

"Me recibe en la oficina con un bolero e intenta besarme. Hay quienes te juzgan por esto y te preguntan: '¿por qué no saliste corriendo?', no perdona, ponte en mi situación. No es nada fácil".



Fotografía de Txefe Betancort.

¿Es su único superior?, ¿Quién le da la carga de trabajo y a quién rinde cuentas?

Sí. Deja claro que es mi superior. Y el que decía: 'Yo soy aquí el jefe, ¡jojo!' 'Ojo, no me cabrees, porque el día que me pidas un día no te lo voy a dar'. Me pesaba su posición. Con un igual, quiero pensar que la cosa hubiese sido diferente.

¿Cuándo empieza a ser consciente de lo que le está sucediendo?

A los dos días. No era nueva en el Ayuntamiento, además trabajo desde los 18 años, con hombres, con mujeres... y nunca me ha pasado nada de esto. Tengo buen carácter, me río, hablo, gasto bromas, pero siempre dentro de lo que considero que es prudente. Estoy casada y sé lo que molesta y lo que no molesta. Pero enseguida me di cuenta de que eso no era normal.

¿Cómo recuerda los episodios de acoso?

Me hace conducir la furgoneta de Cartería, para llevarlo a distintos sitios. Vale, te llevo. Pero cuando ya me lleva a desayunar a determinados sitios donde hay mucha gente...

Contaba situaciones de su vida privada que no nos interesaban o hacía comentarios del tipo: 'Si yo os enseñara las imágenes, os ibais a asombrar del miembro que tengo'. Perdona, eso no lo dice un jefe, ni lo dice un compañero. No. Eso era a diario.

Un día, en la furgoneta me pone la mano en el muslo y tuve que retirársela y preguntarle que qué hacía.

Me cita un viernes por la tarde, yo aca-

baba de llegar de vacaciones, a las 18.00 horas (hora de salida de todo el personal) con la excusa de que tenía que darme una credencial. Le pregunté por teléfono: '¿esto es una orden?' y me contestó que sí. Me recibe en la oficina con un bolero e intenta besarme. Hay quienes te juzgan por esto y te preguntan: '¿por qué no saliste corriendo?', no perdona, ponte en mi situación. Me rozaba o tocaba con cualquier excusa, continuamente. No es fácil.

Salía de trabajar y me seguía. Cambiaba mis itinerarios, del Ayuntamiento a mi casa hay diez minutos andando, y había veces que tardaba media hora, porque me seguía con el coche.

Y también me dejaba regalos, que no deseaba, sobre la mesa de trabajo.

¿Cómo es el espacio físico en que trabaja?

La oficina de Cartería está al fondo, separada por un tabique de la plantilla de Registro, tras una puerta abatible. Mi mesa y mi silla pegadas a la pared. Solo entraban notificadores, pasaba toda la mañana sola y él, para explicarme cualquier cosa, me acorralaba. Pedía a mis compañeras y compañeros que la puerta se mantuviera abierta. Sé el trabajo que tengo que hacer, no tenía que estar entrando y preguntándome, constantemente, cosas de mi vida. Si estoy casada, si tengo niños... Aprovechaba mis momentos de silencio. Decía: 'aquí quien calla, otorga'. ¿Pero cómo? Déjame tranquila, déjame tranquila. Pero seguía con sus comentarios: 'No tienes hijos porque no has estado conmigo, yo te llevaba a Estados Unidos para que tuvieses un hijo. O para contarme batallitas de su 'colita'.

Ha sido muy duro, unos años muy duros.

¿Cómo influye esta situación en su autoestima?

Mi médico me da la baja laboral. Y estuve en tratamiento desde noviembre de 2021 hasta el 23 de septiembre de 2022. Más tiempo aún en terapia, con la que continúo en la actualidad. Lo primero que me pregunta mi psicóloga es '¿crees que tienes la culpa de algo?'. Le dije que no. Porque sé cómo soy, y no. Quizá me sienta 'algo culpable' por haber tardado desde julio hasta noviembre, pero antes de denunciar lo intenté por todos los medios, intenté que este hombre parara. Mira que le decía: 'el día que salga por esa puerta va a ser un escándalo; tengo familia, tú tienes familia. No quiero esto. Te has podido confundir, si me pides perdón, aquí no ha pasado nada'.

Durante el tiempo de baja laboral, con malísima cara y ojeras exageradas, me ponía gafas de sol cada día y me empeñaba en pasear por la playa, diciéndome: 'voy a salir adelante con todo esto'. Y me enfrentaba

"Escribirlo fue liberador. Me gusta escribir. Anotaba todo: 'Me ha llamado', 'me ha escrito', 'me ha dejado el regalo'. Terminé de escribir el día que comienzo mi baja laboral. No lo he vuelto a leer".

también, en mis paseos, a la mirada ajena y al juicio social.

¿La manera en la que actúa con usted, le da a entender que no es la primera vez que lo hace?

Sí, sí. Creo que cuando actúas de esa manera, no es la primera vez. Porque él me ponía ejemplos con otras compañeras, incluso con consejeras, hay una consejera que es muy jovencita, es monísima, y él decía 'he tenido una reunión con la consejera y se ha puesto una minifalda para mí'. ¿Perdona? No, por ahí no.

¿Es frecuente que haga alusiones a su forma de vestir?

Sí. Soy una persona muy coqueta, me gusta arreglarme. Arreglarme no significa que vaya con un escote a trabajar, porque no me gustan, pero me gustan los tacones, y soy muy femenina. En julio decidí cambiar: me ponía vaqueros y camiseta, parecía una quinceañera yendo a trabajar, con mis bambas. Y me decía: '¡Oh!, ¡hoy vienes de vaqueros!'. Cuando me ponía vestidos en verano: '¡hoy vienes con vestido!'. No. Eso no era normal.

¿Qué tipo de mensajes recibe en su teléfono personal?

Me decía que me quería, que no podía vivir sin mí, cosas de ese tipo. Es cierto que yo no sabía que iba a salir una plaza en Registro y él me avisó. Soy una persona agradecida, le di las gracias por acordarse de mí. Pero de ahí a que me quieras... No me conoces a mí de nada, no me puedes decir que me quieres.

No respetaba horarios, ni vacaciones. Me enviaba mensajes continuamente.

Terminaba mi jornada laboral a las dos de la tarde, a las dos y cinco me estaba lla-



Fotografía de Txefe Betancort.

mando. Mi marido me preguntaba '¿pero para qué te llama?'. Y yo durante muchos meses, intentando arreglarlo e intentando que nadie se diera cuenta de lo que me estaba pasando, lo encubría todo.

¿Piensa, en un primer momento, que habiéndolo conseguiría que le deje tranquila?

Sí, ingenuamente sí. Sí, de verdad que pensaba que sí, es más, en un episodio le dije: 'Te has podido confundir, si me pides perdón, aquí no ha pasado nada'. No soy rencorosa. Pero no, me equivoqué.

¿Tiene conocimiento de que otras trabajadoras puedan haber vivido situaciones similares?

No, hasta ese momento no. Una vez que hablo y denuncio, ya se unen otras al carro, sí. Una compañera llamó para decir que no podía ir a trabajar porque le había dado un tirón y le dolía la espalda y su contestación, a través del móvil, fue: 'si quieres yo te echo crema, ponte unos tacones'. A mí eso no me hace gracia.

Pero conmigo se pasó, y es más, se lo confesó a otra persona: 'lo que me ha pasado con ella no me ha pasado con nadie'. Creo que eso no se dice, estamos hablando de un periodo de muy poco tiempo. En julio empieza a agobiarme. Desde agosto hasta noviembre, pongo mucha distancia. Me ponía entre las cuerdas como diciendo 'mira lo que le hago a las demás, y las demás no se quejan, ¿por qué te tienes que quejar tú? Si yo le digo a fulanita, a menganita que cuando quiera puedo estar con ella, ¿tú por qué no te dejas?' Le chocó que no le siguiera el rollo.

¿Cuándo decide escribir un diario?

Desde el minuto uno. Soy muy intuitiva. Aunque soy muy confiada, y confiaba en que dejara de molestarme, escribí desde el momento en que pensé: esto no es normal, me llama veinte veces, me escribe, ha venido vein-

te veces, me pregunta tonterías. Ni siquiera pensaba en el proceso por el que estoy pasando. Escribirlo fue liberador. Me gusta escribir. Anotaba todo: 'Me ha llamado', 'me ha escrito', 'me ha dejado el regalo', 'me ha dejaba una nota'. Terminé de escribir el día que comienzo mi baja laboral. No lo he vuelto a leer.

¿Qué encuentra en su entorno cuando empieza a verbalizar lo que sucede?

La primera que se dio cuenta fue una compañera que también lo había sufrido, aunque no a este nivel. Ella sabía que no es necesario que te toquen la mano para darte un bolígrafo. Se dio cuenta de que cambié mi forma de vestir y que, poco a poco, me fui convirtiendo en una 'conchita', pequeña, cerrada. Y porque un día, delante de todo el mundo, le dije: 'Me estás molestando, por favor, no entres más'. Cuando exploto, cuento mi malestar. Tenía testigos. Un compañero me dijo: 'Sabina, no te está molestando, te está acosando'. Entonces les pedí que no me dejaran a solas con él más de 15 segundos. Entraban y comentaban: '¡qué pesado eres!', '¿otra vez tú aquí?' 'chiquillo, déjala trabajar'. Y un trabajador, de otras dependencias, me facilitó un timbre, como los que se usan en los hoteles, y yo lo tocaba para advertirles a los demás cuando me estaba acosando. Porque había veces que iba al baño y me seguía al baño, si es que no me dejaba, era acoso y derribo. Prácticamente todo el Ayuntamiento sabe lo que me pasa. Algunas personas le advirtieron: 'te vas a buscar una ruina'. Había habido otro caso de acoso en la ciudad, con condena. Pero él respondía: 'tú como los monitos, oír, ver y callar'.

¿Trata de aislarle?

Sí, situándome en la oficina al fondo y me reprochó que hablara de esto ante el resto de personal, porque 'yo era su ojito derecho' y me tenían envidia. Controlaba con quién hablaba: '¿y tú por qué tienes que hablar con fulanito, con menganito'. Le pedía, por activa y por pasiva, que me enviara a otras oficinas, quería salir de aquél lugar.

¿Cuándo decide contarle a su familia?

Al final, cuando denuncié, en noviembre. Fui a las 9 de la mañana a trabajar, media hora después mi superior me comunicó que me pondría una línea de teléfono solo para mí. Era innecesario. Pretendía tenerme todo el día controlada y que el resto de la plantilla no se diera cuenta. Y me planté. A las 12.30 me marché a hablar con una persona de mi familia que ejerce como abogada. Me tranquilizó porque tenía testigos y, a continuación, se lo cuento a mi marido.



Fotografía de Txefe Betancort.

¿Cómo había cambiado física y anímicamente en ese periodo?

Pierdo la friolera de 6 kilos, me quedo en 52 kilos, mi cuerpo se llenó de forúnculos y tuve que cortarme la melena porque se me caía el pelo, me aparecieron calvas; también perdí mi ilusión... soy una persona muy viva. No era yo, no era yo.

¿Cómo inicia el proceso?

A mí me decía todo el mundo: 'tienes que denunciar'. Para mí todo era nuevo: comisaría, juzgado. Decidí hablar con Yolanda Díaz, de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento. Desconocía, y desconozco, si hay algún organismo público al que dirigirse en

estos casos. Tampoco sabía que existiese un protocolo. Hay mucha desinformación. Si alguien de una empresa privada me contara un caso similar, no sabría cómo orientarle sobre qué hacer. El 22 de noviembre, además de iniciar una baja médica, presenté denuncia ante la Ciudad Autónoma de Ceuta y el Comité Técnico del Ayuntamiento inició un expediente informativo el día 23 para proceder a la investigación. El 26 de noviembre se abre expediente disciplinario contra él y, como medida cautelar, se le traslada a otras dependencias municipales.

¿Qué atención médica y psicológica se le proporciona?

Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento me manda a la Mutua y ésta a la médica de cabecera. Creo que se precisa aún más formación. Te tienen que guiar en todo el proceso. Se me prescribe como enfermedad común, no como ansiedad producida por la situación de acoso que estoy viviendo. No podía dormir, seguía perdiendo peso... Cuando me llamaron de Inspección Médica me explicaron que mi médica tendría que haberme enviado a Salud Mental, cosa que no hizo por desconocimiento. Cuando lo hizo, la psicóloga de la Sanidad Pública me dijo que lo tenía todo perdido, que me veía demasiado fuerte. Se supone que tendría que estar llorando todo el día por las esquinas.

Necesité 10 meses para recuperarme físicamente. Busqué ayuda psicológica privada y tuve suerte con la profesional, me sigue tratando en la actualidad, tres años después.

¿Qué recepción tiene su declaración?

Contar esto no es fácil. Jugaba con la ventaja de que, a esas alturas, lo sabían muchas personas. Primero declaré ante Inspección de Trabajo. Y se activó, por primera vez desde su publicación en 2012, el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración de la ciudad Autónoma de Ceuta*. El 22 de noviembre declaré, durante 4 horas, en la Comisión de Igualdad. El instructor ha de ser una persona imparcial, pero me escudaron mucho sus preguntas: 'intentó besarte y, ¿te quedaste en choque o te separaste?', el abogado de mi superior me hizo preguntas como si estuviésemos en un juicio. No es explicable. También declararon compañeros y compañeras de trabajo. Pero mi declaración no sirvió para nada, porque cambiaron de instructor hasta en ocho ocasiones, algunos recusaron, otra recibí amenazas por parte del acusado, otros dejaron que los plazos caducasen y cerraron los expedientes... Quienes tienen que testificar se agotan y no quieren acudir más. El Ayuntamiento debe-

"Es novedoso el uso de la jurisdicción laboral en vez de la penal. La sentencia se ha dictado en tiempo récord. Por primera vez en Ceuta se ha aplicado la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social".

ría haber contado con un instructor de una administración ajena, porque en Ceuta todo el mundo se conoce. Y mi abogado decidió que se acabó, que yo ya no testificaría más. Eso no sé cómo se llama, pero creo que eso es maltrato institucional y absoluta dejadez. Creo que si esto mismo hubiera ocurrido en una empresa privada se habría solucionado mucho más rápido.

¿Qué sucede mientras tanto con su superior?

Se jubilaba, con 65 años, en el mismo año que todo esto ocurrió, en 2021. Pero decide reengancharse y le dan un teléfono, una tablet y una placa por los 35 años trabajados. No se entiende teniendo un expediente abierto.

¿Imaginó que el proceso iba a ser tan largo en el tiempo?

No, y he tenido mis dudas. Sé que hay que luchar, sé que hay que hablarlo, sé que esto puede ayudar a otras, pero es muy duro. Y tengo la gran fortuna de haber estado acompañada, incluso por gente que no conocía. Esto es un pueblo, nosotros nos conocemos todos de vista, te tienes que enfrentar en un juicio, y mis compañeros y compañeras han ido todos a una conmigo, no tendré vida suficiente para agradecerse. Pero es duro. Hay gente que opina y habla sin saber y que te juzga sin motivo. Intentas que no te duela, pero te duele.

¿Cree que sigue teniendo más fuerza la palabra de un hombre adulto que no el de una trabajadora, más joven, que está a su cargo?

Sí, desgraciadamente sí. Socialmente sigue teniendo más peso. Y es como que la responsable de todo eres tú. Porque hay quienes opinan que 'he tardado mucho'. ¡De julio a noviembre! Tienes que estar muy preparada para enfrentarte a esto, para saber que les va a afectar a tus padres, que puede afectar a tu situación de pareja y a otras muchas personas... No es fácil dar el paso. Soy una persona que pasa totalmente desapercibida. Y lo que no puedo controlar, me pone nerviosa. Si él hubiera parado y me hubiese pedido perdón, a día de hoy seguiría siendo mi jefe, fíjate lo que te digo.

La sentencia, con fecha de 12 de agosto de 2024, falla a su favor, ¿cómo se siente?

El juicio se celebró en abril y duró seis horas; no declaré ni estuve presente. Lo hizo mi abogado por mí. Muy duro. Evidentemente le conté todo a mi marido, pero no es lo mismo que yo se lo cuente a que lo escuche en el juicio, no es lo mismo. Para mí ha sido uno de los días más difíciles de mi vida. Y he tenido el

"Y si alguien pasa, por desgracia, por una situación similar, les diría que busquen buenos y buenas profesionales y que se dejen asesorar".

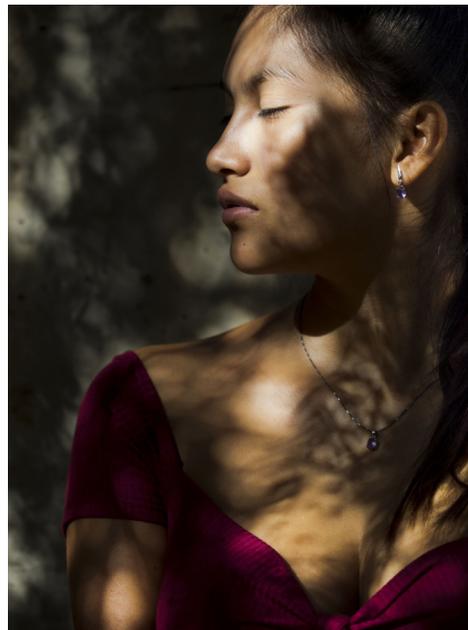
apoyo de mi marido desde el minuto uno, en ningún momento ha dudado de mí.

Me sentí bien, me sentí feliz cuando conocí la sentencia. Pero quiero que se acabe. Sé que hay que pasar por eso porque se tiene que escuchar tu verdad, pero no sé si todo el mundo que no está bien asesorado o no tenga buenas herramientas para afrontar eso puede superarlo, te lo digo sinceramente.

Y no te dejan recuperarte, porque esto no ha terminado. Hoy he recibido la noticia de que van a recurrir. ¡Es complicado!; mira, se me va apagando la voz.

La sentencia dicta una compensación económica, que difícilmente suplirá los tres años tan difíciles que ha vivido usted y su familia. ¿Se ha encontrado con comentarios machistas cuando se habla de indemnizar a las víctimas de acoso por el sufrimiento causado?

Ni cesó en su acoso, ni pidió perdón. No me quedó más alternativa que dejarme guiar



Fotografía de Txefe Betancort.

por mi abogado, por los profesionales. Pero que se me cuestione porque yo quería dinero, es que lo veo tan absurdo. Hagas lo que hagas, hay quien opinará lo que le venga en gana. Este dinero no me compensa el daño.

Es novedoso el uso de la jurisdicción laboral, en vez de la penal, por el principio de intervención mínima. La sentencia de primera instancia se ha dictado en tiempo record. También es la primera vez que se aplica en Ceuta la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en un caso de acoso sexual calificado como 'grave'. Pero a mí me vale más el reconocimiento de la Administración, de una asociación, de quienes digan: 'se ha hecho justicia', me vale más una reparación pública. Quiero vivir en paz.

¿Cuándo vuelve a incorporarse al trabajo?

En septiembre de 2022, el ambiente laboral es bueno, soy muy camaleónica, me adapto rápido, cada mañana pienso que voy a tener un buen día. Estoy, eso sí, algo 'conchita', algo cerrada, no me fio de todo el mundo. A pesar de todo, he conocido a personas muy generosas y deseo agradecerles públicamente el acompañamiento que me han hecho. Y si alguien pasa, por desgracia, por una situación similar, les diría que busquen buenos y buenas profesionales y que se dejen asesorar.

Estaba un poco nerviosa por esta entrevista porque no sabía si ibas a entender todo lo que te quería explicar.

Perfectamente, y quienes leen Trabajadora también. Déjeme decirle que usted sería un cimiento magnífico para la creación de grupos de apoyo entre mujeres que hayan sufrido acoso sexual y estoy convencida de que esta entrevista va a servirles a muchas mujeres que estén sufriendo acoso, independientemente de lo que cada una de ellas decida o pueda hacer posteriormente. Gracias.

Muchas gracias. Estoy haciendo un esfuerzo por no llorar. 🙏

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

(1) Si es difícil denunciar el acoso laboral, más lo es denunciar el acoso sexual. Según datos del Ministerio de Trabajo, entre 2021 y 2023 se han presentado en nuestro país 1.147 denuncias por acoso laboral en el sector público y 1.007 en el privado. Sin embargo, según CCOO, hasta un 15% de trabajadores y trabajadoras en España es víctima de acoso laboral. En el caso de acoso sexual, los datos, que ofrece la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sitúan en 37 las infracciones en el año 2022.

El machismo en redes



Dibujo publicado en *Consigna*, la revista que representaba el ideario de la Sección Femenina en la España franquista y que formaba parte de la *Guía de la buena esposa*.

Raquel Antich Aracil

LA XV EDICIÓN DE L'Escola de Dones Marina Caballero de CCOO del País Valencià contó, entre otras personas, con la participación de la periodista y escritora Nuria Varela (1) que habló de la historia del feminismo y sus retos actuales. La idea más impactante que dejó es el hecho de que a cada nueva ola del feminismo le sigue su correspondiente reacción.

En la era digital, la base ideológica de esta corriente antifeminista encuentra su hogar en la red. Y ésta se localiza en un lugar que allá por el año 2009 se bautizó, en un *blog*, con el neologismo *manosfera* (unión de los términos *man* y *sphere*). A través de un complicado entramado de agrupaciones virtuales, hombres blancos, heterosexuales y misóginos declaran que han experimentado su "despertar" (la famosa "píldora roja" de la película *The Matrix*) y están socialmente oprimidos por el feminismo. Hombres supremacistas blancos, que esparcen opiniones de odio hacia el colectivo LGTB+ y colectivos racializados porque los consideran "identitarios" y exigen derechos que lesionan

"Las *tradwives* o mujeres blancas, jóvenes y de físico normativo que 'venden' como mejor opción la forma de vida de las amas de casa de Estados Unidos en la década de los 50".

los suyos. Sus postulados se apoyan en la ideología de extrema derecha y neoliberal, sustentados por interpretaciones torticeras del estoicismo clásico. Tienen ejemplos a seguir: hombres que han conseguido hacer negocios a través de cursos y vídeos para jóvenes que quieren alcanzar ese ideal de hombre alfa, fuerte y exitoso. Y, sobre todo, dirigen mensajes de odio hacia mujeres que nunca aceptarían relacionarse con ellos.

Entienden que las mujeres no son personas con capacidad de decidir sobre sus vidas y parten de la idea de que las relaciones sexuales son un derecho y cualquier impedimento al acceso a las mujeres que deseen debe ser eliminado, un razonamiento cargado de violencia explícita. Así podemos encontrar listas con las cualidades que consideran que debe reunir una "buena novia", sin que quepa otra opinión diferente a la suya. La "buena novia" es joven, con un físico normativo y una actitud sumisa. A ser posible "de alto valor" (que no haya tenido relaciones sexuales con muchos hombres, el llamado *body count*) y que cumpla con sus exigencias, sin molestar con opiniones, ideas, gustos, etc.

Este ideal casa con otra figura que desde 2020 irrumpió en redes: las *tradwives* o mujeres blancas, jóvenes y de físico normativo que "venden" como mejor opción la forma de vida de las amas de casa de Estados Unidos en la década de los 50. Y digo "venden", porque monetizan su actividad a través de vídeos en los cuales aparecen desarrollando labores de cocina y cuidado familiar, blanqueando la división sexual del trabajo. Este beneficio económico se contradice con el discurso emitido, ya que las mujeres en el ámbito doméstico carecen de ingresos y son dependientes de sus maridos. Aquí la extrema derecha encuentra otra vía para expandir el mensaje que la Sección Femenina de Falange Española durante el franquismo y el Tercer Reich de la Alemania nazi, entre otros, ya lanzaron, indicando a las mujeres que su misión era ser "el ángel del hogar" y mostrar sumisión a sus maridos.

La educación que reciben niñas y niños es fundamental para evitar que proliferen estas ideas. Familias y escuelas han de trabajar conjuntamente para conseguir que este tipo de contenidos, que perpetúan estereotipos dañinos, no estén a su alcance. Sólo así podremos construir una sociedad igualitaria donde cada persona pueda desarrollarse libremente sin tener que someterse a otra para vivir una vida plena. ■

Raquel Antich (@RaquelAntich) es secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de la Federación de Servicios de CCOO (@serviciosccoo) del País Valencià (@ccoopv).

(1) Desde 2019 y hasta 2023, Nuria Varela fue directora general de Igualdad del Gobierno de Asturias. Su último ensayo publicado se titula *El síndrome Borgen* (2024), sobre la situación de las mujeres en la política.



Violencia machista en el puesto de trabajo: de la invisibilidad a la acción por la eliminación

Maria Carme Catalán, experta en salud y mujeres, indaga en la historia del mercado laboral en relación a la violencia hacia las mujeres, el nacimiento del término acoso sexual, las investigaciones llevadas a cabo, la labor de las sindicalistas, el inicio de los protocolos y las consecuencias de sufrirlo en la salud de las trabajadoras.



Fotografía de Julián Rebollo.



Violencias en el trabajo

Maria Carme Catalán Piñol

“La ausencia de derechos y la indefensión de las trabajadoras fueron cambiando como consecuencia de la movilización obrera durante las primeras décadas del siglo XX”.

LAS MUJERES han estado siempre y están sometidas a todo tipo de desigualdades laborales desde la prohibición de ejercer ciertos oficios o profesiones, discriminaciones en la contratación y salariales, la sobrecarga añadida en los momentos de gestación y crianza, etc. y han sufrido el ejercicio de diversas violencias sobre ellas. Los argumentos que se han utilizado para todas estas desigualdades han sido varios y muchas veces las han culpabilizado. La historiadora Mary Nash explica cómo para las obreras de Palafrugell: *“Eran frecuentes las acusaciones de corrupción de la moral pública por la presunta promiscuidad*

en las fábricas y talleres y la denuncia de abusos deshonestos perpetrados contra las trabajadoras. Los trabajadores defendían la ‘honra obrera’”. En 1916, algunos dirigentes anarcosindicalistas mencionaban a las fábricas de vidrio como ‘antros de prostitución’. Al erigirse en los guardianes de la moral y la decencia de las mujeres de su clase pedían retirarlas de las fábricas.

La ausencia de derechos y la indefensión de las trabajadoras frente a los abusos laborales fueron cambiando con la lenta introducción de la legislación laboral como consecuencia de la movilización obrera durante las primeras décadas del siglo XX, centradas en el incremento salarial y la reducción de la jornada a 8 horas. Movilizaciones en muchos casos protagonizadas por las mujeres. La Constitución de la Segunda República estaba marcada por una doble dimensión de igualdad y de protección de la maternidad.

A pesar de los pequeños avances, el franquismo conservador y reaccionario, en colaboración con la Iglesia Católica y la Sección Femenina, reforzaron un Estado patriarcal y androcéntrico en el que las mujeres fueron utilizadas como peones por su política de dominio social. El punto de partida estuvo en el eje II del Foro del Trabajo que dice: *“El Estado... en especial prohibirá el trabajo nocturno de mujeres y niños, regulará el de trabajo en domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”*.

Más adelante, en los años 60, necesitó mano de obra e incorporó a las mujeres, pero como mano de obra más barata. Hubo funcionarias trabajando todo el tiempo pero previa purga de las que habían trabajado en tiempos de la República y con muchas limitaciones de áreas.

En la transición política y con la *Ley de Relaciones Laborales* de 1976, desaparece formalmente la posibilidad de trato diferente entre mujeres y hom-

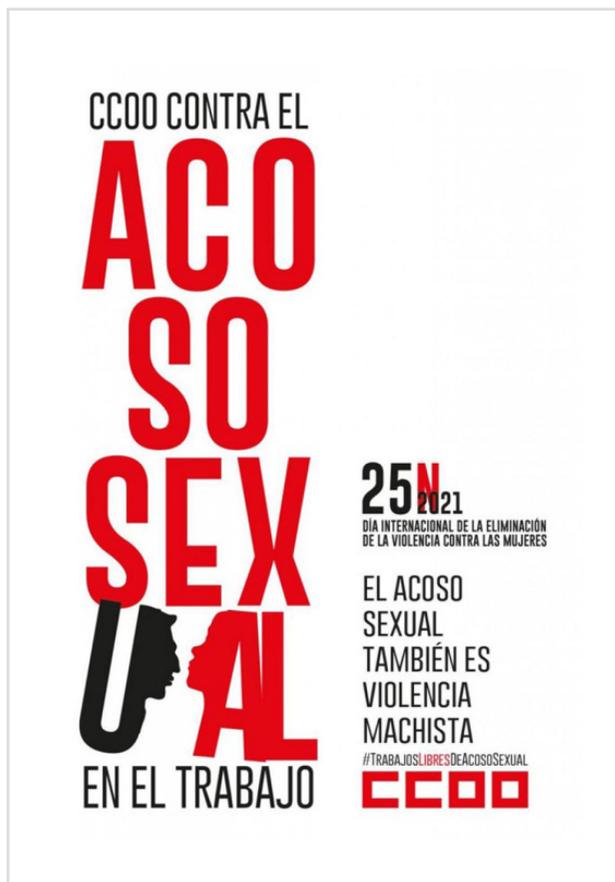
bres y también desaparece la dote - indemnización destinada a que la mujer abandone el trabajo al casarse-, pero siguieron existiendo leyes discriminatorias, como el [Decreto de 1957 sobre la prohibición de trabajos peligrosos, insalubres o penosos para mujeres y niños](#) y otras cláusulas que marcan diferencias en convenios colectivos y otras normativas particulares.

La Declaración constitucional de igualdad y no discriminación de 1978 y, posteriormente, la promulgación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 suprimió una parte importante de estas discriminaciones formales, sin embargo, no es hasta que la acción organizada de las sindicalistas cuando se denunciaron muchas de las discriminaciones y en el Estatuto de los Trabajadores quedara penalizada la falta a la dignidad.

El mercado laboral ¿fuente de violencia hacia las mujeres?

EL MERCADO laboral ha servido de espacio de autonomía e independencia económica para las mujeres, pero en el mismo tiempo ha sido otro espacio donde se reproduce la discriminación. Algunas teóricas feministas, como la filósofa italiana Silvia Federici, defienden la idea de que el trabajo asalariado no ha sido liberador, pues no se han cambiado ni los valores ni las estructuras; y creen que se está produciendo un nuevo tipo de patriarcado.

Porque lo que es cierto es que persiste la división social y sexual del trabajo. La socióloga Teresa Torns escribe: *“Las mujeres tienen asegurado el trabajo de hacer de hija, de esposa y de madre, consigan o no tener, además una actividad laboral”*. Esta sobrecarga, además de la desvalorización del trabajo ‘propio’ de las mujeres es fuente de discriminación. Se normalizaba el no acceso de las mu-



Cartel con motivo del 25 de Noviembre de 2021.



jeros en la edad fértil pues su principal función no era ésta, cuando trabajaban lo hacían a tiempo parcial, -fórmula supuestamente elegida-, para compaginar mejor las tareas del hogar, sus trabajos se consideraban secundarios en el mercado laboral y así eran menos valoradas y menos pagadas. Estas discriminaciones producen una violencia estructural sobre las mujeres. Existe un nexo de unión entre precariedad y violencias directas en forma de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Conceptualización del acoso sexual

HAY UNA INVISIBILIZACIÓN del acoso sexual en el Estatuto de los Trabajadores. Era difícil que se pudiera visibilizar porque ellas eran las grandes ausentes. La supuesta neutralidad en la palabra 'trabajadores' manifestaba claramente el enfoque y mostraba que se refería exclusivamente a los hombres. Cuando las secretarías de la Mujer de CCOO empezaron a trabajar para visibilizar la violencia hacia las mujeres en el trabajo, hablaban en una de sus primeras campañas de 'persecución sexual en el centro de trabajo'.

Las reflexiones que hubo en España no han sido tan distantes a las que se dieron a nivel europeo e internacional. La invisibilidad de la violencia en el mundo del trabajo no ha estado al margen de invisibilización de todas las violencias hacia las mujeres en cualquier contexto. Hay que señalar la importancia histórica de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, de 1979 y la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* de 1993, de la Asamblea General de la ONU, que la define como: "Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño físico o sufrimiento físico, sexual o psicológico por la mujer, en él se incluye el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo". Todas las Conferencias Mundiales posteriores de Naciones Unidas sobre la Mujer desde Beijing 1995, (Beijing+5,+10+15), asumieron como objetivo instar a los Estados miembros a adoptar medidas preventivas y sancionadoras adecuadas y eficaces para la erra-

dicación de todo tipo de violencias en todos los ámbitos donde puedan producirse.

A nivel europeo 1986 fue una fecha importante pues se empieza a mostrar la preocupación y la relevancia del problema, que se concreta en diversas disposiciones y en la elaboración del *Informe Rubestein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas. La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo*, que permitió conocer la incidencia real del acoso sexual y las posibilidades de actuación comunitaria-, y se concretó en diversas recomendaciones de la Comisión de Comunidades Europeas, dentro de las que cabe destacar la *Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación* y el *Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007* suscritos por los interlocutores sociales europeos.

En España, el acoso sexual aparece en el *Código Penal de 1995* y en la *Ley 50/1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social*. Una de las definiciones más clarificadoras es la recogida en el *Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual*, que lo define como: "La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados". Puede ser de dos tipos: chantaje sexual o acoso sexual ambiental.

La *Ley Orgánica 3/2007 de la igualdad efectiva de mujeres y hombres* lo define como: "Cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidador, degradante y ofensivo" y el acoso por razón de sexo como: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito y el efecto de atentar contra su dignidad de crear un entorno intimidador, degradante y ofensivo".



Fotografía de Julián Rebollo.

Conocimientos y propuestas a través de la investigación

LOS AVANCES conceptuales y legislativos no han estado al margen del trabajo de investigación, sensibilización y denuncia que se ha realizado en diversos campos. Uno de los estudios, realizado en Barcelona, en 1995, partía de la hipótesis de que el acoso sexual era una expresión de poder patriarcal y laboral y mostraba los distintos imaginarios, masculinos y femeninos, que facilitan las claves explicativas del fenómeno que resulta de una situación de poder con contenido real de discriminación laboral y con referencias simbólicas del imaginario patriarcal. La investigadora Cristina Alemany evidencia las dificultades de demostrar la situación de acoso sexual y la indefensión especial de algunas trabajadoras. Aunque

“Existe un nexo de unión entre precariedad en el mercado laboral y violencias directas en forma de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo”.



cualquier mujer es susceptible de ser asediada, existen una serie de características que aumentan el riesgo de sufrir violencia: edad, antigüedad en la empresa, situación contractual y nivel de dependencia respecto al puesto de trabajo, entre otras. Las mujeres de reciente incorporación, así como las que tienen la situación laboral más precaria, tienen más riesgo, también las separadas o viudas con menores a su cargo, pues sus situaciones laborales agravan su dependencia y reducen su capacidad de defensa.

La investigación *El acoso sexual en el trabajo en España*, de Pernas B., Olza J. y Roman M., realizada entre 1998 y 2000, por medio de encuestas y grupos de discusión, destaca entre sus conclusiones el hecho de que no es una conducta aislada, ni extraordinaria, ni que se da a todos los sexos. Si se pregunta directamente solo aparece en un 6,6% de las respuestas, pero si se pide un listado de conductas la cifra asciende a un 18%. También evidencia que la conducta acosadora no viene sólo de alguien jerárquicamente superior en las empresas. Muestra, además, la variedad de vivencias y comportamientos que se da en el acoso sexual: desde las mujeres con cierto poder que no son aceptadas en entornos masculinizados

porque pueden representar un peligro, como en entornos feminizados y en entornos mixtos.

Una investigación importante fue la de la Secretaría de la Mujer de CCOO y la Asociación Catalana de Mujeres de Carreras Jurídicas, que constata la necesidad de promulgar una directiva europea sobre prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo, que superara las limitaciones de la Recomendación Europea de 27 de noviembre de 1991. Una propuesta de directiva europea que contuviera como elemento fundamental una definición amplia del acoso sexual, la inversión de la carga de la prueba, la consagración de la prueba de indicios, la obligatoriedad de tomar declaración a las víctimas en todos los procesos otorgando a estas declaraciones la capacidad de enervar el derecho a la presunción de inocencia si no hay razones objetivas que hagan dudar de su credibilidad. Asimismo incorpora un procedimiento urgente sobre la vulneración de la tutela ante la discriminación por razón de sexo, al que se ha de dar tramitación preferente, y que faculta a las víctimas a suspender su prestación de servicios, sin autorización previa y sin pérdida de ningún derecho laboral. Otras medidas a destacar son la responsabilidad legal del empresariado ante el acoso sexual producido en su empresa, la declaración de principios o código que deben adoptar las empresas para prevenir y combatirlo, la formación de los mandos intermedios de la empresa y, finalmente, la creación de la figura de la asesora para la igualdad de oportunidades especializada en acoso sexual.

Otra conclusión importante era hacer una distinción entre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Éste último tiene un origen muchas veces en la organización del trabajo, mientras que la causa del acoso sexual y por razón de sexo está en la cultura patriarcal.

Trabajo de las sindicalistas autoorganización e incidencia

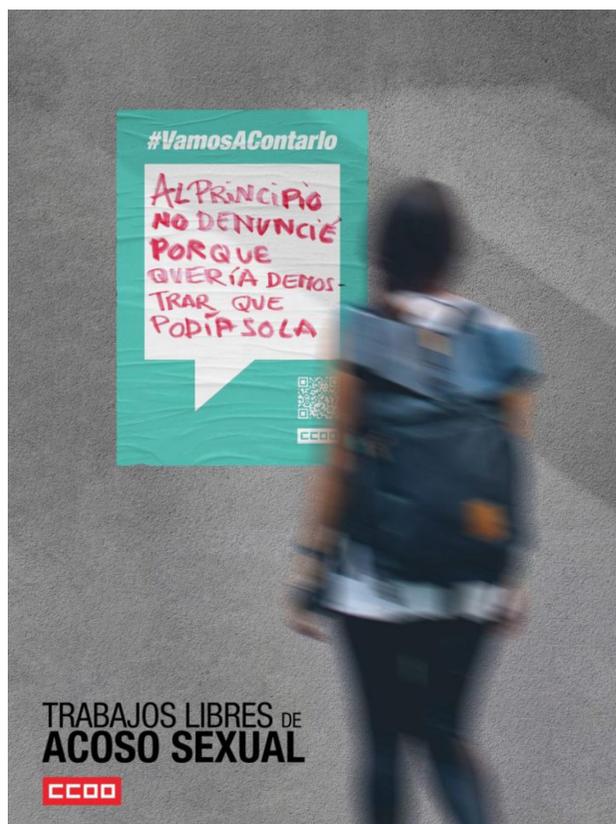
EN LA MEJORA de las condiciones de trabajo de las mujeres ha tenido un papel central las actuaciones de las sindicalistas. En los años 70, bajo el impulso del movimiento feminista del que formaron parte, se organizaron autónomamente dentro del sindicato, siendo especialmente activas las secretarías o las áreas de la Mujer.

La historiadora Nadia Varo plantea que: *“Las mujeres estuvieron presentes en diferentes formas a lo largo de la trayectoria CCOO, pero la prensa clandestina de la organización lo refleja escasamente, por su lengua e iconografía fuertemente masculinizada. CCOO seguía la tendencia del movimiento obrero de ser concebido en términos masculinos. Desde 1974 a 1975, el deseo de integrar a las mujeres en el movimiento ha favorecido una lengua matizada y la inclusión de la demanda de pagar igual salario. Paradójicamente, desde finales de los sesenta se incorporaron a CCOO un número de mujeres que cuestionaron los roles de género de su época y, para ello, se integraron en una organización que defendía los intereses de los trabajadores, viéndolos básicamente como hombres”*.

Una buena muestra de la evolución en el seno del sindicato es la que hace Rosa Sans en la que explica que en Cataluña, con una población activa femenina del 35%, la afiliación femenina en el sindicato sólo era del 22%. El por qué de esta situación tiene sus raíces en la división sexual del trabajo. La asalariada era considerada como auxiliar del principal productor de la familia. Además, la presencia de mujeres se da en los sectores más débiles del sindicalismo: pequeña empresa, trabajo temporal, trabajo doméstico o sectores marginales de la economía, junto con unas propuestas y prácticas sindicales realizadas desde una estructura masculina. Además, la presencia en los órganos de dirección del sindicato era sólo del 10%, a pesar de la ‘voluntad’ expresada en los debates congresuales. Esto no quiere decir que no existieran propuestas sindicales dirigidas a las trabajadoras.

En 1991 se realizó en Catalunya la *I Conferencia de Hombres y Mujeres: Cómo hacer un sindicalismo de y para los hombres y las mujeres*. Tres eran los objetivos que se marcaron en la conferencia: que la política hacia las mujeres fuera de todo el sindicato; fortalecer las secretarías de la Mujer y aumentar la presencia de mujeres en los órganos de dirección. En 1993 tuvo lugar la *I Conferencia Confederal CCOO*, sindicato de *hombres y mujeres*, que impulsó las secretarías de la Mujer y realizó un esfuerzo colectivo por transversalizar las políticas de género. La importancia de las luchas contras las violencias de género no quedó al margen.

“La invisibilidad de la violencia en el mundo del trabajo no ha estado al margen de invisibilización de todas las violencias hacia las mujeres en cualquier contexto”.



Cartel con motivo del 25 de Noviembre de 2022.



Emergiendo el acoso sexual

DESDE EL COMIENZO de la organización sindical se han recibido casos de acoso sexual y el tratamiento ha sido complicado, porque son pocas las trabajadoras dispuestas a testificar y, por tanto, son difíciles de probar. Algunas pruebas tampoco son aceptadas ni por la Inspección de Trabajo, ni por los Tribunales y en la mayoría de casos la denuncia significa revictimizar a la víctima despidiéndola, o no renovando el contrato. Muchas veces la utilización del puesto de trabajo como moneda de cambio tenía formas más sibilinas pues podía haber sanciones indirectas y sutiles, disminución de tiempo de trabajo en un próximo contrato, falta de promoción a través de informes negativos, denegación de otros derechos, etc. Por tanto, en muchos casos las afectadas abandonaban las empresas sin poner una denuncia que difícilmente les sería favorable. Desde el sindicalismo se veía también muy difícil hacer emerger una grave discriminación porque se carecía de herramientas.

Pero también existieron testimonios de quienes denunciaron y tuvieron acompañamiento sindical que están publicadas en los diferentes números de las revistas *Treballadora* y *Trabajadora* entre 1984 y 2000. En 1997 se publicó un monográfico en el que se conceptualiza, se describen los efectos psicológicos y laborales, las dificultades de denuncia y las propuestas de abordaje desde las empresas.

Entre las estrategias que se realizaron era central la responsabilidad de las empresas al asegurar unas relaciones laborales libres de discriminación de todo tipo. Así en Cataluña, en 1990, se realizó una declaración de principios entre los sindicatos de CCOO y UGT y PIMEC.

El 8 de Marzo de 1994 el Consejo de Trabajo realizó una declaración sobre el acoso sexual donde, entre otras medidas, se recomendaba la inclusión en los convenios colectivos de una cláusula que debía incluir la definición, consideración de estas conductas, mecanismos de prevención, procedimiento para las denuncias y medidas disciplinarias. En las propuestas sindicales que se definieron en el *Project Afrontar* había recomendaciones tales como: la elaboración de una declaración de principios con



Fotografía de Julián Rebollo.

el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección con la eliminación del acoso sexual; la necesidad de recibir formación por parte de directivos y directivas y el personal que tenga alguna relación concreta; la recomendación de negociar cláusulas a fin de prevenir conductas; sensibilizar; tipificar las conductas; establecer las sanciones que correspondan y establecer vías de procedimiento interno de denuncia. Una propuesta importante era la de crear una figura de la Asesora por la Igualdad Experta en Acoso Sexual.

Los protocolos contra el acoso sexual en Función Pública

EN EL ÁMBITO de la participación social, en 2005, se creó en Catalunya el Órgano Paritario de Políticas de Igualdad con la participación de la Administración de la Generalidad y los sindicatos que firmaron el III Acuerdo de la Mesa General de la Función Pública (2005-2008). En él, y por primera vez en la Administración, se trabajó en la elaboración

“El acoso moral tiene un origen muchas veces en la organización del trabajo, mientras que la causa del acoso sexual y por razón de sexo está en la cultura patriarcal”.



de un protocolo para prevenir y actuar. En 2006 se editó el protocolo *El acoso sexual en el trabajo* fruto del trabajo realizado por una comisión paritaria. El acoso sexual forma parte de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras. Uno de los argumentos para realizarlo era el dar respuesta a las demandas que las organizaciones patronales y sindicales realizaron a la Comisión de la Unión Europea en julio de 1996 y marzo de 1997. De la respuesta se desprende que se trata de un fenómeno bastante extendido en el puesto de trabajo y que debe prevenirse, tanto para las personas afectadas como para las empresas y organizaciones. Éste fue la primera experiencia de protocolo paritario que surgió en Cataluña, elaborado antes de la *ley de igualdad*.

Y ¿qué pasa con la salud?

EL ACOSO sexual afecta a la seguridad y la salud de las afectadas. A finales de los años 90 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, edita una *Nota técnica de prevención del acoso sexual*. En ella se dice que: *“Se ve afectada la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima (...). La salud física también se ve resentida; trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras...; en definitiva, sintomatología física asociada a estrés. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que el impacto del acoso de una persona en concreto está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto.”*

Aunque la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* no recogía ninguna normativa específica, desde las organizaciones sindicales se instó a todos los agentes sociales de los Comités de Seguridad y Salud a actuar también sobre el mismo pues es un riesgo psicosocial. La *ley de igualdad* modificó esta ley. Una importante reivindicación, que se está alcanzando en nuestros días, es la de que sea considerado accidente laboral. Otra importante demanda ha sido la sensibilización y formación de agentes en prevención de riesgos laborales. Algo que se ha extendido pues ahora es obligatoria la formación a toda la plantilla.

Alguna de estas legislaciones actuales habría que mejorarla pues existen herramientas necesarias que no se han desarrollado legislativamente, como la figura de la delegada de igualdad en las empresas, pero no cabe duda del gran avance producido: obligación de negociar protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; la formación sindical y en los centros de trabajo y la creación en noviembre de 2022 del **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO**. 🇪🇺

Maria Carme Catalán (@CarmeCatalan) feminista y activista en la Red de Mujeres por la Salud, formó parte de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya).

“En 1993, I Conferencia Confederal CCOO, sindicato de hombres y mujeres, impulsó las secretarías de la Mujer y realizó un esfuerzo colectivo por transversalizar las políticas de género”.

Bibliografía

- *Trabajo y oposición popular de las mujeres*, de M Carmen Garcia Nieto en *Historia de las mujeres SXX*, de François Tebaud.
- *Situación laboral de las mujeres en los últimos 10 años, de las secretarías de la Mujer de CCOO, en 10 años de lucha del movimiento feminista*, Barcelona 1985.
- *Estatuto de los Trabajadores de España*. (Boletín Oficial del Estado) 10 de marzo de 1980.
- *La dignitat de la dona en el treball: informe sobre el problema de l'assetjament sexual en els estats membres de les Comunitats Europees*. Michael Rubestein, octubre 1987.
- *El acoso sexual en el mundo laboral. Un indicador patriarcal*, Torns T., Borrás V., Romero A. Sociología del Trabajo. Nueva Época., 36 1999.
- *Actuacions per afrontar l'assetjament sexual"* Civit M., Fernández, M. Secretaria de la Dona de CCOO. Barcelona 1999.
- *L'assetjament sexual i el seu impacte sobre la salut de les dones: conseqüències laborals i propostes per afrontar-lo*, de Pinto M. J. y Macia B., Secretaria de la Dona de CCOO, ponència Congress Women Work Health. Río de Janeiro, 1999.
- *Las militantes ante el espejo: clase y género en las CCOO del área de Barcelona (1964-1978)*, de Nadia Varo. Materials d'Història de l'Arxiu CCOO.
- *De la proporcionalitat a la paritat: 25 anys de la I Conferència d'homes i dones de CCOO de Catalunya*. [intervenció a la Conferència de Dones i Homes. Feminitzant el sindicat, de Sans Rosa. Document 3 de marzo de 2016 *Trabajadora*. Revista de la Secretaria de la Mujer CS de CC.OO.
- *Treballadora*. Revista de la Secretaria de la Dona de la CONC.
- NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, de Jesús Pérez Bilbao, Tomás Sancho Figueroa. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. 1999.



Cartel con motivo del 25 de Noviembre de 2023.



Combatir la discriminación a golpe de música

Asociación MIM (Mujeres en la Industria de la Música). Por la igualdad de género en la industria de la música.

Tania Alonso Soto

"**EL DEBER** de un artista es reflejar los tiempos", dijo la cantante y compositora estadounidense negra Nina Simone. Nada como la música para entender que es un hecho constatable que a lo largo de la Historia las mujeres han sido marginadas en la industria musical, a pesar de sus importantes contribuciones. El papel de las compositoras y músicas no es más que el reflejo de la sociedad, una sociedad patriarcal en la que históricamente las mujeres se han visto limitadas a espacios privados, como el hogar. En el caso de las músicas fueron limitadas a la música religiosa, mientras que los hombres dominaban los escenarios públicos y profesionales.

En géneros como la música clásica, el jazz, el rock o el hip-hop, las mujeres han sido ignoradas,

"MIM busca visibilizar y combatir la discriminación a la que las mujeres se enfrentan en todas las áreas de la industria musical, desde la interpretación y la producción, hasta la gestión y dirección de eventos y sellos discográficos".



Clara Rockmore tocando el theremín en una de sus actuaciones.

eclipsadas o vistas más por su imagen que por su talento. En una entrevista, la cantante islandesa Björk manifestó: "Siempre me ha sorprendido lo poco que se espera de las mujeres en la música electrónica y lo mucho que se les da crédito a los hombres por hacer lo mismo". Resulta curiosa la afirmación teniendo en cuenta que la primera gran virtuosa de la música electrónica fue Clara Rockmore (Vilna, Lituania 1911- Nueva York, 1988), considerada la mejor thereminista (1) de todos los tiempos y relegada al más absoluto ostracismo.

Hoy en día, existen movimientos para visibilizar a las mujeres en la música y cambiar esta realidad. Es el caso de la Asociación MIM (Mujeres en la Industria de la Música). Esta organización nació en 2016 con el objetivo de promover la igualdad de género en el ámbito musical. MIM busca visibilizar y combatir la discriminación a la que las mujeres se enfrentan en todas las áreas de la industria musical, desde la interpretación y la producción, hasta la gestión y dirección de eventos y sellos discográficos.

La creación de MIM fue impulsada por un grupo de mujeres que trabajan en diferentes áreas de la música, motivadas por la falta de representación femenina en posiciones clave y por la necesidad de crear un espacio seguro y de apoyo mutuo. La asociación se ha enfocado en generar conciencia sobre los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en la música: el acoso sexual, la brecha salarial o su exclusión en festivales y otros eventos importantes de la industria.

MIM mantiene desde hace años un papel activo impulsando la visibilidad de las mujeres en la música y fomentando el debate sobre la desigualdad de género en este ámbito. Gracias a sus esfuerzos, se ha logrado concienciar a gran parte de la industria musical española, haciendo que algunos festivales y organizaciones comiencen a implementar políticas de paridad y representación femenina. MIM también ha inspirado a otras iniciativas a nivel internacional, y su lucha por la igualdad sigue siendo un referente en la industria musical, no solo en España, sino en el contexto global.

Aún queda mucho por hacer, su lucha sigue viva y está transformando la industria poco a poco. Dijo Lauryn Hill que: "La música es el arma más fuerte de cambio social que tenemos". Usémosla. 📌

Tania Alonso (@as_tania) es secretaria de Ensino Privado e Servizos Socioeducativos de la Federación de Ensino de CCOO Galicia @feccoo @ccoogalicia).

(1) El theremín, originalmente conocido como eterófono, thereminófono, termenvox o thereminvox, es uno de los primeros instrumentos musicales electrónicos.



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

Palestina: el gran problema al que nos enfrentamos

Se cumple un año del inicio de los bombardeos sionistas sobre la población palestina y entrevistamos a Saida Ghodaieh Curiel, presidenta de la [Comunidad Hispano Palestina Jerusalén en España](#), fundada en 1988.

Carmen Briz Hernández

SAIDA Ghodaieh, 46 años, de padre palestino y madre española, es farmacéutica, vive en Madrid, ciudad en la que nació, aunque pasó muchos de sus veranos de infancia en tierra palestina: *“Visité Palestina, por primera vez, a los 11 años y mi última visita fue en el verano de 2022. He pasado casi todos mis veranos allí, con el propósito de fortalecer mi identidad cultural y la de mis hijos. Les he llevado conmigo para que puedan conocer la tierra de sus ancestros, su idioma, sus costumbres, y su realidad. Lamentablemente, desde hace un año no hemos podido regresar debido a la creciente violencia y restricciones”*.



¿Cuánta población palestina viven en la diáspora?

No hay una cifra precisa, pero se estima que más de 7 millones de palestinos y palestinas viven fuera de su tierra. La diáspora está repartida por todo el mundo, principalmente en América Latina, Europa y el mundo árabe. En el Estado español, aunque no contamos con datos concretos, sabemos que la comunidad palestina ha ido creciendo, y muchas mujeres desempeñan un papel activo en la defensa de los derechos de nuestro pueblo.

Vd. ha vivido las intifadas, ¿son comparables con el genocidio actual?

He vivido todas las intifadas. Todas las luchas palestinas han sido históricamente reprimidas con una brutalidad extrema, en clara violación del derecho internacional. Desde las intifadas hasta las protestas pacíficas, cada levantamiento ha sido sofocado por la fuerza militar israelí de manera desproporcionada y sin consideración por la protección de los derechos humanos fundamentales. Sin embargo, la violencia que estamos presenciando hoy ha superado todo lo que hemos visto anteriormente. La brutalidad del ejército de ocupación sionista constituye un genocidio en toda regla.

A la ocupación continua de sus territorios se suman ahora otros acuciantes problemas, ¿qué es lo que le están transmitiendo sus compatriotas?

El uso deliberado del hambre como arma de guerra, los bombardeos dirigidos contra civiles y zonas protegidas, los ataques a escuelas y hospitales, y la destrucción sistemática de infraestructuras esenciales son crímenes que violan las convenciones internacionales más básicas. Israel está llevando a cabo una campaña de exterminio para borrar nuestra existencia como pueblo. Estas acciones no son solo crímenes de guerra; son un genocidio.

Los compatriotas que siguen en Palestina están desesperados, viviendo bajo condiciones inhumanas. Se enfrentan a bombardeos constantes, carecen de agua, comida, medicamentos, electricidad y otros recursos básicos. Las escuelas son bombardeadas, Israel también quiere destruir nuestra educación, porque ésta es una de las armas más poderosas que tenemos para resistir.

¿Qué le reprocha a la comunidad internacional?

Le reprocho su complicidad activa. La gente ha perdido la esperanza en la comunidad internacional, y cada día que pasa sienten más rabia y frustración por la inacción global. No se trata solo de su silencio, sino de cómo han permitido que Israel continúe actuando con impunidad, violando el derecho internacional humanitario. Al no imponer sanciones ni embargos de armas, están siendo cómplices de este genocidio. Ser neutral en esta situación no es una opción;

es estar del lado del opresor. Necesitamos que la comunidad internacional tome medidas concretas para proteger a la población civil palestina y exigir responsabilidad por los crímenes cometidos.

¿Qué información llega a Europa?

Está manipulada o es incompleta. El conflicto no comenzó el 7 de octubre; lleva más de 75 años de ocupación ilegal, de desplazamiento forzoso, de destrucción de hogares y vidas. La narrativa que se presenta en los medios ignora esta historia de violencia colonial y se centra solo en los eventos más recientes, lo que impide una comprensión real de la situación.

¿Qué puede hacer la sociedad civil, además de acudir a las manifestaciones, sumarse al boicot (económico y cultural), colaborar económicamente con la población palestina o presionar a sus respectivos Gobiernos?

La sociedad civil debe exigir a sus Gobiernos que actúen conforme al derecho internacional. No basta con protestas o boicots; es crucial educarse, conocer la realidad del conflicto y trabajar por un cambio político real. Permitir que esta impunidad continúe sentará un precedente peligroso para el futuro. 🇵🇸

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

El Líbano

Crisis económica y humanitaria sin precedentes

Farah Abdallah, del sindicato [FENASOL](#), escribe desde Beirut sobre la situación actual en El Líbano.

Farah Abdallah

EL LÍBANO atraviesa desde 2019 una crisis sin precedentes marcada por el colapso económico y político. En 2024, los ataques israelíes contra Palestina y El Líbano han agravado la situación de la población. Más de 1,2 millones de personas están desplazadas, entre ellas más de 100.000 son migrantes, les afecta de especial manera a las trabajadoras migrantes, ya de por sí vulnerables, que están siendo desplazadas de las zonas bajo bombardeo a zonas, en teoría, 'más seguras', donde se les deja sin protección ni refugio ante un sistema que las abandona.

Las trabajadoras, procedentes de Asia y África, que trabajan en el servicio doméstico a merced de sus empleadores y empleadoras bajo el régimen de la *kafala*, son las primeras víctimas de esta grave crisis. Trabajan en situación de explotación, con salarios que continúan bajando con la devaluación de la libra libanesa, soportando violencia física y psíquica, y ahora se enfrentan, además, a la indigencia cuando son abandonadas por quienes las emplean: sin alimentos, sin atención médica y sin poder regresar a sus países por falta de medios.

A esta situación hay que sumar la inacción de los representantes diplomáticos de los diferentes países, que lejos de proteger a su ciudadanía en El Líbano, colaboran con las autoridades locales para mantener el *statu quo*, lo que refuerza el sentimiento de abandono entre las trabajadoras.

Además del desplazamiento forzoso de las zonas de guerra, han cesado muchos de los vuelos internacionales y los que siguen operando lo hacen con precios desorbitados de los billetes. Muchos empleadores están dejando desamparadas a las trabajadoras y alegan que perdieron sus papeles de 'liberación de patrocinio' en los bombardeos. Otros les extorsionan pidiéndoles ingentes sumas de dinero a cambio de entregarles sus pasaportes. Estos documentos son esenciales para que obtengan pases de sus representaciones diplomáticas que les permitan regresar a sus países de origen. En otras ocasiones, están siendo abandonadas en las casas en las que trabajaban y que están sufriendo con toda su crudeza los ataques israelíes. Todas ellas son situaciones desesperadas.

A pesar de todas las dificultades, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Empleados de El Líbano (FENASOL) junto a la Union de Trabajadoras Domésticas (asociación no reconocida por las autoridades libanesas) luchan por defender sus derechos. Entre otras cuestiones, FENASOL están forjando alianzas con sindicatos de los países de origen de estas trabajadoras migrantes creando una red transnacional de solidaridad, como forma de presionar a las autoridades, y con [sindicatos europeos](#)



Farah Abdallah en la Conferencia del Grupo de Género de la Red Sindical de Migraciones Mediterránea Subsahariana (RSMMS), que tuvo lugar en Cotonú (Benín) en julio de 2024.

(entre ellos, CCOO), ONG's internacionales e instituciones de la ONU. Estos vínculos están siendo cruciales para amplificar la voz de las trabajadoras migrantes a través de campañas de sensibilización, asistencia jurídica y apoyo psicológico. Y, a pesar de los obstáculos, se están recabando cada vez más apoyos entre la población libanesa.

En este contexto de crisis, su lucha está lejos de haber terminado, y la solidaridad internacional sigue siendo esencial para cambiar la situación (1). [ii](#)

Farah Abdallah es abogada y responsable de la Unidad Jurídica y Coordinadora de Proyectos en la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores y Empleados de El Líbano (FENASOL) ([@fenasolebanon](#)).

(1) Traducción de Alejandra Ortega, el equipo de la Secretaría Confederal de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO.

Cuestiones de género

Esmeralda Sanz Berzal

Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, edita Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de León.

CUESTIONES de Género: de la igualdad y la diferencia es una revista académica de acceso abierto y periodicidad anual creada por iniciativa del Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de León. Está abierta a colaboraciones sobre cualquier trabajo de investigación con la única exigencia de que el artículo remitido sea original, inédito y utilice un lenguaje inclusivo.

Inició su ininterrumpida trayectoria en 2005, y cada una de las veinte publicaciones conforma un monográfico dedicado a indagar sobre un espacio académico y científico específico, pero siempre con el objetivo de generar un debate sobre el género en un ámbito de encuentro.

El número editado este año, el 19, centrado en el *Feminismo, coeducación y socialización en la postmo-*



deridad, ha sido coordinado por la antropóloga Marina Pibernat Vila, y en él se desarrollan en profundidad inte-

Esmeralda Sanz es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO.

El síndrome Borgen

El síndrome Borgen. ¿Por qué las mujeres abandonan la política?, de Nuria Varela Menéndez. Barcelona, 2024: B Ediciones. Sine qua non.

Mentxu Gutiérrez Jiménez

EN *El síndrome Borgen*, Nuria Varela expone las trampas del patriarcado y las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres en su acceso al poder, especialmente en la política. Varela argumenta que el patriarcado no solo excluye a las mujeres del poder, sino que también instrumentaliza su participación para mantener intacto el control masculino. A pesar de que algunas mujeres logran alcanzar posiciones de liderazgo, el sistema continúa masculinizado, controlando y neutralizando cualquier intento de subversión.

El libro critica la falacia de la "igualdad formal", pues el sistema político y económico, aunque aparentemente inclusivo, solo permite

que las mujeres accedan a una versión superficial del poder. Varela denuncia que las mujeres son vigiladas y castigadas si desafían el patriarcado, que utiliza mecanismos culturales y simbólicos como los medios de comunicación participando activamente en la deslegitimación de las mujeres en puestos de poder, ya sea resaltando aspectos irrelevantes como su apariencia o su vida personal.

Varela cuestiona si es posible la emancipación de las mujeres dentro del sistema actual, señalando que la simple presencia femenina en el poder no es suficiente. Aboga por una transformación estructural profunda para erradicar las relaciones de do-



minación y construir un nuevo orden donde las mujeres puedan ejercer un poder real, fuera de las lógicas opresivas del patriarcado.

Nuria Varela muestra el recorrido de mujeres que "abandonan" sus cargos, agotadas de combatir al patriarcado utilizando las mismas herramientas que éste ha creado. Concluye que no son

las mujeres quienes abandonan la política, sino que es la política quien las abandona.

Mentxu Gutiérrez (@MentxuGutierrez) es la secretaria de Dones i Polítiques LGTBI+ de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya).

Maternidad y empleo en Francia

La maternidad y el costo de la búsqueda de empleo. Documento de debate de IZA n.º 16669, de Arnaud Philippe y Daphné Skandalis.

Raquel Gómez Merayo

"¿POR QUÉ las mujeres experimentan una caída persistente en el empleo cuando se convierten en madres?" Partiendo de esta cuestión, Arnaud Philippe (Universidad de Bristol) y Daphné Skandalis (Universidad de Copenhague) realizan este estudio con el objetivo de analizar la maternidad en relación con la búsqueda de empleo de las francesas.

En el mismo comparan las diferencias en el comportamiento de búsqueda de empleo entre mujeres con y sin hijos. En general la tasa de búsqueda de empleo es más baja, de hecho, las madres envían un 12% menos de solicitudes de empleo. En cuanto al regreso al empleo en el plazo de un año, las madres tienen una tasa un 9% inferior a la de las no madres. Se pone de manifiesto que las madres resultan más selectivas en cuanto a características ligadas al empleo, por ejemplo, su distancia máxima de

desplazamiento es un 8% menor que las mujeres sin hijos. El envío de solicitudes igualmente está condicionado por la presencia de niñas y niños en el hogar, la tasa de solicitudes de empleo de las madres disminuye en un 20% en las horas y días en que no hay colegio. Por último, se puso de relieve cómo un cambio de las políticas educativas relacionadas con el horario escolar impactó positivamente en la búsqueda de empleo en las mujeres madres, quienes adoptaron un calendario de búsqueda similar al de las no madres.



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

Rompiendo mitos sobre las migraciones

Las migraciones han tenido lugar y van a seguir teniendo lugar siempre. Por ello, sería deseable que se estuviese trabajando para gestionarlas de la mejor forma posible tanto para quien llega como para la sociedad que las acoge.

Raquel Gómez Merayo

EL BARÓMETRO de septiembre 2024 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) apunta a la inmigración como el principal problema que tiene España (30,4%), si bien, a nivel personal los problemas identificados son: la crisis económica y de índole económica (30,2%), la sanidad (17,1%) y los problemas relacionados con la calidad del empleo (16,5%). Esta diferencia entre lo colectivo y lo personal parece indicar que la migración no resulta tan problemática para la ciudadanía como pretenden poner de manifiesto diversos mensajes políticos además de las noticias que, de forma constante, lanzan los medios de información.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la población de España en 2022 ascendía a 47.475.420 personas, de las cuales 5.542.932 son extranjeras (12%). La procedencia de esta población principalmente es la Unión Europea (29%) y América (29%); atendiendo al sexo la diferencia entre mujeres y hombres es ligeramente superior para ellos.

Las entidades que atienden a la población migrante en situación irregular, estiman que éstas se sitúan en torno a 500.000 personas (otras aumentan esta cifra hasta las 700.000), el 81% del total del colectivo son personas latinoamericanas, con preeminencia de mujeres, jóvenes y menores. Lejos de esa versión apocalíptica de que las personas migrantes llegan a través de Ceuta y Melilla o que llegan a las costas en pateras, lo más habitual es que la puerta de entrada sea el aeropuerto de Barajas; se trata de población que al finalizar su permiso de turista cae en una situación de "irregularidad sobrevenida".

El conjunto del continente africano aporta aproximadamente el 9% de los migrantes irregulares que residen en España, más de la mitad proceden de un solo país, Marruecos. La tasa de irregularidad del continente africano es tres veces más baja que la de Canadá y Estados Unidos combinados.

Sobre la migración se concentran diferentes teorías. La regulación como efecto llamada, es la primera de ellas. Desde 1986 se han producido nueve procesos de regularización que respondieron de manera práctica a la necesidad de integrar a migrantes irregulares en la sociedad y en la economía formal.



Encuentro con mujeres migrantes sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, organizado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, el 20 de diciembre de 2023, fotografía de Marino Guardia.

“Los ingresos por impuestos sobre la renta aumentaron en 4.189 euros por cada nueva persona migrante regularizada”.

De estos, cinco fueron impulsados por el Partido Popular (1996, 2000 y tres programas en 2001) y cuatro por el PSOE (1986, 1991, 1992 y 2005), con un total acumulado de cerca de 1,4 millones de regularizaciones. Diferentes análisis realizados sobre estos procesos regulatorios han venido a demostrar que ninguna de ellas provocó el denominado “efecto llamada” que a menudo utilizan sus detractores, mientras que si tuvo impacto al permitir a las personas migrantes acceder a la economía formal. El caso del empleo doméstico es paradigmático, el número de afiliadas a la Seguridad Social con contratos asociados a los servicios del hogar (incluidos en los contratos

de régimen especial) casi se triplicó, para pasar de 60.000 a 160.000 afiliadas.

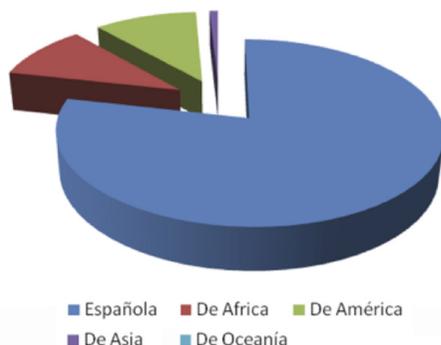
Otra consecuencia de la regularización es que las personas migrantes empiezan a pagar impuestos sobre la renta. Los últimos estudios realizados muestran que, a escala provincial, los ingresos por impuestos sobre la renta aumentaron en 4.189 euros por cada nueva persona migrante regularizada.

La clandestinidad es una fuente de explotación laboral y de abusos, situación de la que se hacen eco algunas de las últimas noticias aparecidas en prensa: *Detenido un empresario agrícola por explotar a migrantes irregulares en Valladolid*; *Desmantelado un chalet en La Rioja que alojaba a migrantes para explotarlos laboralmente*; *Explotación laboral en la vendimia riojana: liberadas 60 personas migrantes que vivían hacinadas y maltratadas en un chalet*.

La segunda teoría que se abraza es la de la delincuencia. Sin embargo, frente a los mensajes del aumento de la delincuencia motivada por la llegada de población migrante, los datos desmontan dicho argumento. Según el INE, de los 403.194 delitos cometidos en España en 2023, el 20% fueron realizados por personas

originarias de África, América, Asia y Oceanía mientras que el 72% de los delitos fueron cometidos por personas de origen español.

Delitos según nacionalidad



Fuente: INE

La tercera teoría se centra en la sanidad. La necesidad de sostenibilidad financiera en plena crisis económica de 2012 fue uno de los principales argumentos en los que se apoyó la reforma del Sistema Nacional de Salud (SNS) vía [Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones](#). Para recortar gasto sanitario, esa normativa limitó la atención pública a población extranjera no registrada ni autorizada a tres tipos de pacientes: personas que acuden a Urgencias por enfermedad grave o accidente, asistencia al embarazo, parto y posparto, y a menores de edad.

Hay estudios que confirman que la cobertura sanitaria plena a migrantes sin permiso de residencia apenas tiene impacto económico: no sólo es que no supone un gasto mayor que la asistencia a población española, sino que el coste es incluso menor. Esta situación se explica porque las y los migrantes que vienen a España son, de media, jóvenes, razón por la cual tienden a sufrir menos problemas de salud, y barreras como el idioma o la precarización de su trabajo les lleva a ir menos al médico que cualquier nacional.

Niños, niñas y adolescentes

LA CUARTA teoría en auge se refiere a Menores Extranjeros No Acompañados (MENA): niños y niñas y adolescentes menores de dieciocho años, migrantes procedentes de un Estado al que no le sea aplicable el régimen de la Unión Europea, que se encuentran lejos de sus progenitores y que tampoco están bajo el cuidado de ninguna persona adulta. Para referirse a estos menores se utiliza el acrónimo

MENA que, surgiendo del ámbito jurídico, ha adquirido una connotación negativa y deshumanizadora.

Sobre estos menores se han difundido diferentes informaciones que, falsamente, tratan de convertirlos en responsables de distintas situaciones. La primera que “no quieren trabajar”. La realidad es que al cumplir la mayoría de edad pasan a enfrentarse a una “emancipación forzada”, sin medidas efectivas que garanticen su integración en el mundo laboral. Muchos y muchas demandan un permiso de trabajo desde los 16 años, permiso se ha estado concediendo de forma excepcional y solamente si su centro o tutora o tutor lo demandaba ante la Delegación de Gobierno.

El [Real Decreto 903/2021](#) establece que la concesión de la autorización de residencia habilitará para el ejercicio de la actividad laboral por cuenta ajena en el momento en el que alcancen 16 años de edad, sin necesidad de ningún otro trámite administrativo en materia de extranjería. A fecha de 31 de diciembre de 2023, el [Observatorio Permanente de Inmigración \(OPI\)](#) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, reflejó que el porcentaje de menores y extutelados y extuteladas de 16 a 23 años en alta laboral alcanza el 60%. Preguntamos al Ministerio de Migraciones sobre las cifras oficiales de niñas y niños y adolescentes no acompañados y acompañadas a fecha de 2024 para la realización de este artículo, pero no hemos obtenido respuesta.

Niños y niñas y adolescentes no son una carga económica para el Estado y los datos rompen este mito. Según [UNICEF](#), España realiza una inversión en familia e infancia muy por debajo de la media de la Unión Europea, tan solo un 1,3% del PIB, a pesar de tener una tasa de pobreza infantil del 27,4%. Teniendo en cuenta que el PIB de 2022 fue de 1.461.889 millones de euros, el reparto del crédito destinado a la financiación en 2023 de la atención a niños, niñas y adolescentes migrantes no acompañados por importe de 20 millones de euros representa una cantidad aproximada del 0,000014% del PIB español.

Hay quienes cuestionan que: “más de la mitad no son menores”: El [Comité de Derechos del Niño de la ONU](#) ha condenado a España hasta en 14 ocasiones por someter a los niños y niñas a pruebas de determinación de edad que no se ajustan al [Convenio de los Derechos del Niño](#) que el Estado español está obligado a cumplir. Aún con las irregularidades denunciadas sobre las pruebas de determinación de edad, según la [Memoria de la Fiscalía General del Estado del 2023](#) prevalecen los resultados de minoría de edad.

Por último, tampoco es cierto que “au-

menten la delincuencia”. Las estadísticas oficiales muestran que no existe una relación directa entre el aumento de niños y niñas y adolescentes migrantes solos y el índice de delincuencia. Por otra parte, dichas estadísticas únicamente proporcionan datos de menores extranjeros, sin distinguir a los que vienen acompañados de los que no, por lo que resulta complicado realizar afirmaciones que vinculen la infancia migrante que viaja sola y delincuencia.

Parafraseando a Luis Pastor en su poema *¿Qué fue de los cantautores?, ¿Qué hay de las mujeres?* Casi la mitad de las extranjeras en España trabajan en empleos no cualificados en sectores como la hostelería y el comercio, donde se enfrentan a condiciones laborales inestables y salarios más bajos que otros grupos. Según el INE, se concentran en sectores feminizados como el cuidado de personas mayores y menores, así como en el servicio doméstico. Su jornada puede llegar a las 80 horas semanales, lo que supone explotación laboral por falta de protección legal en el trabajo. Las migrantes se concentran en las áreas de integración cívica, el trabajo y la violencia de género, mientras que la formación lingüística, la vivienda y la salud reciben menos atención, a pesar de que deberían tratarse con mayor celeridad. ■

Para saber más:

- Amnistía Internacional: [¿Qué piensas cuando te dicen MENA? Desmontando bulos sobre la infancia migrante no acompañada. 2024](#)
- Echevarria, V.: *8M: Las mujeres y su peso en la inmigración en España*
- Fanjul, G. e Gálvez-Iniesta, I.: *Extranjeros, sin papeles e imprescindibles: Una fotografía de la inmigración irregular en España*. Investigación por Causa, 2020.
- Fanjul, G. e Gálvez-Iniesta, I.: *Cinco buenas razones para aprobar una regularización extraordinaria de migrantes sin papeles*. Esenciales, 2022.
- Fanjul, G. et al. Migraciones: *Claves para un discurso político humano y eficaz*. Fundación por Causa, 2024.
- Gimeno-Feliu, et al. *Overuse or underuse? Use of healthcare services among irregular migrants in a north-eastern Spanish region*. International Journal for Equity in Health (2021).

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

cine documental

Coser para contar

Película documental/ *Sew to say (Coser para contar, 2022)*, película documental de Raket Aguirre. Matrioshka Films: **Hacer visible lo invisible.**

Azahara Merino Martos

LOS MOVIMIENTOS SOCIALES de desobediencia civil han sido históricamente un factor clave para los avances en materia de derechos humanos y la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y pacífica. Desde la lucha histórica del movimiento feminista en sus diferentes etapas, a las movilizaciones por los derechos de las minorías y la oposición a las guerras y la militarización de las sociedades, las acciones realizadas por estos movimientos han contribuido a la sensibilización de las sociedades y a generar cambios profundos en las mismas, a costa en la mayoría de los casos de una fuerte represión y violencia ejercida contra las personas que han protagonizado las mismas.

Hace unas décadas, el movimiento pacifista integrado exclusivamente por mujeres vinculadas a la organización galesa Mujeres por la Vida en la Tierra se movilizó en torno a la base militar RAF (Royal Air Force) Green-



ham Common (Berkshire, Inglaterra) y se hizo popular no sólo por las acciones pacifistas de protestas que llevaron a cabo para denunciar el uso de armamento nuclear sino también por conseguir mantener en el tiempo una es-

tructura organizativa y de lucha, más de 20 años. A través de la biografía de Thalia, una de las mujeres que formaba parte de la organización, la directora Raket Aguirre cuenta la historia de este movimiento desde su inicio hasta su disolución. La directora, intercalando imágenes reales de la época junto con los testimonios de la protagonista, narra cómo Greenham Commom fue una forma diferente de hacer activismo y por primera vez: "Se abordó desde el punto de vista de las mujeres".

En unos tiempos en los que los conflictos bélicos y la violencia contra las poblaciones civiles ha escalado en diferentes partes del mundo, y en la que el autoritarismo, el racismo, el machismo y la agresividad cotizan cada vez más alto en nuestras sociedades, este documental pone de relieve la importancia del feminismo, el pacifismo y el apoyo mutuo como valores centrales para construir una sociedad más igualitaria, cooperativa y sostenible.

Raket Aguirre ha dirigido, además, los cortometrajes *The lady of percussion*, 2014 y *Sin pecado concebida*, 2011. **ii**

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

cine

Soy Nevenka

Soy Nevenka (2024), de Icíar Bollaín. Con guión de Isa Campo, Icíar Bollaín y el ensayo "Hay algo que no es como me dicen. El caso de Nevenka Fernández contra la realidad", de Juan José Millás. Reparto: Mireia Oriol, Urko Olazabal y Ricardo Gómez.

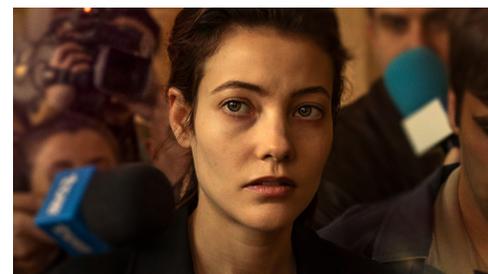
Enrique Arce Castilla

EN SU ÚLTIMO trabajo Icíar Bollaín se ocupa del caso Nevenka, que hace más de veinte años se cerró con la primera condena a un político por acoso sexual en el trabajo en nuestro país. Es cierto que le falta mucho "cine" a esta película, aunque quizás valga con la fuerza de la historia y con reactivar el debate en el presente. Quizás viendo los comportamientos y reacciones de entonces, podamos repensar como pensamos ahora.

Durante la proyección, como si fuéramos espectadores de una mala película de terror,

nos pasamos buena parte del metraje gritándole en voz baja a la protagonista: "vete", "sal de ahí", "huye", "no le creas", "no lo hagas", "no, no"... Como si fuera tan fácil. Y es que, todavía a estas alturas, seguimos pensando que a nosotras no nos pasaría, que nosotras reaccionaríamos de una manera muy distinta, enfrentándonos y cortando de raíz cualquier mínimo atisbo de violencia machista. Y tan evidentes, y toscas, nos resultan las maniobras de manipulación de ese hombre sin ninguna gracia, sin ningún atractivo, que era el alcalde caciquil y mafioso de Ponferrada, que no podemos entender –aunque nos obligamos a entender– porque Nevenka, una chica joven, atractiva y preparada, se va dejando envolver y caer en las zarpas de tal espécimen. Y puede que aquí esté el problema: *sabemos, compartimos, pensamos, entendemos*, pero hasta a los más convencidos nos siguen quedando resabios y ramalazos machistas.

Soy Nevenka es el relato de la perplejidad, la vulnerabilidad, la destrucción de una mujer sometida a acoso sexual y laboral, cuando estos conceptos, aunque tenían nombre y definición, no eran realmente tomados en serio. *Soy Nevenka* es también el retrato de una sociedad cómplice: la cobardía de funcionarios y políticos; el insulso



vasallaje de mucha ciudadanía apoyando al acosador y denigrando a la víctima; el miserable tratamiento informativo en muchos medios "serios" y en programas bien llamados "basura"; la insuficiencia de una justicia incapaz, siempre, de acercarse mínimamente a su función. Resultado: se "premia" al acosador, se castiga a la víctima.

Puede que sí sea una película de terror...

Afortunadamente, *Soy Nevenka* es también el relato de la reacción necesaria y valiente de una mujer en defensa de su dignidad.

Sé, quiero pensar, que algo hemos avanzando; pero no sabría decir cuánto.

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

novela

Centímetro a centímetro

Centímetro a centímetro, de Eduardo Romero. Logroño, 2024: Los Aciertos & Pepitas. El kilómetro nueve.

Carmen Briz Hernández

“**CENTÍMETRO** a centímetro es el relato de un día de la vida de un anciano y de la mujer que le cuida. Eduardo Romero (Oviedo, 1977) describe la fragilidad del primero y la aspereza del hacerse mayor y pasar a depender de los cuidados de otra persona para continuar viviendo y también cuenta detalladamente cómo es el trabajo, paso a paso, de su cuidadora. Es una descripción veraz: ¿cuántas manos son necesarias para duchar a una persona dependiente? ¿cómo es el ritual de adaptar el espacio a las necesidades de cada momento del día? ¿cómo evitar una terrible caída? ¿cómo animar a mover un cuerpo -otro, no el tuyo- para ganarle días a la vida? ¿cómo planificar un paseo?”

¿Puede escribir un libro como éste alguien que nunca haya cuidado? Lo que sí es cierto es que se reconocerán en la cuidadora

miles de mujeres sobre quienes recaen, decididamente o no, los cuidados de las personas mayores. Unas lo harán desde la más estricta profesionalidad, otras desde el aprecio y el amor y otras, en el peor de los casos, desde la obligación. Pero además conseguirán reconocer su trabajo heroico, un trabajo – remunerado o no- que sucede sin que nadie le preste atención y que transita a una velocidad muy diferente a la del resto de la sociedad.

“Tengo muy presente la existencia de las redes transnacionales de cuidados, el flujo de mujeres migrantes que acaban en Europa haciéndose cargo de los cuidados de una población envejecida”, explica el escritor Eduardo Romero en una [entrevista](#) para el diario.es. No es la primera vez que aborda el tema de las migraciones, ya lo hizo en las novelas *En mar abierto* (2021) y en *¿Cómo va a ser la montaña un dios?* (2024) y en otros ensayos contra las políticas migratorias. Un autor a seguir. **ii**



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

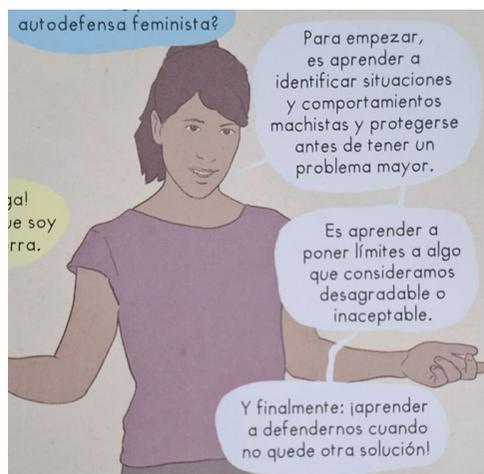
cómic

¡Basta!

¡Basta! Guía de autodefensa feminista para adolescentes (Y más...), con ilustraciones de Marisa Maeso (Kronsky) y textos de Marion Le Muzic. Albuixech (País Valencià): Litera Libros, 2022.

Iria Antuña

¡**BASTA!** es un título muy apropiado y atractivo para un cómic dirigido a chicas y chicos adolescentes y a toda la sociedad. Se trata de un recurso que ayuda a ser capaz de interpretar qué son los estereotipos de género y las conductas machistas, sexistas y violentas contra las mujeres. Conductas que no se deben tolerar, como aquellas que hacen que las adolescentes se sientan incómodas o les hagan violentar. Como indica la definición de acoso sexual o por razón de sexo: “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósi-



to o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Es crucial enseñar desde todos los ámbitos de la sociedad y, desde la escuela en especial, a niños y niñas, haciendo especial hincapié en cómo deberían dirigirse a las demás personas, ejemplos de frases o situaciones que vienen recogidas en el cómic como: “Eh, bonita, ¿no quieres venir a hablar con nosotros?”, “Quiero que hagáis 10 flexiones

de chicas”, el definir a las niñas y adolescentes como “guarras” y un largo etcétera de ejemplos más.

¡**Basta!** tiene la particularidad de que explica cómo las chicas pueden dar respuesta a todas estas situaciones contra las que se enfrentan a menudo, bajo la “autodefensa feminista”. Va de que no es cuestión de aprender lo que no se “debería” hacer, sino de las estrategias posibles y del poder de reaccionar ante situaciones de acoso, discriminación o violencias en la escuela (combatiendo estereotipos), los espacios públicos (ante el acoso callejero, el exhibicionismo o los tocamientos, también cuando eres testigo, apelando a la sororidad) y, por último, en la intimidad para abordar el consentimiento y las relaciones abusivas.

El formato cómic es atractivo para adolescentes y jóvenes y una gran herramienta pedagógica que facilitará la concienciación, sensibilización y la actuación ante las violencias o las discriminaciones y, sobre todo, les ayudará a sentirse más libres y seguras. **ii**

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

Fortaleciendo derechos laborales



Concentración en Córdoba con motivo del 28J, Día del Orgullo LGTBI+ en Córdoba.

Rosa Buendía Baena

LA INCLUSIÓN y protección de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral ha sido una prioridad para el sindicalismo, y gracias a la acción sindical y a esfuerzos legislativos recientes, como la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#) y del [Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas](#), se avanza hacia centros de trabajo más inclusivos y libres de discriminación, contribuyendo a la implementación real de estos derechos en las empresas de Andalucía, incluyendo protocolos y desarrollando mecanismos específicos para facilitar la identificación y resolución de situaciones de discriminación por orientación sexual o identidad de género.

La ley marcó un hito, incorporando medidas administrativas y laborales específicas. Reconoce derechos fundamentales y prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características

sexuales, instando a los centros de trabajo a adaptarse para garantizar un entorno seguro e inclusivo. Por su parte, el Real Decreto representa un complemento fundamental a la ley, proporcionando medidas concretas de protección en los entornos laborales para personas LGTBI+. Este decreto incorpora protocolos específicos que facilitan la actuación en casos de discriminación, acoso o violencia hacia personas del colectivo. Entre sus disposiciones, obliga a las empresas a desarrollar políticas de no discriminación en sus convenios colectivos y a adoptar códigos de conducta que incluyan una atención específica a las necesidades de las personas LGTBI+, además, que cualquier persona que sufra discriminación en el trabajo pueda denunciarlo de manera segura, con la certeza de que contará con protección efectiva.

Sin embargo, el desafío no solo es legal; la defensa activa de los derechos LGTBI requiere una implementación eficaz y compromisos claros. Para consolidar estos avances, [CCOO de Córdoba](#) ha creado el Área LGTBI+ y, en colaboración con el [Área de Libertad de Expresión Afectivo-Sexual \(ALEAS\)](#) de

[Córdoba](#), ha liderado la recopilación de ideas y propuestas que permitan adaptar las disposiciones, tanto de la ley como del Real Decreto, a las empresas locales, compartiendo iniciativas sobre salud laboral, representación legal y prevención del acoso. Unas ideas que servirán para definir una guía de buenas prácticas en la que se incluirán cláusulas específicas para los convenios colectivos, porque todavía existen barreras para la plena inclusión de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. La discriminación y el acoso pueden persistir si las empresas no toman medidas activas de concienciación y prevención porque los centros de trabajo, además de reconocer derechos, han de ser espacios seguros, donde se respete y valore a las personas LGTBI+.

La formación continua para fomentar una cultura del respeto, el acompañamiento y asesoramiento y el respaldo jurídico a las personas trabajadoras que puedan sufrir discriminación son fundamentales. Las leyes han de aplicarse y los centros de trabajo han de ser inclusivos y libres de discriminación. **■**

Rosa Buendía (IG [@buendia.pio](#)) es Secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO de Córdoba ([@CCOOCORDOBA](#)).

Las matronas, tan imprescindibles como escasas

Silvia Espinosa López

LAS MATRONAS desempeñan desde siempre un papel fundamental en la salud de las mujeres, siendo una de las profesiones más antiguas del mundo. Son conocidas principalmente por ser referentes en la atención al embarazo, parto y puerperio, pero sus funciones van mucho más allá. Imparten educación afectivo-sexual, atienden consultas sobre anticoncepción, arropan y acompañan en la interrupción voluntaria del embarazo, así como en esa delicada transición que constituye el climaterio; practican cribados ginecológicos, atienden la disfunción y la patología sexual, y un largo etc. Su función es, en definitiva, acompañar y cuidar, a lo largo de todo nuestro ciclo vital, a las mujeres, porque la sexualidad está presente en todos los cuerpos durante toda la vida.

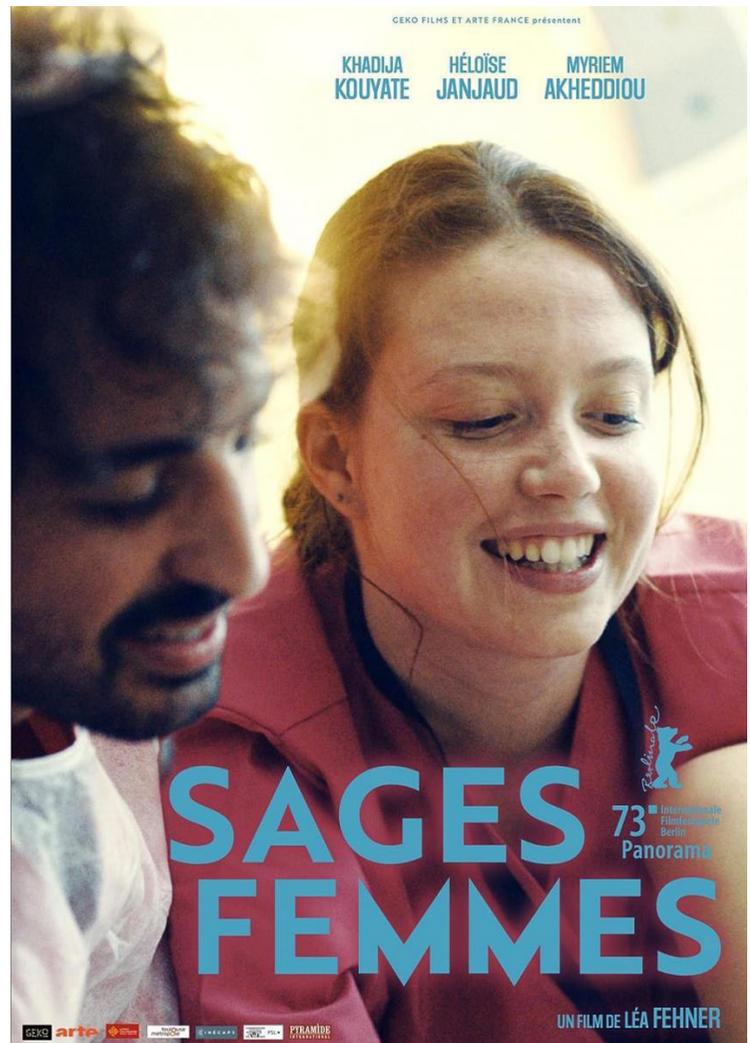
Sin embargo, las matronas escasean en España, hay 6 matronas por cada 10.000 mujeres de entre 14 y 65 años, lejos de la media de 9 en Europa, y a la cola de la lista, con países como Eslovenia o Rumanía. Esta escasez es ya un clamor que se pone de manifiesto especialmente en los periodos veraniegos cuando no son sustituidas. Algunas de las consecuencias que se pueden contabilizar son un mayor número de cesáreas o de partos vaginales quirúrgicos.

El tema de la falta de planificación en España en cuanto a las plazas para formar al personal sanitario que se necesita y necesitará en los próximos años es un tema recurrente, flagrante y muy preocupante, que la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO viene denunciado desde hace años.

Antes de que España entrara en la UE, las matronas se formaban en una escuela específica durante 12 meses, cuando en Europa la formación era del doble, 24 meses. La suspensión de esta formación duró desde 1987 hasta 1992, cuando comienza a ser una especialidad de Enfermería. Para ejercer como matrona hay que formarse como enfermera y, después, cursar la especialidad obstétrico-ginecológica.

La suspensión de formación y el cambio posterior acarreo que pasaran 10 años entre la última promoción de matronas de 1986 y la primera del nuevo orden de 1996. Pero, lejos de intentar compensar esta pérdida de nuevas profesionales con un número suficiente de plazas de formación, se ha instalado un número de plazas anual raquítico durante los últimos 30 años, que nunca ha superado las 500 plazas. Muchas voces están anunciando que habrá un colapso de la profesión porque hay que sumar que en los próximos años se van a jubilar un alto porcentaje de matronas, las cuales no van a poder ser sustituidas -6 de cada 10 según indica un estudio de la **Federación de Asociaciones de Matronas de España, FAME**- por falta de relevo.

El problema se hace más acuciante, especialmente, en zonas rurales y en periodos vacacionales. Hay quienes apuestan directamente por ubicar a las ma-



Cartel de la película **Matronas**, de la directora francesa Léa Fehner, que sigue los sinsabores del trabajo de dos jóvenes, Louise y Sofía, en una maternidad pública.

“Hay que defender el trabajo de las matronas, que aportan calidad y la calidez necesaria a la atención de la salud de las mujeres y son garantes necesarias para un correcto desarrollo de los derechos sexuales y reproductivos”.

tronas en el ámbito hospitalario, despojando a la Atención Primaria de esta profesión, imprescindible en la promoción y la prevención de la salud de las mujeres.

Ante esta situación, hay que defender el trabajo de las matronas, que aportan calidad y la calidez necesaria a la atención de la salud de las mujeres y son garantes necesarias para un correcto desarrollo de los derechos sexuales y reproductivos. Y es más que necesario que su atención se vincule a los equipos interdisciplinarios de la Atención Primaria, piedra angular del sistema sanitario público. ■

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



Carlos Bravo, fotografía de Julián Rebollo.

un sindicato de hombres y mujeres

Reformas de Seguridad Social e igualdad

Carlos Bravo Fernández

TRAS EL Pacto de Toledo, desde 1995 se pone en marcha la construcción de un sistema de reformas de Seguridad Social a través de acuerdos de amplio espectro: social, con organizaciones sindicales y empresariales, y político a través de distintas mayorías parlamentarias.

El debate inicial se centró en dos conceptos clave, la suficiencia de las prestaciones y la sostenibilidad financiera, pero ya aparecía un tercer elemento que ha venido vertebrando

de forma creciente en el tiempo las sucesivas reformas: la brecha de género que, desde las diferencias en términos de corresponsabilidad en el hogar, en la sociedad y, muy singularmente, en el marco laboral, ha dado una menor protección a las mujeres. Hoy, aún lejos de eliminar esa brecha, hay que ser conscientes tanto de los relevantes avances producidos, como del camino que queda por recorrer.

Centrándonos en pensiones de jubilación y derivadas de fallecimiento, hay dos tipos de diferencias en la cobertura de pensiones entre hombres y mujeres. Una de origen regulatorio, que afecta a las pensiones de viudedad y otra, que da información más homogénea, centrada en la jubilación, que refleja la brecha salarial. Ambas son relevantes y exigen actuaciones distintas.

La primera, diseñada en un sistema de hombres trabajando fuera de casa y mujeres dentro, éstas últimas sin reconocimiento laboral alguno. Configura una prestación que se define como un porcentaje de la pensión que correspondería a la persona fallecida (formalmente para cónyuge superviviente, pero la mayor esperanza de vida y menor presencia laboral dan que más del 90% de personas beneficiarias, aún hoy, sean mujeres). Inicialmente, un 45%, se incrementó al 52% tras el

“Las medidas acordadas en el Diálogo Social en 1996, 2011, 2019, 2023 o 2024 han sido diversas, formalmente neutras casi siempre, pero buscando el efecto corrector de la desigualdad de género”.



un sindicato de hombres y mujeres

primer acuerdo de concertación social entre Gobierno y sindicatos en 1996, si bien algunos colectivos (cargas familiares, única fuente de rentas) pueden alcanzar el 60-70%, tras la reforma también pactada de pensiones de 2011.

Es una regulación cuya necesaria adaptación a la sociedad actual se proclama de forma habitual en el Pacto de Toledo, pero sigue pendiente.

En jubilación hay un impacto positivo coordinado por la incorporación y normalización del trabajo femenino, que hace que en pocos años se haya pasado de 1/3 de mujeres sobre el total de personas jubiladas anuales a un 43% actual, de un lado, y las sucesivas y relevantes medidas que se han ido acordando para reducir la brecha de género en pensiones.

La Seguridad Social, clave para combatir la brecha salarial

EL SISTEMA de pensiones refleja las diferencias de partida que condicionan la carrera profesional de las trabajadoras: más tiempo parcial no deseado, o una evolución de presencia y retribución laboral de las mujeres equiparable a la masculina hasta pasados los 30 años, pero que tras la primera maternidad presenta una separación, que se mantiene hasta el fin de la carrera profesional.

Por ello, las medidas que se han ido acordando en esta materia, intentan corregir esa diferencia que aún subsiste y que la mayor tasa de actividad femenina no ha erradicado.

Las medidas acordadas en el Diálogo Social en 1996, 2011, 2019, 2023 o 2024 han sido diversas, formalmente neutras casi siempre, pero buscando el efecto corrector de la desigualdad de género: reconocimiento de periodos cotizados por interrupción de la vida laboral para el cuidado de menores, excedencias para cuidados de menores o mayores, complementos económicos para reducir la brecha de género, consideración de día trabajado a tiempo parcial como día cotizado a todos los efectos...

Los efectos agregados son claros. El promedio de años cotizados de las jubiladas en 2009 era 27,56 frente a 38,89 de jubilados. En 2022 esas cifras son 33,8 y 40,1, respectivamente, (+6,23 años ellas; +1,21 años ellos), manteniéndose una diferencia aún relevante, pero con tendencia claramente descendente. Más del 50% de las jubiladas en 2022, superan 36 años cotizados y las que superan 39, han pasado del 16% al 37%.

Con ello, la base reguladora media de la pensión de las jubiladas en el año ha ganado 13,01 puntos porcentuales entre 2009 y 2022. Un +2,62% los jubilados.

Otro elemento relevante es la mejora de pensiones mínimas, que en el último acuerdo de 2023, se vinculan con índices de pobreza severa y relativa, según se hable de pensiones no contributivas o pensiones mínimas contributivas. Aquí se actúa sobre las pensiones más bajas, personas con menor renta y, en general con las peores carreras profesionales, mayor tiempo parcial, menores salarios... Las personas beneficiarias de estos incrementos adicionales de pensión, algunos muy relevantes, son mayoritariamente mujeres.

La Seguridad Social constituye un marco relevante de acción sindical para combatir la brecha de género; la concertación social ha permitido avances significativos en los que CCOO seguirá profundizando hasta conseguir que desaparezca. ■

Carlos Bravo (@carlosbravofdez) es secretario confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO.

“La Seguridad Social constituye un marco relevante de acción sindical para combatir la brecha de género; la concertación social ha permitido avances significativos en los que CCOO seguirá profundizando hasta conseguir que desaparezca”.



Espacios de Mujeres

Fotografías de **Pilar Pérez Gómez** (Sevilla, 1973), que retrata a mujeres en profesiones masculinizadas y dignifica aquellas otras ocupaciones tradicionalmente feminizadas, como los cuidados. Todas las imágenes forman parte de la exposición

Espacios de Mujeres,

que ha recorrido diferentes pueblos y ciudades y que ha sido organizada por la Fundación Jesús Pereda de CCOO de Castilla y León.

Si deseas contactar con Pilar Pérez puedes hacerlo aquí:
pilmarss@hotmail.com

