



CAMPAÑA

3/ Por la igualdad real, contra la brecha salarial, de Diana García Bujarrabal

EDITORIAL

4/ Para la igualdad tenemos un plan: llevar el feminismo a los puestos de trabajo

POR AQUÍ

6/ Premios 25N de CCO de Madrid, de Lidia Fernández Montes

Campaña formativa *Sembrando feminismo: planes de igualdad en las empresas*, de Yolanda Martín Ventura

7/ Derechos LGTBI+, Derechos Humanos, de Chema Domingo Niño

Campaña *Sin perspectiva de género no hay igualdad*

EMPLEO

8/ Ponle Cara a la Dependencia, de Irene Álvarez Bonilla y Paloma Vázquez Laserna

ENTREVISTA

10/ Carolina Vidal López: "Ser un sindicato feminista supone buscar un orden social distinto", de Diana García Bujarrabal

GENERACIÓN XXI

14/ Las pensiones son también nuestras. El acuerdo de pensiones desde una perspectiva juvenil, de Lucía Aliagas Picazo

INFORME

15/ Para la igualdad tenemos un plan. Los planes de igualdad, una oportunidad sindical para la igualdad en los centros de trabajo, de Begoña Marugán Pintos

CIBERFEMINISTAS

21/ La historia como debe ser contada. Mujeres en la sombra, de Iria Antuña Domínguez

POR EL MUNDO

22/ Un recorrido por las normas de la OIT sobre violencia y acoso, de Chidi King. Traducción del inglés de Alejandra Ortega

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ Rukshana, el testimonio de las mujeres afganas, de Alejandra Ortega

Boletín *Trabajadora del Hogar*, de Esther L. Martín Martín

El resurgir del movimiento obrero en Navarra, de Estíbaliz Montero Mendoza

SOCIEDAD

25/ Promover la coeducación, de Carmen Heredero de Pedro

26/ La experiencia del Plan Corresponsables en Castilla-La Mancha, de Rosario Martínez Pedrosa

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/ Confesiones inconfesadas, de Enrique Arce Castilla

Judith Joy Ross, de Raquel Prieto García

28/ *Diccionario una*, la importancia de nombrar en femenino, de Diana García Bujarrabal

El último amor de Baba Dunja. Sororidad, comunidad, sostenibilidad, de Eva Antón Fernández

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ Mujeres LTB, la doble discriminación, de Miriam Correias González

30/ Reconocer lo vivido y reparar sus consecuencias. Ayuda a personas LGTBI+ mayores de 55 años en Canarias, de Sylvia Jaén Martínez

SALUD

31/ Hacia una reforma de la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, de Silvia Espinosa Lopez

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/ En el pasado, presente y futuro, de Garbiñe Espejo Jairo

Con cariño, para nuestra compañera Mamen

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 Fax: 913 104 804

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: Carolina Vidal, Carmen Briz, Begoña Marugán, Diana García, Alejandra Ortega, Sonia García, Azahara Merino, Esther Martín, Carlos Gutiérrez, Mentxu Gutiérrez, Esmeralda Sanz, Empar Pablo, Estíbaliz Montero, Iria Antuña.

Colaboran en este número: Yolanda Martín, Chema Domingo, Irene Álvarez, Paloma Vázquez, Lucía Aliagas, Carmen Heredero, Rosario Martínez, Enrique Arce, Raquel Prieto, Eva Antón, Miriam Correias, Sylvia Jaén, Silvia Espinosa, Garbiñe Espejo.

Fotografías e ilustraciones de: Eva Sanabria, Fran Lorente, Víctor Otero, Julián Rebollo, Javier Martín, Laura Gil, Nuria Silván.

Ilustración de portada y contraportada: Eva Sanabria

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes



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

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



www.ccoo.es/mujeres



@RevTrabajadora



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



www.facebook.com/RevistaTrabajadora

Por la igualdad real, contra la brecha salarial

Diana García Bujarrabal

EL ÚLTIMO informe de brecha salarial de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y el Gabinete Económico Confederal de CCOO, editado con motivo del 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, señala que la brecha

salarial de género en España se sitúa en el 24%. La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (26.934 euros) y mujeres (21.682 euros) fue de 5.252 euros anuales en 2019.

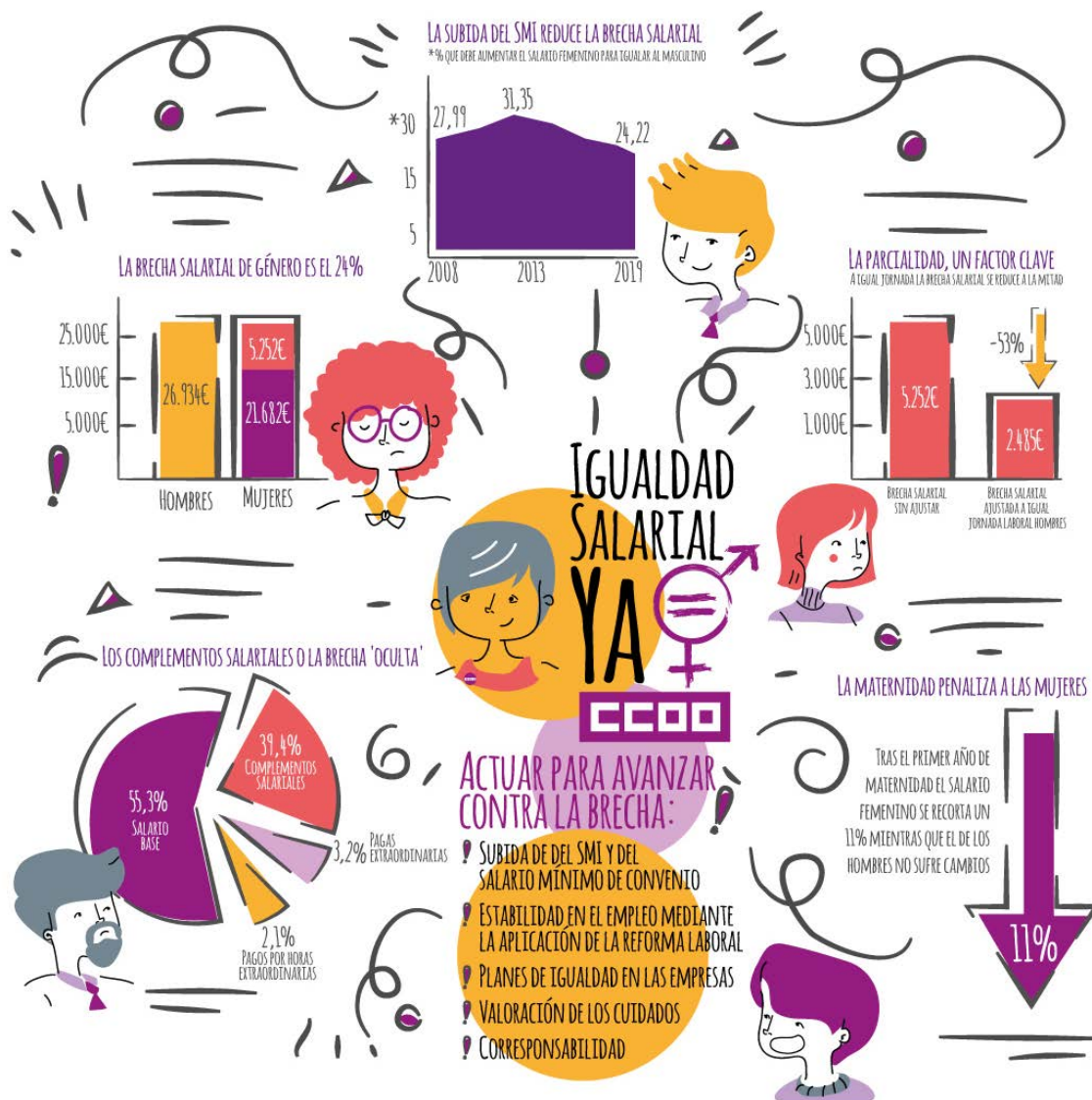
Pese a que esta brecha experimentó en 2019 una reducción gracias al incremento del salario mínimo

interprofesional (SMI) y del salario mínimo de convenio, es obvio que estamos todavía a años luz de poder hablar de igualdad real mientras persista esta importante diferencia. Precisamente en esta cuestión incide la campaña que promovimos desde la confederación bajo la etiqueta #IgualdadSalarialYA.

Junto a la rueda de prensa de presentación del informe confederal y su resumen ejecutivo, que tuvo una importante acogida en medios de comunicación, desarrollamos una campaña en redes sociales con una serie de siete infografías en las que se explican las principales conclusiones del estudio: la magnitud de la brecha; el impacto del incremento del SMI; la incidencia de la parcialidad en la brecha (a igual jornada, la brecha se reduce a la mitad); la penalización que la maternidad supone para las mujeres, que ven cómo su salario se reduce hasta un 11% en el primer año tras haber sido madres; o el impacto de los complementos salariales, que explican cerca del 40% de la brecha.

¿Y cuál es el camino para lograr esta #IgualdadSalarialYA? Las propuestas de CCOO pasan por continuar la senda de las subidas del SMI y el salario mínimo de convenio; la mayor estabilidad en el empleo como consecuencia de la aplicación de la reforma laboral; los planes de igualdad en las empresas y, por supuesto, la valoración de los cuidados y la corresponsabilidad.

Diana García Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y forma parte del equipo de la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.



Diseño de Eva Sanabria.

Para la igualdad tenemos un plan: llevar el feminismo a los centros de trabajo

A FINALES de octubre del pasado año daba comienzo el presente mandato de las CCOO, tras el 12º Congreso Confederal. Dábamos inicio también a una nueva etapa en la histórica andadura de esta Secretaría, con una modificación de su denominación. A partir de ahora, nos llamamos “Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo”, porque queremos llevar el feminismo y el respeto a la diversidad a los centros de trabajo. Un propósito que iremos desgranando y en el que también ha de tener un papel importante esta publicación, Revista Trabajadora, decana de la prensa feminista y sindical y seña de identidad de esta Secretaría.

Tenemos retos conocidos y otros nuevos cuyos desafíos afrontamos decididamente, conscientes de nuestras fortalezas. Somos la primera organización sindical del país, en afiliación y en resultados de las elecciones sindicales. Nuestra representatividad, refrendada por la Constitución y normativa laboral y por los resultados electorales, es irrefutable desde el marco constitucional y es apoyada masivamente por la gente trabajadora, como demuestra nuestro renovado liderazgo en las elecciones sindicales, ampliando distancia con el segundo sindicato.

Desde el 12º Congreso además somos feministas estatutariamente. Ya lo éramos antes, en la práctica, por la doble militancia feminista y sindical de muchas de nosotras, por los objetivos feministas que siempre han formado parte de la agenda sindical, por nuestros hechos.

Ahora forma parte de nuestros principios, los que definen y orientan nuestras acciones. Ahora no es que haya feministas en las CCOO, es que todas las CCOO somos feministas.

A las puertas del 12º Congreso Confederal, cuando echamos las cuentas de la participación de las mujeres en nuestro sindicato, hemos reconocido que las mujeres de CCOO somos una fuerza transformadora del sindicalismo de clase. Hemos dado un gran salto cualitativo y cuantitativo en el proceso de feminización de los órganos de dirección y del gran empuje afiliativo de las mujeres.

Porque sí, las mujeres de CCOO fortalecemos las CCOO. Como ha dicho en alguna ocasión nuestro Secretario General, Unai Sordo, de las 57 mil afiliaciones nuevas de los últimos cuatro años, 53 mil han sido de mujeres. Una afiliación creciente, que ronda el 47% del millón de afiliados y afiliadas, y que se produce a pesar de que las mujeres suelen estar en peores condiciones laborales y económicas y con más precariedad.

Por eso podemos decir, sin complejos: somos la primera organización feminista del país. Y somos la organización con más mujeres organizadas.

En este 12º mandato confederal contribuimos a renovar el contrato social del siglo XXI. Quedan, sí, importantes desigualdades estructurales provocadas por la arraigada división sexual del trabajo, que sitúa a las mujeres en el ámbito familiar y les adjudica los cuidados, con graves consecuencias para



‘Ruby Loftus Screwing a breech-ring’ es una pintura de 1943 de la artista británica Laura Knight que representa a una mujer joven, Ruby Loftus, trabajando en un torno industrial.

ellas, sus empleos, sus oportunidades, su autonomía y su salud.

Quedan muchos de los problemas laborales y sociales de un sistema productivo caduco, en el que perviven brechas de género laborales, salariales y sociales. Y, además, afrontamos las transiciones en marcha,

con nuevas realidades laborales, muchas de las cuales implican retrocesos para las mujeres y amenazas para la igualdad.

Frente a ello, nuestra fortaleza. Nos hemos propuesto que, con la acción de las CCOO, el feminismo entre en las empresas, potenciando planes y me-

didas de igualdad, una negociación colectiva con perspectiva de género, adoptar protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, integrar la perspectiva de género en la salud laboral, etc.



Nos hemos propuesto que el feminismo impregne las condiciones de vida, situando los cuidados en el lugar que les corresponde para el sostenimiento de las sociedades y contribuyendo a construir un sistema de los cuidados basado en el sector público y en el empleo de calidad, que sustituya cuidado familiar y no remunerado por empleo cuali-

ficado en condiciones dignas.

Precisamente, este 8 de Marzo nuestro manifiesto ha tenido como lema "De las palabras a los hechos. Para la igualdad tenemos un plan". Y, en coherencia, son también los planes de igualdad los que ocupan las páginas centrales de nuestro informe, donde se ofrece, de la mano de la adjunta a la secretaria confederal, Begoña Marugán, un completo mapa de situación.

Llevar el feminismo a los centros de trabajo significa no quedarnos en consignas. "Hechos, no palabras" fue el lema de la sufragista británica, trabajadora y sindicalista, Sylvia Pankhurst, que decía a principios del siglo XX, hace más de cien años, que "cuando se tiene razón nadie puede pararte". Seguimos esa estela, continuamos la lucha que entrelaza las reivindicaciones de clase y de género.

Y en esa lucha, en esa estela, se enmarca también el conflicto que mantienen nuestras compañeras trabajadoras de la dependencia y que se explica en este número en las páginas de empleo. Trabajadoras tan esenciales como precarizadas, que en absoluto están viendo reconocido el tremendo esfuerzo que realizaron en los duros tiempos de la pandemia. Aquellos aplausos, que eran también para ellas, tienen que traducirse en sus salarios, en sus condiciones de trabajo.

Llevar el feminismo a los centros de trabajo también significa incidir para que las políticas sindicales tengan muy presente la dimensión de género. En este sentido, celebramos dos grandes avances: la reforma laboral y la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 1000 euros.

La reforma laboral es vital para millones de trabajadoras, especialmente las más precarias. Tendrán más estabilidad en el empleo, mejoras salariales. Es un acuerdo pensado para las personas trabajadoras que más sufren la precariedad y, entre ellas, hay que recordarlo, la mayoría son mujeres. Porque la precariedad laboral es un fenómeno feminizado, ha tenido siempre rostro de mujer.

Nuestro feminismo es además inclusivo. Porque no puede haber un horizonte de justicia social si ésta no alcanza a todas las personas, independientemente de su identidad, y orientación sexual o expresión de género. En el marco del 8M, en este número hemos querido también poner el foco en las vidas, y los trabajos de las mujeres LBT de la mano de nuestra compañera Miriam Correias, responsable LGTBI+ en CCOO Industria Madrid. También en una interesante iniciativa por la que el Gobierno de Canarias recompensará a las personas LGTBI en exclusión que fueron discriminadas en el franquismo y que nos explica Sylvia Jaén, viceconsejera de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias.

He mencionado tan solo una pequeña muestra de los artículos que recoge este número 74 de Trabajadora, un número que no pretende sino subrayar y profundizar en lo que somos las CCOO: feministas, sindicalistas, agentes de igualdad.

Queremos que las trabajadoras y trabajadores sean protagonistas del cambio. Queremos contar con ellas y ellos para conseguir transformar la discriminación en igualdad.

Ahora es el momento de la acción transformadora. Los

RD 901 y 902 que hemos negociado y acordado en el Diálogo Social refuerzan los planes de igualdad, que son la herramienta para corregir desequilibrios laborales, salariales y sociales entre hombres y mujeres en miles de empresas. Es el momento de garantizar el cumplimiento normativo, de actuar para avanzar.

Una actuación que, por supuesto, es también imprescindible para eliminar cualquier tipo de LGTBIfobia en los centros de trabajo, especialmente en este contexto político en el que los discursos de odio han cobrado fuerza y, con ellos, las agresiones de todo tipo. Nuestra apuesta es lograr que sea considerada como riesgo psicosocial e incluida en los planes de prevención de riesgos laborales.

Frente a quienes niegan la violencia contra las mujeres, o la brecha salarial, frente a quienes cuestionan nuestro derecho a decidir sobre nuestra maternidad, nuestro derecho al aborto, quienes atacan también otros derechos, el derecho a verdad, justicia y reparación, a dignificar nuestra memoria histórica, quienes cuestionan el derecho a ser una sociedad que respeta la diversidad, que aboga por la inclusión, la igualdad, la tolerancia, la acogida, la solidaridad, les decimos: nos van a tener enfrente.

CCOO siempre ha ido empujando en igualdad, reclamando, adaptando nuevas estrategias y compromisos. Somos movimiento sindical; con nuestro movimiento sacudimos inercias, despertamos conciencias, dinamizamos y aceleramos los cambios sociales. Con nosotras, con nosotros, se mueve la sociedad. Con las CCOO. ■

Premios 25N de CCOO de Madrid

Lidia Fernández Montes



Un momento del Acto. Fotografía de Fran Lorente.

CCOO de Madrid ha instaurado sus Premios 25N, un reconocimiento que la organización quiere hacer cada año a una iniciativa externa que contribuya a sensibilizar e implicar a la sociedad en la erradicación de la violencia contra las mujeres y, por otro lado, a una iniciativa interna que visibilice el compromiso del sindicato en esta lucha. Visibilizar acciones que brillan por su lucha para hacer que la vida merezca ser vivida para las mujeres.

En esta primera edición, el galardón a la iniciativa externa correspondió a la campaña *#Hartas*, impulsada por la Plataforma 7N contra las violencias machistas pero que ha sumado a más de 100 organizaciones de todo el Estado, entre las que se encuentra CCOO-Madrid, con un objetivo común: sensibilizar a la sociedad contra la violencia hacia las mujeres y la necesidad de que instituciones, organizaciones y sociedad civil se movilicen contra ella. Entregado por la secretaria de las Mujeres de CCOO de Madrid, Lidia F. Montes, el premio fue recogido por una decena de mujeres de diferentes organizaciones que re-

clamaron desde la tribuna volver a politizar esta violencia que ha asesinado a demasiadas mujeres.

En su vertiente interna, este año se premió a la Confederación Sindical de CCOO, por su *Guía sindical de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo*, una herramienta que recoge buenas prácticas que nos ayudan a ser el cordón sanitario contra el acoso sexual en los centros de trabajo que la secretaria confederal había llamado a ser. Recogió el premio de las manos de Paloma López Bermejo, secretaria general de CCOO de Madrid, el equipo confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y, en su nombre, Carolina Vidal López, que lo recibió como un homenaje a esas mujeres que habían dado dos pasos: reconocerse como mujeres y como sindicalistas.

Las mujeres tenemos derecho a una vida libre de violencias y CCOO tiene un firme compromiso en ello. ■

Lidia Fernández Montes (@MujeresCCOOMad) es secretaria de las Mujeres de CCOO de Madrid.

Campaña formativa *Sembrando feminismo: planes de igualdad en las empresas*

Yolanda Martín Ventura



Yolanda Martín Ventura presenta la campaña.

BAJO ESTE título se presentó, por la Secretaría de Mujeres y Políticas de Igualdad del sindicato en Castilla y León, esta campaña dirigida a nuestros delegados y delegadas que están negociando o van a tener que negociar próximamente planes de igualdad en sus empresas.

Esta campaña está compuesta de 14 vídeos breves, a modo de píldoras formativas, que ofrecen una primera información y formación en planes de igualdad teniendo en cuenta toda la nueva normativa aparecida en esta materia después de los cambios tras la aprobación del Real Decreto 901/2020.

Con estos vídeos lo que se pretende es que de una manera fácil y práctica las personas que vayan a negociar planes de igualdad tengan una noción general de lo que supone, sus objetivos y su utilidad para las personas trabajadoras, y también poder sentar las bases de una futura formación más específica y extensa que se realizará tanto dentro del itinerario formativo que realizamos para el interno del sindicato para personas negociadoras, como la que se organiza a través de la propia Secretaría de Mujeres y Políticas de Igualdad para comités de empresa y delegados y delegadas por medio del SAI (Servicio de Asesoramiento en Igualdad) implantado en todas nuestras provincias, que responde a un programa fruto del Diálogo Social en Castilla y León por el que contamos con una agente de igualdad en cada una de ellas.

La campaña se complementa con un cartel esquema acompañado de un código QR que se ha repartido en las empresas con obligación de negociar próximamente un plan de igualdad, para que todas aquellas personas que así lo deseen puedan acceder de manera directa a los vídeos y a toda la información disponible.

El nombre de la campaña *Sembrando feminismo* atiende al propio lema que tenemos en la Secretaría, con el objetivo de visibilizar que nuestro trabajo sindical busca de manera real y efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadoras en el ámbito laboral. ■

Yolanda Martín Ventura es secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO Castilla y León.

Derechos LGTBI+, Derechos Humanos



Chema Domingo, Alexandra Recarte y Marina Echeverría, de izquierda a derecha, fotografía de Víctor Otero.

Chema Domingo Niño

EL PASADO 10 de diciembre con motivo de la celebración del Día de los Derechos Humanos, desde el grupo de trabajo LGTBI+ y la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Castilla y León, con la colaboración de la Fundación Triángulo, se llevó a cabo una jornada dirigida tanto a delegados y delegadas como a personas afiliadas.

Nuestro principal objetivo era y sigue siendo la concienciación de todas las personas que forman parte de esta organización en la problemática que muchas de las personas del colectivo LGTBI+ tenemos en el ámbito laboral en el momento que hacemos visible nuestra condición.

Dividimos la jornada en tres partes. En la primera parte Laura Mayo llevó a cabo un taller en el que se explicaron conceptos básicos y se dio ya alguna noción sobre acción sindical y negociación colectiva.

Para la segunda parte contamos como ponentes con Alexandra Recarte, Coordinadora del área Trans de ATC Rainbow, y con Marina Echeverría, Catedrática de Derecho Mercantil de la Universidad de Valladolid. Alexandra explicó su mala experiencia en los diferentes trabajos en los que ha prestado sus servicios. Después Marina nos puso en el contexto legal tanto nacional como internacional, nos presentó una serie de datos sacados de los últimos estudios realizados y nos ilustró sobre cómo se puede trabajar sindicalmente la problemática de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral por medio de protocolos de diversidad y cláusulas como, por ejemplo, las referidas a los permisos derivados de la asistencia médica de las personas trans para la realización del proceso de transición.

Finalmente, Yolanda Rodríguez, de Fundación Triángulo, presentó una selección de cinco cortometrajes para después pasar a un debate moderado por ella misma en el que las personas asistentes pudieron intercambiar impresiones e ideas. Cerramos la jornada deseando haber hecho recapacitar sobre el trabajo que nos queda por hacer como organización para lograr el respeto y la inclusión real de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. ■

Chema Domingo Niño es representante del colectivo LGTBI+ de CCOO Castilla y León.

CAMPAÑA Sin perspectiva de género no hay igualdad

#NoHay
Igualdad
SinPerspectiva
8M CCOO
servicios a la ciudadanía



Imagen campaña 8M FSC. Diseño de Eva Sanabria.

Carmen López López

EL MASCULINO no es neutro; un análisis de la realidad que explica la vida en cualquier faceta de ésta solo teniendo en cuenta el mundo desde la perspectiva de los hombres, como si fuera neutro, no refleja un mundo igualitario.

La perspectiva de género, además de ser una obligación, permite mejorar la vida de las personas. Ayuda a entender la vida de las mujeres y de los hombres y las relaciones que coexisten entre unas y otros, mostrando las diferencias establecidas que se dan, tanto biológicas como culturales, para poder modificarlas con medidas de igualdad.

En el 12º Congreso Confederal nuestros estatutos incluyeron el feminismo en los principios de CCOO. Además, los Estatutos de la Federación de Servicios a la Ciudadanía del IV Congreso, en su capítulo X, obligan explícitamente a aplicar la perspectiva de género, y en concreto: a la utilización del lenguaje no sexista, a la redistribución equitativa de las actividades entre los sexos, a potenciar los espacios que permitan el empoderamiento de las mujeres, a no participar en grandes actos, ni realizar eventos con ausencia de mujeres. También, a fomentar la participación de las mujeres, dándoles voz en los actos que colabore-

mos. A romper el techo de cristal y, especialmente, a impedir el suelo pegajoso. A la integración de las mujeres en la negociación. A promover, especialmente en las secciones sindicales, la participación de las mujeres en todos los órganos de dirección y coordinación del sindicato. A la tolerancia cero: ningún agravio machista ni violencia sexual, por pequeña que sea, debe ser consentida. A conocer y aplicar los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por ello, hemos querido ahondar sobre esta perspectiva de género con la campaña del 8M; es imprescindible incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, con el apoyo de las secretarías de las Mujeres, así como promover y desarrollar acciones positivas y remover los obstáculos para avanzar en igualdad, como es nuestra obligación. Al no contar con el deseable avance en igualdad real necesitamos darle un mayor empuje.

Avanzar para progresar hace necesario modificar parte del actual modelo y métodos de trabajo. Si lo que no se nombra no existe, lo que no se aplica no se manifiesta, aunque esté en las normas. ■

Carmen López López (@2014clopez) es la Secretaria de Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Ponle Cara a la Dependencia

Irene Álvarez Bonilla y Paloma Vázquez Laserna

TRATAR lo relativo a la Dependencia es referirse a mujeres trabajadoras, mal pagadas y peor reconocidas.

La división sexual del trabajo es innegable en el ámbito de los cuidados. Las mujeres, por lo general, siempre hemos quedado relegadas al ámbito de lo privado, cuidando a los y las dependientes de nuestro entorno, mientras que las funciones de los hombres siempre han estado vinculadas a la esfera de lo público, del espacio productivo, del trabajo remunerado [1]. Todo ello por una rancia idea de que la organización social del cuidado, sostenida por la relación de género patriarcal e inducida por tradiciones culturales y religiosas, entre otros asuntos.

Si bien es cierto que se ha avanzado mucho en la participación de las mujeres en términos de igualdad con los hombres en la sociedad, aún quedan retazos importantes del sistema patriarcal del que venimos y hemos interiorizado. Uno de ellos es que determinados colectivos o sectores productivos -feminizados- aun dando el paso de lo privado a lo público, deben conformarse con salarios indignos y precarias condiciones laborales.

Se arrastra con ello la visión meramente androcéntrica a un espacio, el de los cuidados, en el cual las mujeres trabajadoras ven depreciada su propia fuerza de trabajo.

Es un claro ejemplo de que hay que incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas [2].

Abordar un sistema más igualitario, como elemento fundamental en todo Estado de Bienestar, conlleva poner el sistema de cuidados en el centro del mismo, dado que éste persigue el bienestar de la sociedad en su conjunto, por lo que el sesgo de género debe quedar absolutamente erradicado.



Concentración por la aplicación del Convenio de la Dependencia, fotografía de Javier Martín.

Son 603.900 las personas empleadas en el SAAD, de ellas 339.600 en la Asistencia en establecimientos residenciales y 264.300 en servicios sociales sin alojamiento (EPA 2º trimestre 2021), el 20% extranjeras, casi un tercio con contrato temporal y muchas a tiempo parcial y con convenio colectivo vencido. El 83% de las cuidadoras son mujeres, porcentaje que se incrementa en el sector concreto de ayuda a domicilio, que es del 87%, siendo la edad media de 44 años. Una de cada tres trabajadoras tiene más de 45 años y casi un 20% tiene más de 55 años.

Sin embargo, a día de hoy, las cifras (INE, EPA 2º trimestre 2021) nos indican lo contrario, en cuanto a la población ocupada en el conjunto del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), reflejando lo anteriormente mencionado: son 603.900 las personas empleadas, de ellas 339.600 en la Asistencia en establecimientos residenciales y 264.300 en servicios sociales sin aloja-

miento, el 20% extranjeras, casi un tercio con contrato temporal y muchas a tiempo parcial y con convenio colectivo vencido. El 83% de las cuidadoras son mujeres, porcentaje que se incrementa en el sector concreto de ayuda a domicilio, que es del 87%, siendo la edad media de 44 años. Una de cada tres trabajadoras tiene más de 45 años y casi un 20% tiene más de 55 años.

Esta descripción del sector, referida a sus trabajadoras, pone de manifiesto la existencia de mecanismos de discriminación en el propio mercado laboral, en cuanto que supone que existan sectores feminizados altamente precarizados.

Dicha precarización, en términos de temporalidad y parcialidad, llega al 32% y al 16% respectivamente al referirnos a la Clasificación Nacional de Actividades Empresariales (CNAE) *Epígrafe 87, Asistencia en establecimientos residenciales*, y al 31 y 35% en el caso del CNAE *Epígrafe 88, Actividades de servicios sociales sin alojamiento*.

Si bien es cierto que, Gobierno e interlocutores sociales acordaron un plan de choque a la dependencia exponiendo como tercera pata del mismo "la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del sector", a día de hoy nos encontramos con datos que lo contradicen, dada la actuación de las diferentes Administraciones Públicas encargadas de los procesos de licitación.

Según referencias propias, de los 194 expedientes adjudicados en ayuda a domicilio a lo largo del 2021, cuya duración media del contrato ha sido de 2 años, las Administraciones han dejado de invertir, al aplicar criterios económicos en la contratación y optar por la oferta más barata, algo más de 7,5 millones €, equivalente al salario de 541 trabajadoras -con jornada completa- durante un año [3].

A la precariedad asentada y consentida por las AAPP, se suma la anunciada por la patronal al no aplicar la revisión salarial pactada en convenio.

Por ello, desde CCOO mantenemos una campaña sostenida de movilizaciones en el sector. El pasado 7 de marzo las Federaciones estatales de Sanidad y Sectores Sociosanitarios y CCOO del Hábitat nos concentramos nuevamente para protestar por el incumplimiento de las asociaciones empresariales en cuanto a la actualización de las tablas salariales del convenio estatal de la Dependencia del año 2022.

Este convenio, que afecta a más de 240 mil personas trabajadoras, está actualmente en negociación desde la constitución de la mesa negociadora el 29 de

El incremento salarial del 6,5% no sólo supone la aplicación de una cláusula de revisión, sino que responde a la extrema necesidad de incremento salarial en un sector en la que las condiciones de trabajo se han precarizado sensiblemente en los últimos años, con especial crudeza durante la pandemia del COVID, en la que se ha hecho patente los graves déficit de plantilla existentes en los centros de trabajo.

octubre de 2018, debiéndose aplicar la pertinente actualización salarial que recoge el artículo 8 del mismo, al IPC real del año anterior a diciembre de 2021, que representó un 6,5%. Esta cuestión fue planteada en la Comisión Paritaria del convenio por CCOO, único sindicato firmante del mismo, petición que fue rechazada por las asociaciones empresariales del sector tanto en esta comisión como en la mediación ante el SIMA solicitada por CCOO que tuvo lugar el pasado 8 de febrero de 2022.

Es absolutamente injustificable que las asociaciones empresariales se nieguen a aplicar de forma adecuada una cláusula de revisión salarial que no ha planteado ningún problema en los últimos años, amparándose en una excusa fatua sobre una artificial discusión en cuanto a la cuantía que se tiene que aplicar, en un ejercicio de cinismo lacerante que se manifiesta tras dos años de congelación salarial (en este periodo la clase empresarial no ha tenido ningún problema en aplicar la cláusula de revisión), a través de la cual los salarios se han precarizado bastante, con una sensible pérdida de poder adquisitivo.

Esta reprochable actuación de las

asociaciones empresariales representa el culmen de una actitud intransigente que se ha manifestado prácticamente desde la constitución de la mesa negociadora, en un largo y tortuoso proceso de negociación que está bloqueado desde la celebración de la última reunión en noviembre de 2020, de forma que la oferta de reanudación propuesta por aquellas, justo después de la conclusión de la Comisión Paritaria representa un simulacro del que CCOO, no va a participar hasta que se lleve a cabo la pertinente actualización salarial de las tablas del año 2022.

El incremento salarial del 6,5% no sólo supone la aplicación de una cláusula de revisión, sino que responde a la extrema necesidad de incremento salarial en un sector en el que las condiciones de trabajo se han precarizado sensiblemente en los últimos años, con especial crudeza durante la pandemia del COVID, en el que se ha hecho patente el grave déficit de plantilla existente en los centros de trabajo. Por consiguiente, ante el relevante aumento de la financiación en materia de Dependencia por parte del Gobierno de la nación, ya no hay ninguna excusa para que, de una vez por todas, se destine el dinero suficiente con el que se mejoren las condiciones de trabajo de las plantillas en un sector altamente feminizado.

CCOO continuará con otras medidas de presión hasta que las asociaciones empresariales se avengan a actualizar las tablas salariales del año 2022, con lo que se reanudaría la negociación desde la buena fe en aras de acordar mejoras de las condiciones de trabajo y económicas de las personas trabajadoras para sacarlas de la situación de precariedad y pobreza laboral en la que actualmente se encuentran. ■

Notas:

- [1] Couto, Laura (2021). "Economía de los Cuidados". Crítica Urbana. Nº 17.
- [2] Rodríguez Enríquez, Corina (2015). "Economía feminista y economía del cuidado". Nueva Sociedad. Nº 256.
- [3] Referencia SMI 2022 - 14.000,00 euros/año.

Irene Álvarez Bonilla es responsable de Sectores Sociosanitarios, Medio Ambiente y Salud Laboral de la Federación de Sanidad de CCOO, y Paloma Vázquez Laserna es secretaria de Políticas Públicas de CCOO del Hábitat.

CAROLINA VIDAL LÓPEZ

“Ser un sindicato feminista supone buscar un orden social distinto”

Diana García Bujarrabal

Es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras tras la celebración del 12º Congreso Confederal de CCOO, nació en Madrid, pero se formó y ha vivido la mayor parte de su vida en Castilla-La Mancha, donde estudió Derecho y donde, durante más de 20 años, ha ejercido como abogada laboralista en la Asesoría Jurídica regional del sindicato. En 2017, tras el 9º Congreso regional de CCOO CLM, fue nombrada secretaria de Acción Sindical y Formación Sindical en el sindicato en Castilla-La Mancha. A la Comisión Ejecutiva Confederal llega con el bagaje de todos estos años y el convencimiento de que es posible y necesario situar las políticas de igualdad en el centro de la acción sindical.

La materia que abarca esta secretaria es muy amplia, pero ¿cuáles son los objetivos que se plantea en este nuevo mandato?

El primero de ellos, evidentemente, es lograr que la materia de igualdad, la perspectiva de género, sea transversal a todas las cuestiones sindicales. Las discriminaciones directas sabemos luchar contra ellas, pero para luchar contra las indirectas necesitamos atravesar con la perspectiva de género cualquier diagnóstico que podamos hacer de las diferentes situaciones laborales que se planteen. Por tanto, necesitamos llevar al Diálogo Social la perspectiva de género, negociar colectivamente con perspectiva de género y, sobre todo, hacer discursos económicos con perspectiva de género. Además, tenemos que desarrollar sociopolíticamente las claves que aprobamos en el último Congreso, hacer que este sea un sindicato no con feministas, sino feminista, y eso supone llevar el feminismo a nuestro lugar habitual, que es el centro de trabajo.

Efectivamente, uno de los hitos del último Congreso fue la inclusión del feminismo en los Estatutos. ¿Qué cambio ha de suponer?



Carolina Vidal durante la concentración sindical en Madrid el pasado 8 de marzo. Fotografía de Julián Rebollo.

“Tras este Congreso hay más secretarías generales, más secretarías de organización y más secretarías de acción sindical, que ha sido una parcela muy masculinizada durante muchos años”.

Hablar de un sindicato feminista supone que asumimos dentro de nuestros principios que tenemos que buscar un orden social distinto, un orden social que propugne lo colectivo, que no verse sobre la tolerancia al género femenino, sino sobre el respeto y sobre una cultura y una ideología para todos y para todas. El feminismo es hacer las cosas de otra manera, organizarnos de otra manera y, desde

“Es clave para la convivencia social y democrática que los planes de igualdad sean una realidad”.

luego, apostar por otros valores muy distintos a los que han imperado en la sociedad actual y que han sido la competitividad, el liberalismo económico, la supremacía de unos grupos sobre otros... El feminismo tiene que ver con lo colectivo, el diálogo, el compartir, el organizar las cosas para que digamos un sí a la vida y un sí al trabajo.

¿Y a nivel interno?

A nivel interno supone que desde las secretarías de mujeres tenemos que pilotar ese cambio social revolucionario que queremos iniciar desde la propia organización. Tenemos que dar un orden feminista a todo lo que hacemos y modernizar la Negociación Colectiva. También mirar de manera paritaria a la organización y adaptar los medios y las formas para que las mujeres estemos en igualdad de condiciones organizativamente. ¿Hemos cambiado? Hemos cambiado. Tras este Congreso hay más secretarías generales, más secretarías de organización y más secretarías de acción sindical, que ha sido una parcela muy masculinizada durante muchos años.

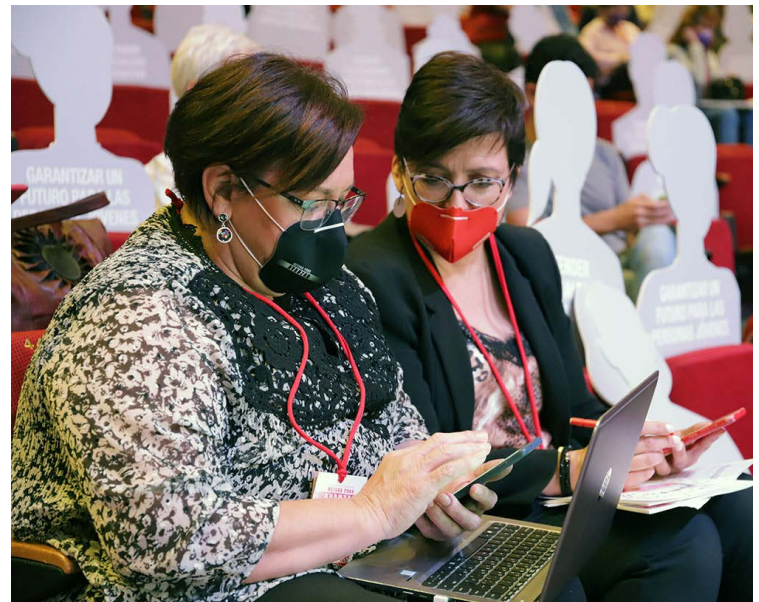
Hay una modificación también en la denominación de la propia secretaria confederal, ¿qué aporta ese ‘apellido’ de Condiciones de Trabajo?

Para tener libertad hay que tener cama y casa, como han dicho Virginia Wolf y tantas otras escritoras e intelectuales. Para poder ser libres, tenemos que ser independientes y para poder ser independientes también

económicamente necesitamos unas condiciones de trabajo que no sean precarias. Actualmente, las mujeres tenemos condiciones de trabajo mucho peores que las que tienen los hombres. Por tanto, entendimos que tratar las condiciones de trabajo era clave para poder batallar contra las discriminaciones de género, hoy por lo general tan indirectas. Desde cómo se negocian los complementos salariales que se remuneran mes a mes hasta cómo negociamos y desarrollamos los derechos de conciliación. Ser un sindicato feminista nos impone que esa conciliación tiene que ser corresponsable, por ejemplo. Es fundamental tener buenas condiciones de trabajo para las mujeres, para propugnar efectivamente la igualdad.

En esa labor concreta con las condiciones de trabajo tienen especial relevancia los planes de igualdad, y más con los últimos avances normativos que incrementan el número de empresas obligadas a tenerlos. ¿Cómo se están afrontando?

Los planes de igualdad no son algo que haya caído antes de ayer. Se regulan en el año 2007 en la Ley de Igualdad como una herramienta para negociar condiciones de trabajo en las empresas que apuesten por la no discriminación y por alcanzar como objetivo la igualdad entre mujeres y hombres. Es cierto que ahora tenemos dos reales decretos que lo desarrollan, el 901 y el 902, y el umbral de obligatoriedad a partir de 50 personas en plantilla. El plan de igualdad, para las CCOO, como bien hemos desarrollado este 8M, es desde luego un instrumento jurídico y legal clave para apostar por medidas que superen las discriminaciones. Y eso es lo que defendemos desde el feminismo. De ahí la ecuación de que el plan de igualdad es la herramienta feminista para las CCOO, la mejor herramienta que hemos tenido y tendremos. ¿Tienen dificultades? Las tienen. Y probablemente haya parte de la sociedad que no entienda que son de primera ne-



Mari Cruz Vicente Peralta y Carolina Vidal López durante el 12º Congreso de CCOO. Fotografía de Julián Rebollo.

cesidad para la convivencia; pero desde luego desde CCOO pensamos lo contrario: es clave para la convivencia social y democrática que los planes de igualdad sean una realidad.

¿Nos puede poner ejemplos concretos de cómo pueden estos planes de igualdad transformar la realidad? ¿Qué le explicaría a una trabajadora que no conozca esta herramienta?

Tenemos que diferenciar entre hacer planes de igualdad y hacer buenos planes de igualdad. Esto último pasa por un buen diagnóstico que nos permita saber qué circunstancias discriminatorias, en ocasiones, estamos sufriendo o manteniendo a veces sin saberlo en las empresas. Y, en segundo lugar, negociar medidas efectivas que vayan a paliar esos nichos de discriminación que hay en cada centro de trabajo. Las mujeres sufrimos discriminaciones cuando llegamos a la relación laboral, momento en el que llegamos a sectores claramente feminizados y, dentro de las empresas, a funciones claramente masculinizadas o feminizadas en su caso; llegamos con determinados contratos temporales, a determinados puestos; se nos han ofrecido

siempre - esperamos que cambie con la reforma laboral- relaciones laborales de una mayor temporalidad; con una mayor parcialidad. Y luego las discriminaciones siguen a lo largo de la vida laboral, con una formación profesional a lo largo del tiempo mucho más corta, sufriendo el desgaste y las consecuencias de la conciliación, siendo penalizadas por la maternidad, sufriendo brecha salarial en parte también consecuencia de que se remuneran conceptos muy masculinizados, como el esfuerzo físico o turnos imposibles; y terminamos esa relación laboral con carreras profesionales más cortas y pensiones más bajas. Por estos tres momentos tiene que pasar el plan de igualdad: la llegada de la relación laboral, durante todos estos años que dura la misma, y en su finalización.

Y en cuanto a las políticas LGTBI, la otra pata de la secretaria, ¿qué medidas se está considerando llevar a las empresas en esta materia?

Hemos configurado grupos de trabajo en distintos órdenes bastante activos, con la colaboración de todos los territorios y de todos los sectores. Tenemos el objetivo claro de proteger la desarmarización de las personas del colectivo LGTBI en los centros de



La secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, subraya la importancia de atravesar la acción sindical con perspectiva de género. Fotografía de Julián Rebollo.

“Tenemos el objetivo claro de proteger la desarmarización de las personas del colectivo LGTBI en los centros de trabajo, que puedan salir del armario libremente”.

trabajo, que puedan salir del armario libremente. Que para eso tengan las condiciones apropiadas pedagógicamente, pero también condiciones descritas en los convenios colectivos. Y, en ese sentido, es fundamental la lucha eficaz y real contra la lgtbifobia. Yo creo que tenemos que sancionar claramente y de manera muy grave cualquier situación o propuesta lgtbifóbica que suceda en un centro de trabajo; y tener la anuencia de las patronales para luchar contra esa discriminación. Generar en las empresas, en sus pasillos, entornos seguros para que puedan desarrollarse libremente. También tenemos que negociar protocolos y acciones positivas que protejan frente al acoso a las personas LGTBI. Por tanto, se trata de apostar por defender

sus libertades y, al tiempo, sus condiciones de trabajo. Estamos en un estado social y democrático de derecho y, desde luego, que sea social supone que necesitamos inversiones públicas para proteger a cualquier colectivo desfavorecido, y que sea de derecho y democrático supone que no podemos consentir desde las CC OO que se discrimine a ningún grupo ni a ningún colectivo en las empresas. No es cuestión de que se les tolere, es cuestión de que se les respete con su diversidad.

Hemos hablado mucho de negociación colectiva y empresas, pero ¿qué líneas considera prioritarias para el Diálogo Social?

Cuando CC OO se mueve en la calle suelen agitarse las

leyes y suele agitarse el Diálogo Social. CC OO ha dado un paso importante en la lucha contra la lgtbifobia y al entender que el orden social nuevo tiene que estar basado en los principios del feminismo, pero nos toca como agentes sociales con una mayor representatividad otorgada por las elecciones sindicales llevar hasta las leyes, al Diálogo Social, esas necesidades que captamos en la calle y en las empresas. Tenemos que pactar todas y cada una de las normas con perspectiva de género y protegiendo los derechos de cualquier persona discriminada a la que se le usurpen sus libertades; pero además tenemos que exigir de los gobiernos medidas propositivas que, también con dinero público, avancen en la protección de las mujeres y en la lucha contra las discriminaciones.

Tenemos que buscar que las condiciones de trabajo de las mujeres sean las mejores posibles y que el colectivo LGTBI no sufra discriminación alguna en las condiciones de trabajo. Un buen ejemplo es la última reforma laboral, la primera reforma laboral que sale del Diálogo Social y que podemos decir que está atravesada por una evidente perspectiva de género. No solo en sus medidas, sino en cuanto sus objetivos.

Habla de seguir avanzando en libertades y derechos. Sin embargo, estamos en un contexto en el que crecen los discursos de odio y los ataques lgtbifóbicos y a las políticas de igualdad. ¿Qué podemos hacer desde el sindicalismo?

Los discursos de odio, que siempre los ha habido, se enfrentan con lo que siempre se ha enfrentado desde CC OO: apostando por las libertades, saliendo a la calle a defenderlas y, desde luego, estando cerca de aquellos grupos que sufren esos discursos. Es verdad que estamos en un momento en el que el populismo ha cuajado a través de la ultraderecha, y es verdad que ésta responde con estos discursos de odio que tienen unas muestras de into-

lerancia antidemocrática bastante visibles, pero que esconden también un motivo económico, sin ninguna duda. Lo que buscan es la hegemonía del heteropatriarcado y, más allá, defienden una posición económica claramente liberal de la que borremos el apellido social del Estado.

Por otra parte, hay brechas, digamos, internas... ¿qué opina de la llamada división del feminismo?

Esas divisiones internas del feminismo no son malas siempre que desde las mismas lo que se proponga sea el debate, el diálogo y la construcción. Para construir un nuevo orden social y político seguramente haga falta mucho debate y mucho diálogo. Dicho lo cual, debe hacerse a partir de lo que poco a poco nos va uniendo, que son muchas cosas. Desde luego, la lucha contra la discriminación y contra las desigualdades; y también nos une, evidentemente, la persecución hacia el feminismo por parte de la prensa, parte de la política, la ultraderecha... Lo demás creo que en unas ocasiones responde a luchas de poder, en otras al intento de que unas ideas tengan supremacía sobre las otras. Desde las CC OO solo podemos decir que estamos aquí para trabajar por una sociedad feminista, por unas relaciones laborales que incluyan entre sus principios rectores el feminismo y la igualdad, que apostamos por un feminismo inclusivo, donde todo el mundo quepa, donde es casi imposible encontrar unos derechos que anulen a otros y donde, desde luego, todas las necesidades, todos los derechos, sin estar exentos de contradicciones, son compatibles. Por tanto, creo que no estamos en un momento en el que podamos permitirnos, ante el avance de la ultraderecha, rechazar la mano de otras. En nuestra opinión, la división del feminismo este 8M ha tenido mucho de mediático, aún siendo una realidad... entendemos que poco a poco se van a ir cerrando heridas y diferencias a medida que

"Apostamos por un feminismo inclusivo, donde todo el mundo quepa, donde es casi imposible encontrar unos derechos que anulen a otros".

las realidades se vayan construyendo. Terminó diciendo que en las CCOO tenemos un objetivo mayor, por encima de todos los demás, que es que somos un sindicato de clase, que en esta clase cabemos todos y todas y que en esta clase tenemos que respetar las diversidades, el feminismo y, desde luego, la lucha por los derechos y las libertades.

A nivel internacional, cuando pensábamos que habíamos superado la pandemia, nos hemos encontrado con un escenario complicadísimo. ¿Hasta qué punto nos puede afectar y condicionar la invasión de Ucrania, por ejemplo, en los fondos europeos de transformación y resiliencia que tanto tienen que aportar a las mujeres en España?

El hecho de que una de las patas de los fondos de transformación sea la igualdad dice mucho de ese consenso europeo que hay alrededor de la lógica histórica. En los momentos de crisis, se tiende a hacer sufrir al derecho a la igualdad más que a ningún otro, pero en esta ocasión se ha decidido luchar contra la precariedad para que no se profundice más en las brechas de desigualdad. La guerra en Ucrania puede traer disfunciones o desequilibrios políticos o económicos que, insisto, de nuevo hagan sufrir a este derecho fundamental y, por lo tanto, tenemos que estar ojo avizor para exigir a los gobiernos políticas claramente propositivas, tanto en España como en el resto de Europa.



Asamblea de trabajadoras y trabajadores en la empresa Valeo con la presencia de la secretaria confederal, Carolina Vidal López, durante el pasado 8M. Fotografía de Julián Rebollo.

¿Es optimista entonces respecto al futuro? ¿Cómo ve el escenario inmediato?

Tenemos por delante dos cuestiones importantes. Una, lo que esperamos que sea el florecer de algunas de las condiciones laborales que más sufrieron con la reforma laboral del PP y que hemos modificado en el texto pactado ahora con el Gobierno. Que se dé estabilidad a las mujeres porque se termine muy claramente con la fórmula de contratación temporal de manera estructural. Y, en segundo lugar, la subida del salario mínimo, que esperamos que haga retroceder claramente la brecha. De hecho, la brecha salarial subió de forma exponencial e imparable desde el 2008 hasta el 2018 y, a partir de esa fecha, empieza a descender con la subida del SMI de 2019. Y ya estamos viendo cómo crece la contratación indefinida para las más precarias, que somos las mujeres. Por eso decimos que ésta es una reforma laboral atravesada con una perspectiva de género importante.

Luego hay una cosa que la pandemia ha dejado sobre nuestras mesas, en nuestra forma de vivir e incluso en las políticas que están empezando a florecer, que es todo lo que tiene que ver con

los cuidados. La pandemia nos ha enseñado que la sociedad tiene que cuidarse, que cuidarse supone que tenemos que profesionalizar esos cuidados a quien lo necesita desde el servicio público y que esto tiene que estar unido indisolublemente a las condiciones de trabajo de las personas que cuidan, que en la mayor parte de las ocasiones son mujeres. Tenemos que optar por un gran pacto social, político y nacional por los cuidados donde estén los menores, los dependientes, donde haya efectivamente una apuesta social para que la vida y los cuidados sean tratados como esenciales por los dineros públicos. Hemos visto que, cuando todo se paraba, lo único que seguía era cuidarnos.

Este pacto global tiene que incluir a los cuidados no profesionales, a los cuidados ocultos en las familias, a esas que denominamos mujeres inactivas, que no están trabajando, sino que están cuidando. Esto tiene un valor económico, social y político para el país que nunca se ha incluido en las estadísticas; hay que sacarlo a la luz para que esas mujeres puedan tener una independencia y una igualdad de condiciones y, sobre todo, para demostrar a la sociedad que los cuidados son esenciales y que no pueden es-

tar al arbitrio de las posibilidades económicas de las familias, sino que tienen que ser un servicio social de primera magnitud y de primer orden. Nadie se plantea que los servicios sanitarios o los servicios educativos puedan estar a medio gas, e igual tiene que pasar en los cuidados. Tiene que haber un consenso para que lo público apueste por ellos.

¿Realmente cree que hemos aprendido de la pandemia?

Políticamente existe un debate y la intención por parte del Gobierno de hablar de los cuidados. Lo que no se nombra no existe. Además, desde las CCOO vamos a plantear al Gobierno una propuesta general en materia de igualdad y de derechos laborales que abarque todos los que están dispersos por distintos ministerios, un gran pacto estatal por los cuidados. El hecho de que nosotros y nosotras planteemos esto y de que el Gobierno hable de potenciar los servicios públicos de cuidados es porque algo ha quedado. Esperemos que no se olvide. ■

Diana García Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Las pensiones son también nuestras

El acuerdo de pensiones desde una perspectiva juvenil

Lucía Aliagas Picazo

EL ACUERDO de pensiones que se firmó en verano es un gran paso para romper con la mentalidad derrotista sobre las condiciones en que viviremos nuestro futuro y para hacerle un pulso al neoliberalismo y a la austeridad. Un acuerdo que ha sido fruto de años de lucha desde el sindicalismo de clase, los movimientos sociales y la izquierda transformadora para derogar la reforma de 2013 y que ha conseguido poner en el centro la necesidad de asegurar el futuro del sistema público de pensiones.

Esta pequeña victoria para la clase trabajadora es también, como jóvenes, nuestra. Lo es porque dentro del acuerdo se ha derogado el famoso factor de sostenibilidad que penalizaba la edad y castigaba sobre todo a las generaciones más jóvenes, se ha asegurado su revalorización según el IPC y, finalmente, se ha conseguido que todas las prácticas no laborales, sin excepción, coticen a la SS y se tenga derecho a la prestación de baja laboral. Estas incorporaciones garantizarán que el sistema público de pensiones continúe siendo viable y suficiente y que, a la vez, las jóvenes podamos construir una vida y un futuro más dignos.

Es importante remarcar que en materia juvenil hay que hacer un paso adelante, porque en ningún momento hubo una crisis en el modelo de pensiones como nos intentó vender la derecha, sino una crisis de precariedad juvenil, fruto de la crisis de ingresos que sufrimos. Casi uno de cada dos jóvenes arrastra trabajos temporales



El salario medio de la juventud española se encuentra en los 1.207€ mensuales, fotografía de Julián Rebollo.

con horarios parciales de forma involuntaria: el 59,79% de los jóvenes son temporales y sufrimos de parcialidad involuntaria. Este hecho nos condena a una eterna precariedad que a la larga tiene consecuencias en nuestra pensión, a causa de las cotizaciones.

El salario medio de la juventud española¹ se encuentra en los 1.207€ mensuales, casi la mitad del que corresponde al grupo de edad superior a 55 años, que se encuentra en los 2.361,2€. Este bajo nivel en los ingresos imposibilita nuestra emancipación y acaba convirtiéndose en un pez que se muerde la cola, puesto que las salidas laborales que tenemos están monopolizadas por los sectores más precarios, como la hostelería, el turismo, la atención al cliente, el ocio y, en los últimos años, el reparto a través de la economía de plataformas. La reforma laboral de 2011 dejó puertas abiertas

a que esta temporalidad fuera endémica. Con la aprobación de la reforma laboral el pasado mes de febrero, esperamos invertir esta tendencia.

Es de extrema urgencia poner fin a esta precariedad que empapa todos los aspectos de nuestra vida, ya que no se queda entre las paredes de nuestro centro de trabajo. ¿Cómo veremos con esperanza nuestro futuro si hace cinco años que nos encontramos en el mercado laboral y con suerte llegamos al año cotizado? ¿Por qué el debate público se sitúa en si tenemos que retrasar la edad de jubilación a los 80 años y no en por qué España es el país de la Unión Europea con la tasa de paro más elevada entre los 18 y los 24?

Estas desigualdades entre carreras de cotización no se dan, solamente, por cuestiones de edad, sino también de género y origen. La brecha de género se ensancha en las pensiones: las mujeres sufrimos un 40% de

brecha por las pensiones de viudedad. Estas diferencias se producen por las desigualdades en el mundo del trabajo, siendo el sector femenino otro que sufre con extrema crudeza la temporalidad y la parcialidad involuntaria por las dificultades de conciliación.

Cuando insistimos en que tenemos que dejar de hablar de la juventud como futuro y hacerlo desde el presente es por cuestiones como estas: es ahora que no encontramos trabajos dignos y no podemos emanciparnos hasta casi los treinta años. Es la precariedad de hoy la que nos afectará en la vejez del mañana. Sin compromiso y conciencia colectiva de esta problemática será imposible asegurar el futuro de nuestro sistema de pensiones que se sustenta gracias a la solidaridad intergeneracional. 

Lucía Aliagas Picazo (@lurssia) es coordinadora Nacional d'Acció Jove-Joves de CCOO.

¹ Menores de 25 años.

Para la igualdad tenemos un plan



Fotografía Julián Rebollo

La adjunta a la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Begoña Marugán Pintos, ofrece una completa panorámica de la evolución de la normativa que regula los planes de igualdad, su aplicación en las empresas y administraciones públicas y la situación actual de las negociaciones. Durante la campaña confederal de este 8M hemos subrayado que los planes de igualdad son la herramienta del feminismo en los centros de trabajo.

LOS PLANES DE IGUALDAD: una oportunidad sindical para la igualdad en los centros de trabajo

Begoña Marugán Pintos. Adjunta de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

LA IGUALDAD de hombres y mujeres es un principio esencial de la modernidad y así se ha reconocido en diversos textos internacionales. Los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión, el 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales y el 8, 153 y 157 del Tratado Fundacional de la UE otorgan a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover la igualdad en todas sus acciones. La desigualdad de género dificulta el pleno desarrollo de la democracia, así como el progreso económico de los países. En el Estado Español la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE) es guía y orientación y en el art. 14 la Constitución señala que los españoles -en masculino genérico que algún día se habrá de modificar- son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón sexo.

Sin embargo, la aprobación del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado un paso decisivo, resultó ser insuficiente y obligó a aprobar normas que apelaran a la igualdad real.

La Ley Orgánica 3/2007 abre la negociación colectiva a la igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (a partir de ahora LOI), tuvo la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad y proyectó este principio sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística, dentro de la cual el mercado laboral es esencial. En la misma, la promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, a la que les otorga la potencialidad



Firma del plan de Igualdad estatal de Cruz Roja el pasado mes de diciembre.

de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo.

También en materia de empleo la LOI obliga a elaborar y negociar medidas de igualdad en las pequeñas empresas y un conjunto ordenado de medidas -a lo que denomino planes de igualdad (Art.46.1 de la LOI)- en las empresas de más de 250 personas en plantilla.

La inclusión de la obligatoriedad de redactar planes de igualdad en las empresas abrió un nuevo ámbito de negociación sindical en el que hasta entonces no se habían conseguido grandes avances.

Pero a pesar de su importancia, la LOI sólo obligaba a tener plan de igualdad a las grandes empresas en un País de Pymes, lo que, por un lado, abarcaba un número limitado y por otro, dejaba fuera a las Administraciones públicas, salvo a la Administración General del Estado. Limitación esta última corregida por la Disposición adicional séptima de la entonces Ley 7/2007- actual Real Decreto 5/2015-, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Incluso así, afectando solo a la grandes empresas, la respuesta fue muy redu-

“La desigualdad de género dificulta el pleno desarrollo de la democracia, así como el progreso económico de los países”.

cida. Se estima -ya que no era obligatorio su registro- que en diciembre de 2020, tres cuartas partes de las empresas que debían tener plan de igualdad desde 2007 seguían sin él. Y esto a pesar del incremento de negociaciones que supuso la aprobación de la Ley de Contratos del Estado de 2017 que obligaba a tener plan de igualdad para licitar con la Administración.

Si mala fue la respuesta empresarial, aún peor fue la de las Administraciones públicas. Solo 6 comunidades autónomas (Illes Balears, Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, País Vasco, Murcia) y la Ciudad Autónoma de Ceuta tenían plan de igualdad. En similar situa-

ción estaba la Administración local. Tan solo 14 diputaciones provinciales contaban con Plan de Igualdad para su personal (Cádiz, Albacete, León, Burgos, Valencia, Cáceres, Badajoz, Orense, Pontevedra, Jaén, Palencia, Valladolid, Soria y Vizcaya) y de los 8.131 municipios que hay en España se estima en un 5% los que lo tienen (la cifra es tentativa en la medida en que no se cuenta con el número exacto en ninguna base de datos). Situación que llevó a la FSC CCOO a desarrollar la campaña: “La administración no tiene Plan”, llamando la atención sobre el hecho de que la administración que posee la potestad de sancionar a las empresas sin plan, y que deberían dar ejemplo, incumple la Norma.

Para mayor abundamiento, la LOI dejaba cuestiones muy abiertas. La Ley no señalaba quién debía elaborar el plan, ni cuál debería ser la correcta participación sindical en las mesas. La negociación de ese conjunto ordenado de medidas de igualdad se adoptaba después de realizar un diagnóstico de situación que, con la práctica, se fue definiendo en las propias mesas. La Ley obligaba a negociar y en su caso, solo en su caso, a acordar. Y, finalmente, tampoco establecía las materias en torno a las cuales negociar de modo taxativo. Los planes podrían contemplar una serie de materias entre otras.

Las sindicalistas definieron el “reglamento” mediante sus prácticas

La ausencia de un reglamento preciso hizo que durante más de diez años las sindicalistas de las Secretarías de las Mujeres de CCOO fueran elaborando estrategias y prácticas concretas de actuación. Se siguió el paralelismo de la negociación de los convenios colectivos, pero se marcó un estilo propio en las mesas de negociación para pautar diagnósticos y proponer medidas concretas en cada una de las áreas. De los primeros planes “al peso” en los que se apostaba por la cantidad, se fue a una negociación de medidas más cualitativa y centrada en las necesidades más relevantes que tuviera esa específica empresa. Las medidas cada vez eran más concretas, medibles y realizables en un periodo de tiempo determinado.

Estos años de creatividad negociadora no fueron fáciles pero se ganó experiencia en una materia nueva y específica y se introdujo un modo colaborativo de llevar a cabo la negociación colectiva porque la discriminación es tanta y está tan arraigada que si no existe colaboración el resultado es muy incierto. Esta labor se fue plasmando en modelos de actas de constitución, reglamentos de funcionamiento de las mesas de negociación, algunas medidas tipo a reproducir,

“A pesar de su importancia, la LOI sólo obligaba a tener plan de igualdad a las grandes empresas en un País de Pymes, lo que, por un lado, abarcaba un número limitado y por otro, dejaba fuera a las Administraciones públicas”.

protocolos de prevención y tratamiento contra el acoso sexual y por razón de sexo, indicadores de seguimiento y evaluación, etc.

Un modo de hacer que, mediante la disputa en las mesas, se fue imponiendo y se trasladó y mejoró substancialmente con el acuerdo alcanzado por el dialogo social y que concluyó con el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El nuevo Real Decreto-ley 6/2019 pretendió dar un paso más hacia la plena igualdad, posibilitando el cierre de las cuestiones que la LOI había dejado abiertas. En primer lugar extendía la obligación de tener plan de igualdad a las empresas de hasta 50 personas en plantilla e incorporó al ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”. Además, en él se recogieron reivindicaciones sindicales tales como que el diagnóstico se realizara en el seno de la comisión negociadora, que se obligue a registrar los planes en un registro público y que se sancione mejor el incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad al modificar el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

El Real Decreto-ley 6/2019 ordenó al Gobierno llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; lo que posteriormente se concretó mediante el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro para empresas (la demanda de CCOO en la Mesa General de Función Pública es la de anexo un reglamento similar al 901/2020 al EBEP) y el 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Campaña “La administración no tiene Plan”, desarrollada por la FSC de CCOO.

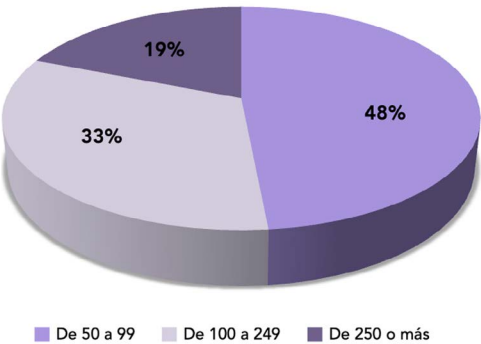
Los Reales Decretos inauguran una nueva etapa

El nuevo RD 901/2020 ha ordenado con precisión la casuística de la composición de las mesas de negociación tanto para grupos de empresas, como para empresas. Además distingue entre la representatividad de los centros de trabajo con personas delegadas y sin las mismas. Con el objetivo de que esta negociación colectiva se realice por las personas a quien compete, aquellos centros que carecen de representación sindical deben ser representados por los sindicatos mayoritarios en ese sector. Esto supone una gran oportunidad sindical para trabajar en pos de la igualdad en muchas empresas a las que, por diversas razones, hasta ahora no se ha tenido acceso. Los planes de igualdad se presentan como una oportunidad sindical de acceso a “empresas blancas”. No solo son muy beneficiosos desde el punto de vista de la igualdad entre hombres y mujeres, sino también y a la par para la acción sindical.

Ya no sólo se habla de unas pocas empresas. La reducción de plantilla supuso multiplicar exponencialmente el número de las empresas obligadas a tener aprobado su plan de igualdad. El número de empresas de más de 50 personas en plantilla ascendía a más de 24.000, de las que casi la mitad tiene de 50 a 99 personas empleadas.

Este volumen de empresas se distribuye de manera desigual por los diferentes territorios, como muestra la tabla nº 1. Destacando el elevado porcentaje de empresas en las Comunidades de Madrid y de Cataluña, seguidas a gran distancia por la andaluza y valenciana.

Gráfico 1. Empresas que deben tener un Plan de Igualdad por tamaño de la plantilla



Fuente: DIRCE.

Tabla 1. Empresas obligadas a tener plan de igualdad por territorios

TERRITORIO	De 50 a 99	De 100 a 249	De 250 o más	TOTAL	%
ANDALUCÍA	1426	936	441	2803	11,36%
ARAGÓN	367	223	117	707	2,87%
ASTURIAS	182	122	64	368	1,49%
BALEARES	248	238	92	578	2,34%
CANARIAS	477	340	148	965	3,91%
CANTABRIA	123	71	42	236	0,96%
CASTILLA Y LEÓN	448	248	126	822	3,33%
CASTILLA LA MANCHA	338	207	80	625	2,53%
CATALUÑA	2525	1716	1026	5267	21,35%
COMUNIDAD VALENCIANA	1279	822	406	2507	10,16%
EXTREMADURA	208	95	35	338	1,37%
GALICIA	596	331	167	1094	4,44%
COMUNIDAD DE MADRID	2316	1802	1457	5575	22,60%
MURCIA	391	222	119	732	2,97%
NAVARRA	208	147	78	433	1,76%
PAÍS VASCO	711	452	252	1415	5,74%
LA RIOJA	96	50	18	164	0,66%
CEUTA	10	9	3	22	0,09%
MELILLA	10	4	1	15	0,06%
	11959	8035	4672	24666	100

Fuente: DIRCE.

Por federaciones destaca el importante número de empresas adscritas a la Federación de Servicios con un 29,3% del total, seguida por la de Industria con el 17% y de la FSC (9,8%) y Enseñanza (9,1%), aunque el 30% de las empresas tienen la

adscripción compartida entre varias federaciones. Este escenario hace necesario buscar áreas colaborativas donde confluyan distintas federaciones y nuevas fórmulas de coordinación, tal y cómo explica el *Protocolo de actuación y coordinación entre federaciones para la acción sindical, la negociación colectiva y los planes de igualdad de la Confederación de CCOO*.

En esta línea de trabajo colaborativo entre federaciones se viene interviniendo en las negociaciones de planes desde el 2007 de modo que no son 24.666 las empresas que deben aún negociar porque algunas ya lo han hecho como muestra la tabla 2.

Este elevado número de empresas requiere la apertura de mesas de negociación, lo que supone la necesaria implicación del conjunto de la organización, sobre el cual se van dando pasos.

El nuevo RD 901/2020 ha ordenado con precisión la casuística de la composición de las mesas de negociación tanto para grupos de empresas, como para empresas.

Los planes de igualdad han abierto un espacio para la acción sindical sin precedentes

En este momento en el que el que CCOO se define en sus principios estatutarios como sindicato de clase y feminista, y sitúa en su ponencia confederal los planes de igualdad como eje de la actual política sindical, se dibuja un tiempo para la igualdad laboral.

La legislación en esta materia está marcando el rumbo a seguir. El Real Decreto 901/2020 ha activado el tejido empresarial y son ahora las empresas, porque lo necesitan, las que solicitan la participación sindical para constituir las mesas de negociación. Durante el primer año de aplicación del Real Decreto se ha registrado en REGCON un número mayor de planes que los catorce años anteriores, lo que, por un lado, es lógico puesto que esta vez es obligatorio el depósito y registro, pero, por otro, se constata una actividad sin precedentes en esta negociación donde los plazos de realización también están muy tasados.

La oportunidad no es solo sindical, sino también social puesto que permite observar las posibles desigualdades e incluso discriminaciones que se producen en el ámbito laboral contra las mujeres en contextos concretos y donde las personas que negocian están implicadas. La negociación de planes de igualdad está sirviendo de herramienta pedagógica de concienciación en materia de igualdad y equidad. La visualización estadística de la segmentación laboral tanto horizontal, como vertical es el principio de su corrección. Pero para ello, además de las estadísticas, se precisa formación. En un ámbito donde se han normalizados las diferencias y/o discriminaciones de género no basta con los datos, se precisa una mirada que interprete los mismos. Por ello, es práctica usual iniciar la negociación del plan acordando un reglamento de funcionamiento de la comisión donde se pacta la impartición de una acción formativa sobre de igualdad y planes al objeto de capacitar a la mesa negociadora.

Además el Real Decreto ha agilizado la negociación al establecer en el anexo del mismo las variables a analizar en el diagnóstico de situación. Las áreas a trabajar son:



Firma institucional del II Plan de Igualdad de Área de Agua de Sacyr.

Tabla 2. Porcentaje de empresas que han realizado plan de igualdad por federaciones y empresas que restarían

FEDERACIÓN	REALIZADOS	EMPRESAS OBLIGADAS	POR REALIZAR
HABITAT	122	608	486
FSC	400	2409	2009
SERVICIOS	1029	7223	6194
ENSEÑANZA	509	2254	1745
INDUSTRIA	787	4193	3406
SANIDAD	87	657	570
HABITAT/SERVICIOS	138	1095	957
HABITAT/ENSEÑANZA	119	503	384
HABITAT/INDUSTRIA	259	1475	1216
HABITAT/SANIDAD	28	113	85
FSC/INDUSTRIA	2	0	0
FSC/SERVICIOS	93	824	731
INDUSTRIA/SERVICIOS	143	1321	1178
HABITAT/SERVICIOS/INDUSTRIA	147	1050	903
HABITAT/ENSEÑANZA/SANIDAD	101	822	721
HABITAT/FSC/SERVICIOS/INDUSTRIA	15	119	104
TOTAL	3979	24666	20687

Elaboración propia a partir de DIRCE y REGCON

- a) Proceso de selección y contratación;
b) Clasificación profesional;
c) Formación;
d) Promoción profesional;
e) Condiciones de trabajo;
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
g) Infrarrepresentación femenina;
h) Retribuciones
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El imposible debate sobre retribuciones que en la etapa anterior se trasladaba a la mesa de negociación del convenio colectivo y quedaba reducido, como mucho, al compromiso de realización de un estudio sobre una potencial brecha salarial, es agua pasada. No sólo se habla de salarios al tener que realizarse el registro salarial y la auditoría retributiva en los términos establecido en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sino que este está obligando a repensar clasificaciones profesionales y criterios de atribución de complementos. A pesar del retraso de la publicación de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo en las mesas de negociación se diseñan acciones tendentes a paliar las brechas salariales de género en determinadas categorías.

Es quizá en esta materia, la salarial, en la que más han incidido los Reales Decretos. Otra de las novedades ha sido la inclusión de un área específica sobre infrarrepresentación femenina, pero este aspecto se trabajaba tanto en el capítulo de acceso, como de promoción y/o clasificación profesional. Es ésta una de las materias más difíciles de tratar porque apunta a una de las raíces del problema: la división sexual del trabajo. Aunque los datos de diagnóstico de los planes de igualdad están poniendo constantemente de manifiesto la discriminación en el acceso y promoción de las mujeres, no es sencillo acabar con esta realidad.

Ante la falta de presencia femenina en algunas ocupaciones se negocia en las mesas un aumento porcentual de la contratación de mujeres, el informar de las ofertas de empleo con imágenes y lenguaje inclusivo, el aumentar las fuentes de reclutamiento y publicitar las ofertas en centros formativos donde se impartan oficios donde las mujeres están infrarrepresentadas, el garantizar que las personas con contratos a tiempo parcial conozcan las vacantes internas a tiempo completo y tengan preferencia para acceder a ellas o que ante la igualdad de méritos se contrate a la personas del sexo menos representado en esa ocupación.

En un sentido más positivo se puede hablar de la formación. La formación es una de las materias más fáciles de negociar y más eficaces porque permite introducir una mirada de género que antes no existía sobre las relaciones laborales y lo hace además fijándose en las característi-

“Ante la falta de presencia femenina en algunas ocupaciones se negocia en las mesas un aumento porcentual de la contratación de mujeres, entre otras medidas”.

cas concretas de cada empresa. En todos los planes se introduce la formación en igualdad y también contra la violencia de género y el acoso sexual, a toda la plantilla en horario laboral y cursos específicos para el personal encargado de la selección, contratación y promoción.

A pesar de la importancia que tiene la formación para un cambio de mentalidad, se ha constatado la necesidad de conseguir derechos concretos para que trabajadoras y trabajadores sean conscientes de la importancia del plan de igualdad y lo sienta suyo. Esto se logra sobre todo en materias como la corresponsabilidad. En esta área se pactan medidas que facilitan la movilidad geográfica voluntaria y el cambio de centro por cuidado de personas dependientes, el dar preferencia a la adaptación de la jornada frente a la reducción de la misma, ya que no supone reducirla y no conlleva pérdida de ingresos o el reducir la jornada sin merma de su salario en circunstancias excepcionales.

Un capítulo aparte merecen los protocolos de prevención y tratamiento contra

“Un capítulo aparte merecen los protocolos de prevención y tratamiento contra el acoso sexual y por razón de sexo. En este caso lo primero es diferenciar entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

el acoso sexual y por razón de sexo. En este caso lo primero es diferenciar entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En cambio, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se tiende a confundir el acoso laboral con el sexual porque se trabaja desde los efectos que produce en la persona acosada, sin embargo, en lugar de atender a las consecuencias hay que prestar mayor atención a las causas. Las raíces del acoso están en la desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino y en el sexismo que, como rango cultural, existe en los entornos laborales. El acoso sexual es violencia de género y en un País como el nuestro donde se ha realizado un importante trabajo de concienciación contra la violencia de género, no solo no es difícil negociar protocolos, sino que además se encuentra una gran disposición en las direcciones y entre las plantillas a organizar algún tipo de acción preventiva.

Se espera que todas estas acciones y medidas contribuyan a disminuir la brecha laboral entre los sexos. Un resultado que se irá conociendo según avancen en el tiempo las evaluaciones que se hagan por parte de las comisiones de seguimiento y evaluación de los planes.

Es este trabajo de seguimiento y la aplicación del Real Decreto 902/2020 el que precisa de una mayor reflexión y al que se deberá ir dando respuesta a medida que la propia práctica vaya dando lecciones de buenas y malas prácticas de actuación. Seguimos...

Begoña Marugán Pintos
(@Begoa46)

[Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad](#)
[Guía para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de Igualdad retributiva](#)

La historia como debe ser contada

Mujeres en la sombra

Iria Antuña Domínguez

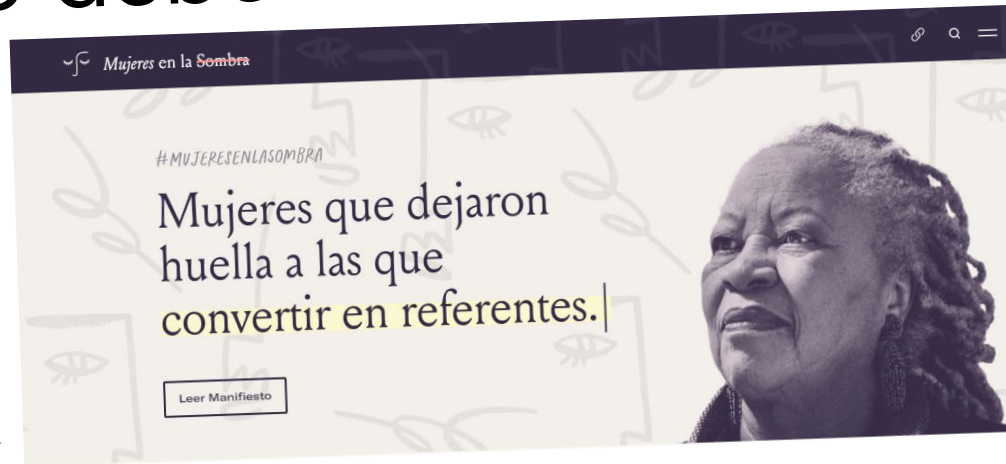
ES DIFÍCIL creer que el papel de las mujeres en la historia, en las ciencias, en la filosofía, en las artes y en todas las disciplinas y manifestaciones culturales ha sido residual. Primero, por una simple cuestión de proporciones: la mitad del mundo no puede haber sido un mero adorno en todo el desarrollo de la humanidad.

En segundo lugar, porque, incluso si se mira el universo desde una perspectiva centrada en el hombre –no como ser humano, sino como el supuesto género dominante– resulta imposible justificar que absolutamente todos los logros, avances, corrientes de pensamiento y que el quehacer de la vida cotidiana hayan estado marcados únicamente por el devenir de sus caprichos y decisiones, sin que las mujeres hayan tenido ningún rol principal.

Podría enumerar muchas otras razones absurdas para sostener el silencio y el olvido al que tantas mujeres han sido sometidas a lo largo de los siglos, pero creo que ha quedado claro: no tiene sentido mantener ese principio y ha sido, a todas luces, un abuso, una premeditada omisión.

No podemos permitir que la información que nos llegue sea sesgada, interesada y manipulada. No es que no se les (re)conozca, sino que directamente han sido borradas de los libros y de la tradición cultural, convirtiéndolas en meras anécdotas, en adornos o, directamente, las han condenado al mayor ostracismo posible: el del olvido. Incluso, muchas mujeres han vivido a la sombra del éxito de otros hombres, cuando realmente los avances, las ideas, los pensamientos o descubrimientos nacieron gracias a su talento, lucidez e inteligencia.

De ahí la importancia de crear los espacios e iniciativas que permitan recuperar, reconocer y celebrar su legado, sacar



de las sombras todas sus aportaciones y llevarlas a la luz de las actuales y próximas generaciones, de manera que se conviertan en espejo y referente de tantas mujeres, niñas y jóvenes –también de hombres y niños– que han crecido sin ellas. Espacios digitales como la web [Mujeres en la sombra](#), cuyos contenidos están capitaneados por Carmen Matas, se convierten en una magnífica iniciativa.

Porque la historia, hasta hoy, nos la han contado prácticamente en su totalidad con una visión totalitaria desde los ojos de los hombres, pero nunca desde la perspectiva de las mujeres. Y esto ocurre pese a que podemos intuir su importante papel, a que hemos conocido sus luchas a contracorriente, a las (todavía) pocas que han obtenido el merecido reconocimiento y a la certeza absoluta de que el mundo que vivimos hoy ha sido construido también gracias a ellas y sus valiosas aportaciones, pese a los persistentes intentos por silenciarlas e invisibilizarlas.

Para construir el futuro necesitamos una sociedad formada e informada, al tanto de todas las aportaciones de mujeres y hombres a lo largo de la historia, que sirva como referencia y testifique, con mayor apego a la realidad, el desarrollo de la humanidad. Pero no como un simple homenaje, sino reconociendo su protagonismo y la importancia de su legado. 🇪🇸

Iria Antuña Domínguez (@Iriaantu) es secretaria de Mujer, Políticas de Igualdad y LGBTQ+ de FECCOO.



Búscanos en Facebook [RevistaTrabajadora](#)
o síguenos en Twitter [@RevTrabajadora](#)

Un recorrido por las normas de la OIT sobre violencia y acoso

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todos, y afectan no sólo a los trabajadores/as y empleadores/as sino también a sus familias, comunidades, economías y a la sociedad en general.

Chidi King

EL CONVENIO de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (C190) y la Recomendación que lo acompaña (R206) son los primeros instrumentos jurídicos internacionales diseñados específicamente para abordar la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. Fueron adoptados en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tras casi una década de debates y negociaciones por parte del Consejo de Administración tripartito de la OIT, y establecen el derecho de todos y todas a un mundo laboral libre de violencia y acoso. Responden a una laguna en la legislación laboral internacional al definir, por primera vez, la violencia y el acoso en el contexto del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, y al establecer las medidas específicas que deben adoptar los Estados miembros de la OIT para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, incluso exigiendo a los empleadores que tomen medidas. Al definir la violencia y el acoso a través de un único concepto que abarca “una serie de comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables” se reconoce que a menudo no existe una línea clara entre la violencia y el acoso y se permite la flexibilidad de abarcar diversas manifestaciones de violencia y acoso, incluidas las nuevas que surgen con el tiempo. La definición abarca la violencia y el acoso físico, sexual, verbal y mental.

El Convenio 190 y su Recomendación 206 exigen un enfoque global, integrado y sensible al género para abordar la violencia y el acoso. Este enfoque incluye la prevención, la protección, la aplicación de la ley, los recursos, el asesoramiento, la formación y la sensibilización, y tiene en cuenta a los terceros como víctimas y autores. Los instrumentos reconocen que, si bien la violencia y el acoso son un pro-



Aprobación del C190 en el Palacio de NU en Ginebra, 2019.

“El C190 entró en vigor en junio de 2021, tras la ratificación de dos Estados miembros de la OIT. En el momento de redactar este artículo, diez países han ratificado el C190, entre ellos dos países europeos”.

blema sanitario y laboral, la desigualdad y la discriminación son una consecuencia de la violencia y el acoso y contribuyen a ellos. Por lo tanto, abordar las causas fundamentales de la desigualdad y la discriminación es una parte vital de la eliminación de la violencia y el acoso. El amplio ámbito de aplicación ofrece protección a millones de trabajadores y trabajadoras, con especial atención a las mujeres y a los grupos vulnerables a la discriminación y la marginación, incluidos los y las migrantes, trabajadores y trabajadoras de la econo-

mía informal y quienes ocupan puestos de trabajo mal pagados e inseguros. También tienen cobertura los y las solicitantes de empleo, aprendices y personas que ejercen la autoridad, los deberes o las responsabilidades de un empleador o empleadora.

Entre los aspectos innovadores e inclusivos del Convenio se encuentran una amplia conceptualización del mundo del trabajo, coherente con un enfoque de seguridad y salud en el trabajo (SST), la inclusión de nuevas formas de violencia y acoso facilitadas por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (o ciberacoso) y la inclusión del impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

El C190 entró en vigor en junio de 2021, tras la ratificación de dos Estados miembros de la OIT. En el momento de redactar este artículo, diez países han ratificado el C190, entre ellos dos países europeos.

Impactos de las crisis actuales

Desde la adopción del C190 y la R206 en 2019, el mundo se ha visto sumido en una crisis global de salud pública, seguida rápidamente por graves crisis económicas y sociales. El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado.

La pandemia ha puesto de manifiesto y ha profundizado las arraigadas desigualdades estructurales y ha provocado índices aún más alarmantes de violencia y acoso, en particular de violencia y acoso de género. Los informes han puesto de manifiesto el aumento de los índices de violencia y acoso que sufren los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, incluidos los trabajadores/as a domicilio y domésticos/as, así como los comerciantes y vendedores/as am-

“La pandemia ha puesto de manifiesto y ha profundizado las arraigadas desigualdades estructurales y ha provocado índices aún más alarmantes de violencia y acoso, en particular de violencia y acoso de género”.

bulantes, los trabajadores/as de la venta de alimentos al por menor, y una mayor incidencia de la violencia doméstica. Los informes también sugieren un aumento de los incidentes relacionados con las TIC como resultado del cambio al teletrabajo.

Incluso antes de la pandemia, los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario informaron de niveles muy altos de violencia y acoso en comparación con otros sectores. Con la COVID-19, su exposición a la discriminación, el estigma, la violencia y el acoso ha aumentado. En muchos países se ha informado de incidentes en los que se ha arrojado lejía a las enfermeras en su camino de ida y vuelta al trabajo, o de trabajadores y trabajadoras del sector sanitario que han sido expulsados de sus pisos o condenados al ostracismo por sus vecinos.

Las mujeres y los grupos de población para los que la discriminación y la exclusión siguen siendo una realidad se han visto muy afectados por las consecuencias económicas de la pandemia. Con una representación excesiva en la economía informal, en el extremo precario de las cadenas de suministro mundiales, en acuerdos de trabajo mal pagados, a tiempo parcial y ocasionales, así como en sectores como el turismo y la hostelería, y asumiendo ya la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, que también ha

aumentado considerablemente. El impacto de la pandemia en las mujeres ha sido especialmente grave en términos de pérdida de empleo, pérdida de ingresos y escasas perspectivas de volver a emplearse.

Por lo tanto, el C190 y la R206 son herramientas vitales para responder tanto a la emergencia de la pandemia como a la profundización de las desigualdades existentes resultantes de la misma.

Acción de la OIT para promover el C190 y el R206

El Convenio núm. 190 de la OIT entró en vigor el 25 de junio de 2021, un año después de la ratificación por parte de Fiyi, el segundo país, después de Uruguay, en ratificar el Convenio. En esta ocasión, la OIT lanzó una campaña mundial para “Liberar al mundo del trabajo de la violencia y el acoso”. La campaña fue concebida con las contribuciones de los interlocutores sociales de la OIT y tiene como objetivo sensibilizar sobre la urgencia de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Hace un llamamiento a la ratificación y aplicación efectiva del Convenio de acuerdo con su Recomendación.

La OIT también ha participado en el trabajo a nivel nacional con los mandantes desde el análisis de las lagunas legales, pasando por la asistencia técnica en cuestiones derivadas de los esfuerzos para ratificar el Convenio, hasta la promoción de la concienciación sobre el Convenio y su potencial contribución a lugares de trabajo más seguros, saludables e igualitarios. La OIT también ha promovido la ratificación del C190 a través de asociaciones externas, incluso con otras entidades de las Naciones Unidas. Por ejemplo, a través de la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y en consulta con organizaciones de trabajadores y empleadores, la Comisión de Género de Zimbabue publicó en abril de 2021 una Estrategia Nacional para la Eliminación del Acoso Sexual y la Violencia de Género en el Lugar de Trabajo, y la Comisión de Servicios

Públicos elaboró una Política sobre Acoso Sexual. La Iniciativa Spotlight también ha reunido a los interlocutores sociales y a los gobiernos del Caribe para trabajar conjuntamente en la ratificación del C190.

A pesar de las limitaciones relacionadas con la pandemia y los cambios en las prioridades, el impulso a nivel mundial y nacional ha aumentado y ha seguido creciendo el consenso tripartito sobre la necesidad inmediata de acabar con la violencia y el acoso. Más de 17 países de todo el mundo han evaluado las leyes y políticas nacionales en relación con las normas establecidas en el Convenio y su Recomendación, y más de 21 países han iniciado o completado medidas para su ratificación. Hasta la fecha, el mayor número de ratificaciones se ha producido en África, que representa cuatro de las diez ratificaciones.

Aunque en la Unión Europea continúan los debates sobre cuestiones jurídicas y de procedimiento relativas a la ratificación en toda la UE, Grecia e Italia han completado la ratificación del C190 y otros países europeos están a punto de depositar los instrumentos de ratificación ante la OIT, completando así el proceso de ratificación.

La importancia y la relevancia del C190 y de la R206 son evidentes. La pandemia no ha hecho más que poner de manifiesto la urgencia con la que hay que actuar para atajar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como parte de las medidas para promover el trabajo decente como componente esencial de la recuperación. La ratificación y la aplicación del C190 son fundamentales para las agendas transformadoras de la igualdad de género y la igualdad, la diversidad y la inclusión previstas en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y el Llamamiento Mundial a la Acción para una recuperación centrada en el ser humano de la crisis del COVID-19. La OIT continuará trabajando con los mandantes para asegurar una amplia ratificación y aplicación efectiva del Convenio y para poner fin a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo. 

Autora: Chidi King, directora de la Subdivisión de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión de la OIT.

Traducción del inglés: Alejandra Ortega (@AlejandraORF), Responsable para países árabes, África y Asia de la Secretaría de Internacional, Cooperación y Migraciones CCOO.

Más recursos:

Herramientas de la campaña: <https://brand.ilo.org/d/XdDMx745iKTL/products#/convention-190-toolkit/c190-campaign-toolkit>

Guía del C190: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang-es/index.htm

Rukhshana, el testimonio de las mujeres afganas

Alejandra Ortega Fuentes

RUKSHANA fue una mujer afgana lapidada hasta morir en octubre de 2015. Un vídeo de unos treinta segundos recorrió las redes sociales mostrando el horror al que la sometieron. Hoy, aquella mujer brutalmente asesinada da nombre a la publicación digital [Rukshana Media](#).

Aquí, periodistas afganas honran su memoria y nos recuerdan a diario la profunda desigualdad de género en Afganistán, donde las mujeres son asesinadas por tomar decisiones sobre sus cuerpos



y sus vidas. Estas profesionales quieren que cada vez que alguien diga o escuche el nombre de esta publicación recuerden a Rukshana y su trágica muerte a manos de aquellos fanáticos mulás que aún hoy gozan de impunidad.

Desde su sala de redacción nos llegan crónicas de mujeres de todo Afganistán. Además la inicia-

tiva trabaja para crear debates, informar, analizar e investigar temas relacionados con la vida de las mujeres y para brindar oportunidades educativas y laborales a las mujeres periodistas afganas.

Rukhsana Media nos trae ecos de manifestaciones de mujeres en Afganistán: ¡Trabajo, comida, libertad!, de las maniqués decapitadas

en las tiendas de ropa del país, de protestas de sanitarias por impagos de salarios, de la desaparición de mujeres periodistas en todo el país, de las protestas de mujeres por las duras condiciones económicas, de la prohibición de aparición de mujeres en medios de comunicación en general. En suma, de la sinrazón del fanatismo religioso que pretende, una vez más, acabar con la libertad de las mujeres afganas. ■

Alejandra Ortega Fuentes (@AlejandraORF) es responsable para países árabes, África y Asia de la Secretaría de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO.

Boletín Trabajadora del Hogar

Esther L. Martín Martín

LA FEDERACIÓN de CCOO del Hábitat de País Valencià edita, desde 2011, el boletín *Trabajadora del hogar*. En su nº 17 ve la luz con el título: *Trabajadoras del hogar de hecho y con derechos*.

Entre las discriminaciones sufridas históricamente por las trabajadoras del hogar cabe resaltar que era el único sector sin derecho a la protección por desempleo y cuyos efectos colaterales de negar el paro eran, entre otros, que no podían acceder a los subsidios vin-

culados a este, como el dirigido a las personas desempleadas mayores de 52 años.

La reciente sentencia europea, que indica como discriminatoria las actuaciones de España en la materia, permitirá la acción protectora a las trabajadoras del hogar en las mismas condiciones que cualquier otra persona trabajadora de los diferentes sectores productivos.

No es esta la única dificultad a las que se tienen que enfrentar y que se agravan, considerablemente, cuando son extranjeras. Trabajadoras pendientes del in-

cremento del salario mínimo interprofesional, del que CCOO es impulsor, siendo conocedores de la importancia que tiene para aquellos trabajadores y trabajadoras más vulnerables y que no cuentan con la cobertura de un convenio colectivo.

Todo lo expuesto no es más que un breve resumen de lo que podemos encontrar en el boletín *Trabajadora del hogar de CCOO del Hábitat en País Valencià*, en el que se pretende establecer un punto de encuentro, formación e información para las mujeres del sector del trabajo del hogar, para



que conozcan sus derechos y se organicen para defender y dignificar sus condiciones laborales. ■

Esther L. Martín Martín (@eslimar1), Secretaria de Acción Sindical, Igualdad y Juventud de CCOO Canarias.

El resurgir del movimiento obrero en Navarra

ENSAYO/ *El resurgir del movimiento obrero y sindical (1951-2012)*, de Carmen Bravo Sueskun, CCOO de Navarra, 2020.

Estíbaliz Montero

"LAS CCOO las van creando de manera espontánea personas que no eran ni unos aventureros, ni unos recién llegados. Lo que sí eran, militantes sindicales o simplemente trabajadores con inquietudes" son palabras Antonio Gutiérrez que Carmen Bravo recoge en esta obra. Construir nuestro presente va ligado a conocer nuestro pasado y sobre todo a la capacidad que las luchas colectivas tienen para transformar la realidad.

Este trabajo historiográfico de Carmen Bravo nos acerca, no solo a la historia de nuestra organización, sino a la historia navarra. El uso de las fuentes archivísticas y orales ha sido un acierto para acercarnos de un modo más certero a la realidad. Es importante entender el pasado desde una visión plural como lo fueron las comisiones obreras navarras.

No se olvida de quienes también las construyeron y las siguen construyendo: las trabajadoras navarras, que, como escri-

be Carmen y cuentan en primera persona algunas otras compañeras, estuvieron allí desde el principio.

Esta publicación no solo nos habla del comienzo de CCOO de Navarra, sino que también relata su evolución a lo largo de más de medio siglo. En ese tiempo las personas trabajadoras navarras van adaptando esta herramienta desde la negociación, la movilización y el acuerdo. Este tipo de obras nos ayudan a acercarnos a las gentes que a lo largo de los años, con errores y aciertos, han intentado construir una vida más justa para la clase trabajadora. ■



Estíbaliz Montero Mendoza (@EstibalizMMM) es Secretaria de la Mujer de CCOO de Euskadi.

Promover la coeducación

El Consejo Escolar del Estado estrena la Ponencia de Coeducación

Carmen Heredero de Pedro

DESDE SU APROBACIÓN, hace un año, venimos hablando de las positivas perspectivas que la LOMLOE (ley que modifica la Ley Orgánica de Enseñanza) nos abre para la educación en igualdad. Destacamos el empuje que puede suponer para la coeducación, para la introducción de la perspectiva de género y de las aportaciones de las mujeres en los currículos educativos, para una orientación académica y profesional no sexista, que anime al alumnado a optar por estudios y profesiones que sean realmente de su interés, al margen de cualquier estereotipo de género, para una educación en el respeto a la diversidad de orientación sexual y de identidad o expresión de género... y para el refuerzo de la educación mixta, poniendo obstáculos a la existencia de centros de "educación diferenciada", que practican diferentes objetivos y contenidos en la educación de chicas y chicos, manteniendo la desigualdad.

También expresamos el temor de una aplicación timorata de los preceptos que la nueva ley contiene, puesto que estos avances que señalamos, así como otros en defensa de la escuela pública o de la educación laica, por ejemplo, están siendo cuestionados por los privilegiados de siempre, encabezados por las patronales de la enseñanza privada y la iglesia católica, que siguen gozando de importantes cuotas de poder e influencia en nuestra sociedad.

Por ello es imprescindible que quienes defendemos la evolución progresista del sistema educativo nos dotemos de todos los mecanismos posibles que hagan que lo aprobado en la ley cuente con todas las garantías de su aplicación en el sentido más favorable para la equidad, la igualdad y la calidad. El sistema educativo debe adecuarse a las necesidades de las actuales generaciones infantiles y juveniles, así como a los cambios sociales que suponen la consignación de derechos para las personas, en especial para los grupos sociales discriminados. Y debe fomentar nuevos cambios sociales que avancen hacia una sociedad mejor, con mayor integración de las personas, sin exclusiones por origen social, racial, económico o de sexo.

Partiendo de los anteriores presupuestos, la Federación de Enseñanza de CCOO entendió la importancia de que el Consejo Escolar del Estado (CEE) se preocupara también por la práctica de la coeducación en los centros educativos, especialmente mediante la atención al profesorado. La presidenta, Encarna Cuenca, mostró su acuerdo con nuestra propuesta de trabajo en este sentido.

El CEE es el órgano de participación de los sectores más directamente relacionados con el sector educativo de las etapas anteriores a la universidad. Se crea en 1985, con la LODE y su ámbito se extiende a todo el Estado. Realiza una labor consultiva, de asesoramiento y propuesta al Gobierno en relación con los distintos

aspectos del sistema educativo, dictaminando los proyectos de normas en materia educativa, que tengan que ser aprobados por el Parlamento, el Gobierno o por el Ministerio de Educación, y elabora informes y estudios que suponen una fuente de datos de primera importancia sobre la educación en nuestro país. De ahí el valor que tiene que este órgano se preocupe por fomentar la coeducación en todos los centros educativos de manera más decidida.

Para ello, el pasado 17 de diciembre se constituyó un nuevo grupo de trabajo: Ponencia de Coeducación, que, según lo que marcan los artículos 18 y 48 del Reglamento del CEE, deberá elaborar informes para presentar a la propia Comisión Permanente o al Pleno del CEE.

Para empezar, se pretende construir un marco general sobre cómo incorporar la coeducación en el currículum, que llegue a todos los consejos escolares -de centro, municipales y autonómicos, además del propio CEE-, partiendo del conocimiento de lo que cada uno de esos consejos escolares está realizando en materia de igualdad entre los sexos, en especial, de las buenas prácticas que ya se llevan a cabo en algunos de ellos. Trabajaremos entusiasmadas en este nuevo proyecto. 

Carmen Heredero de Pedro. Integrante del CEE por la Federación de Enseñanza de CCOO.

"Es imprescindible que quienes defendemos la evolución progresista del sistema educativo nos dotemos de todos los mecanismos posibles que hagan que lo aprobado en la ley cuente con todas las garantías de su aplicación en el sentido más favorable para la equidad, la igualdad y la calidad".

La experiencia del Plan Corresponsables en Castilla-La Mancha

Rosario Martínez Pedrosa

EL AÑO 2021 ha sido un año importante para Comisiones Obreras en Castilla-La Mancha, y es que hemos sido partícipes en poner en marcha el Plan Corresponsables en la región, siendo la primera comunidad autónoma en desarrollar este proyecto tan innovador como necesario. Programa que dignifica y profesionaliza el trabajo de cuidados a menores de 0 a 14 años y que corresponsabiliza al Estado y a las Administraciones Públicas en esos trabajos de cuidados de menores hasta ahora sin valor social, ni remunerados y que suponen en muchas ocasiones la imposibilidad de los padres y en la mayoría de los casos madres la oportunidad de acceder al mundo laboral, precisamente por la asunción de esas responsabilidades familiares de cuidados. El Plan Corresponsables garantiza el cuidado como un derecho desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

En Castilla-La Mancha, el proyecto ha desarrollado desde los ayuntamientos y bajo la batuta del Instituto de las Mujeres. 612 municipios se han acogido al desarrollo de este programa (de los 919 del total de Castilla-La Mancha), poniendo en marcha alguna de las dos líneas de trabajo, o las dos; o bien la de cuidados colectivos, o la de cuidados domiciliarios. Y es en esta segunda línea en la que el sindicato ha sido, junto con la UGT, responsable de habilitar a esas personas que, teniendo experiencia previa en cuidados de menores, no tenían certificado alguno de profesionalidad.

El mecanismo de habilitación debía ser sencillo y accesible para las personas participantes en el procedimiento, por lo que consensuamos la fórmula para la habilitación, que realizamos a través de una entrevista personal, un cuestionario de evaluación especialmente dirigido a situaciones de asistencia y cuidado a menores y finalizando con una fase formativa para garantizar los conocimientos necesarios que habilitaran a las personas candidatas para desarrollar ese trabajo de cuidados a menores de 0 a 14 años, atendiendo a todas las fases evolutivas de las y los menores.

El proyecto se ha dividido en dos fases de habilitación para dar una mayor respuesta y cobertura a todas esas personas cuidadoras interesadas en la participación en el programa; la primera ya finalizada, de septiembre a enero, con unos muy buenos resultados; y la segunda de febrero a junio, en la que estamos inmersas en este momento.

Han sido más de 850 personas las que han pasado por nuestros procedimientos de habilitación en esa primera fase, a las que hay que sumar las personas que por su titulación oficial, ya podían acceder directamente a esas bolsas de cuidado profesional, enmarcadas dentro del Plan Corresponsables.

A día de hoy, y según datos de la Consejería de Igualdad de Castilla-La Mancha, "se han contratado ya a más de 1.500 personas, en su inmensa mayoría mujeres, aún sin desplegar el proyecto al completo, se han atendido a más de 24.000 menores y se ha ayudado a conciliar la vida laboral, familiar y personal a más de 17.000 familias de la región".



Grupo de mujeres beneficiarias del procedimiento de habilitación del Plan Corresponsables en CCOO-Castilla La Mancha. Fotografía de Laura Gil.

"El Plan Corresponsables garantiza el cuidado como un derecho desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres".

Qué duda cabe de que el desarrollo de este proyecto viene a dar respuesta a una de las reivindicaciones del sindicato CCOO y de sus secretarías de Mujeres: el de revalorizar el trabajo de los cuidados (en este caso a menores) cualitativa y cuantitativamente, no solo profesionalizando y dignificando ese trabajo en cuidados, sino siendo asumida esa corresponsabilidad necesaria por parte del Estado en esos trabajos invisibles, que las mujeres asumen de manera natural como esa responsabilidad propia, pero que supone en muchos casos ese freno o esa interrupción al desarrollo de su vida profesional.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ya ha anunciado que mantendrá el proyecto durante los ejercicios 2022 y 2023, con la ampliación de esos cuidados a menores de hasta 16 años, cuestión que desde el sindicato valoramos y celebramos.

El año 2021 marcará un antes y un después en esos trabajos de cuidados a menores, esperando que esa "política semilla" a la que refieren las políticas del Plan Corresponsables, germine en esa ansiada y necesaria corresponsabilidad pública del Estado en cuidados y desde un enfoque de garantía de derechos universales. 

Rosario Martínez Pedrosa (@errey punto06). Secretaria de Mujer e Igualdad en CCOO de CLM.

ensayo

Confesiones inconfesadas

Confesiones inconfesadas. Claude Cahun. Girona: Wunderkammer, 2021.

Enrique Arce Castilla

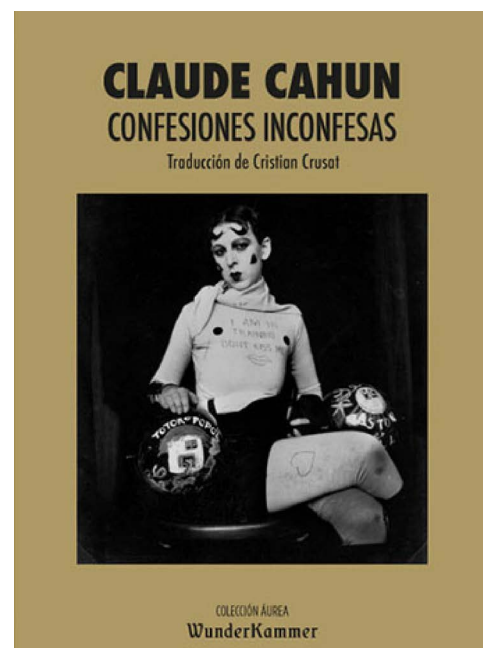
CUANDO se choca por primera vez con una obra de Claude Cahun es inevitable pensar que esta artista, fotógrafa y escritora, nacida en 1894, pertenece a esa estirpe de los "creadores distintos". Artistas "diferentes" que miran de frente en su interior, que se ponen, incluso, en peligro. Y abrazan este riesgo, lo aceptan, porque no pueden hacer otra cosa, no pueden hacer otro arte.

Así, en los escritos de Cahun explotan los géneros literarios, se entremezclan y se rompen. Son actos de escritura. Son actos de pensamiento. Son actos de vida. Collages, yuxtaposiciones, intuiciones, juegos semánticos; confesiones confusas y confesiones arriesgadas, aforismos lanzados, sueños y sombras en los que sumergirse. En definitiva, ficción y vida, porque -no creo que haga falta explicar a estas alturas- la ficción es parte inseparable de la vida.

Puede que sea Claude Cahun uno de los grados más conseguidos, con sus inevitables

heridas, de esa revolución proclamada por muchos surrealistas y perseguida radicalmente, más allá de lo teórico, solo por unos pocos. Y es que la verdadera revolución será interior, o no será; y en Cahun es una revolución de verdad: la búsqueda de una identidad propia, distinta, única. De hecho, toda su actividad puede verse como una serie de tanteos y encuentros con esa identidad perseguida que se escenifica en su arte, en la exhibición de su ser múltiple, en la elección de un nombre distinto al del nacimiento (Claude en francés se utiliza para mujeres y hombres), en su colección cambiante de autorretratos, disfraces que responden mejor a la pluralidad de su yo que esa copia estable e inmóvil habitual en casi todos nosotros.

Quizás, a la hora de leer este volumen, publicado originalmente en 1930, habría que renunciar a una voluntad totalizadora y hacerlo, mejor, con la intención de entregarse al fragmento, de jugar a que el azar señale las páginas y, en voz alta, dejarse llevar por el fluir de las frases e imágenes que son un buen reflejo de esta mujer más allá de los géneros (en todos sus



sentidos) que decía escribir «contra sí misma»; seguramente para "en-contra-rse" más profundamente. O, al menos, intentarlo. ■

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

arte

Judith Joy Ross

Exposición de la artista Judith Joy Ross. Fundación Mapfre (Madrid)

Raquel Prieto García

LA FUNDACIÓN Mapfre realiza la mayor exposición de esta fotógrafa, con piezas (200) prestadas por la artista de forma altruista, y realizadas entre 1975-2015.

Nació en el noreste de Pensilvania, lugar en el que creció y continúa residiendo. Siendo estudiante universitaria encontró su medio de expresión y vocación en la fotografía, aunque para ella no fue fácil. Experimentó con diversos motivos, formatos de cámara y estilos de impresión hasta desarrollar una visión personal como fotógrafa.

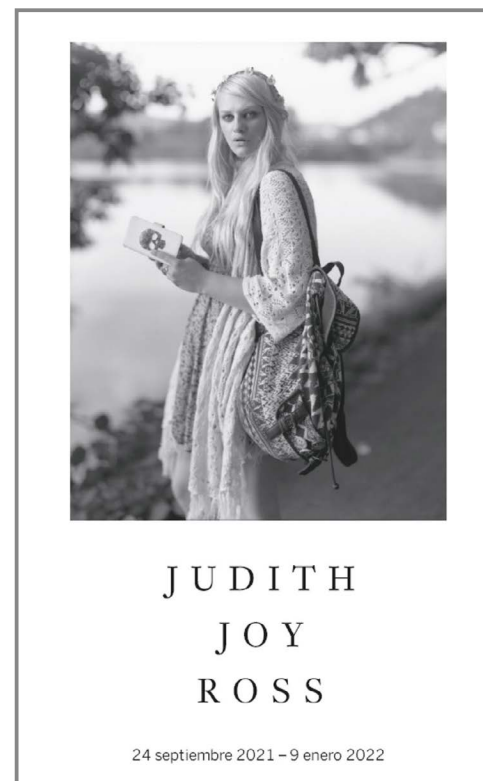
A finales de los 70 empezó a observar a la gente en los parques y calles de su ciudad a través de su cámara fotográfica y descubrió su capacidad para, mediante el objetivo de la cámara, atisbar el pasado, el presente e incluso el futuro de una persona. Los diferentes estados de ánimo y las preocupaciones que nos afectan. Puso un énfasis especial en mujeres y hombres de clase trabajadora pero también en niños y adolescentes de la ciudad en la que vive.

Cada una de las series muestra una etapa de la vida de la artista y van desde niños en parques municipales y en escuelas públicas hasta miembros del Congreso de Estados Unidos, pasando por inmigrantes africanos en París, desconocidos que se encuentra en algún viaje a través del país, visitantes a un monumento conmemorativo nacional, reservistas llamados a filas o civiles que apoyan o protestan contra campañas militares.

Todas las fotografías son retratos que, al verlos, no dejan indiferente a lo que la persona que ha sido fotografiada transmite. La sensación de conocimiento y comprensión de la situación que refleja es tremendamente real.

«Con una cámara, puedo llegar a ver y entenderlo todo» (Judith Joy Ross). ■

Raquel Prieto García es licenciada en Derecho y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.



Portada folleto exposición.

glosario

Diccionaria una, la importancia de nombrar en femenino

Diccionaria una. Asociación Genialogías. Ediciones Tigre de Papel, 2021.

Diana García Bujarrabal

EN ESTA época dominada por la imagen a menudo se minusvaloran las palabras. Y, sin embargo, nombrar es un acto político de primera magnitud que opera en el mismo corazón de nuestra cultura. No son casuales los modos de decir, ni responden a misteriosos azares o leyes consustanciales al lenguaje. A menudo reflejan relaciones de poder y, en este sentido, el patriarcado se ha ocupado durante siglos de silenciar a las mujeres: ahí quedan las palabras de Telémaco cuando manda callar a su madre Penélope.

Conscientes de esta realidad, en la asociación feminista de mujeres poetas Genialogías, que aglutina a cerca de 70 autoras de todo el Estado, se propusieron en 2017 encontrar nombres para las "realidades innombradas" de las mujeres y, durante los últimos cuatro años, han trabajado de forma colaborativa para alumbrar este glosario con cerca de 200 entradas que es *Diccionaria una*.

Entre la poesía, la reivindicación, la exploración o el humor, *Diccionaria una* nos cuenta que una *lázara* es una "mujer que se levanta y anda porque le da la gana", que el *cuidadicio* es el "vicio de cuidar en exceso del que convendría cuidarse" o que un *loque* es ese "señor que tiene la costumbre de dar consejos a las mujeres sin que ella se lo pidan y que siempre empieza sus frases diciendo: «Lo que tenéis que hacer las mujeres es...»". ¿Quién no se ha encontrado alguna vez a un loque?

Diccionaria una es una obra original y, sobre todo, una espita que abre a la reflexión sobre el lenguaje y su poder liberador. También un canto a la *hermosoridad*, "la solidaridad entre mujeres que se escuchan, se apoyan y crecen juntas como hermanas". ■

Diana García Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



novela

El último amor de Baba Dunja Sororidad, comunidad, sostenibilidad

El último amor de Baba Dunja, de Alina Bronsky. Editorial Tres puntos, 2021. Traducción de Ariel Magnus.

Eva Antón Fernández

LA INVASIÓN de Putin en Ucrania ha devuelto a la actualidad la antigua central de Chernóbil, la toxicidad nuclear que perdura 30 años después del escape y las amenazas catastróficas de esta industria y su uso militar.

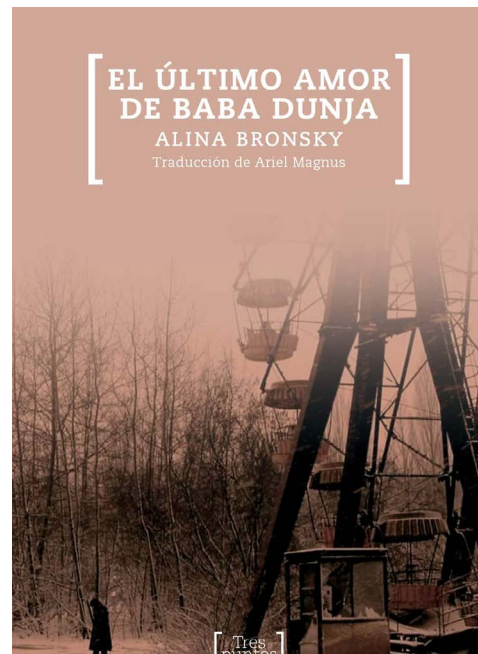
La novela transcurre en un pequeño pueblo de la zona de exclusión de Chernóbil. La protagoniza Baba Dunja, octogenaria convertida en icono por su regreso a un pueblo desalojado tras el escape nuclear, con un puñado de gente mayor. Forman una pequeña comunidad que subsiste frente a las carencias y la devastación mediante la ayuda mutua y lo que ofrece una naturaleza que rebrota.

Baba Dunja llevaba una vida de mujer trabajadora, con su doble jornada, dedicada a cuidar, curar, nutrir, limpiar ("Soy una mujer como millones de otras mujeres"). Y luego llegó el escape, el impacto tóxico en la gente y en el ecosistema, que aún perdura. Y en ella misma:

"Mi cuerpo irradia tanto como nuestra tierra y lo que produce. El biólogo me explicó que tenía la cosa metida en los huesos y se irradiaba alrededor, yo misma era un pequeño reactor".

El pueblo es una zona acotada, condenada, en la que vivos cercanos a la muerte y muertos conviven: "Veo a Marina y a Anja y a Serguej y a Wladi y a Olya. El bebé que nació muerto en mis manos siete meses después del reactor. Esos son mis muertos, me siguieron de regreso a Chernobol". No se permite la entrada de niñas y niños; no hay futuro.

La llegada de un hombre joven y su hija y el episodio de violencia machista vicaria provocan una reacción colectiva en la que, nuevamente, Baba Dunja y sus saberes de supervivencia avivan vínculos de vecindad, solidaridad y sororidad. Son mujeres sosteniendo la vida, sosteniéndose mutuamente y recuperando una naturaleza dañada como último, resistente, amor a la tierra. ■



Eva Antón Fernández (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Mujer LBT, la doble discriminación

Miriam Correas González

SI NOS remontamos a la época de la dictadura franquista podemos decir que las mujeres LBT pasamos desapercibidas. Principalmente por la idea imperante de que las mujeres somos seres asexuados, que las relaciones femeninas se circunscriben a los afectos. Esa idea, desgraciadamente, persiste. Esto no es algo característico de ser LBT, sino de ser mujer en sí. La dictadura franquista, con sus secciones femeninas, entrenaba a las mujeres para ser el complemento y el sustento del varón, entendían nuestra sexualidad como receptáculo de los deseos y necesidades del hombre, nos concebían como seres heteronormativos y, si el plan no te gustaba, siempre tenías salidas: el convento, la locura o la soltería al servicio del resto (cuidado de familiares...)

A finales de los 70 comienza el movimiento LGTB en España, el llamado orgullo gay, hasta que en los años 90, y de la mano del movimiento feminista, pasó a ser orgullo LGTB. Esto no es una simple casualidad, se trata de la invisibilización a la que las mujeres hemos sido sometidas a lo largo de la historia porque, en definitiva, somos hijas de nuestra historia, de nuestra cultura.

¿Y cómo es ser mujer y lesbiana en el ámbito laboral?

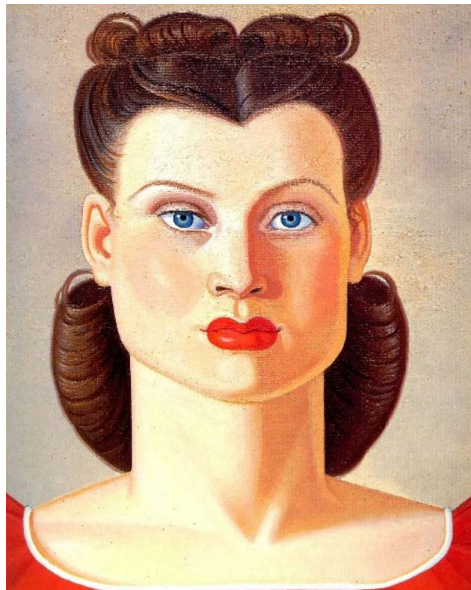
Yo a esto le añadiría ¿Cómo es ser mujer, lesbiana y sindicalista en un sector tan masculinizado como es industria? Porque soy todas esas cosas...

No voy a mentir: no es fácil. Ya es complicado ser mujer en un sector tan masculinizado como industria pero si, además, le añades que eres sindicalista, lesbiana, bisexual o transexual lo que te encuentras es una discriminación de doble o triple nivel.

¿Lo que más duele?

Sin duda alguna, al menos para mí, lo que más me duele es ser consciente de que hay compañeras LBT que te miran "en la clandestinidad", que saben que estás, que eres visible y que te admiran por ello y que, pese a todo, no dan el paso por cuestiones culturales, de edad o por miedo; prefieren permanecer sufriendo, en silencio.

Hace algunos años, una compañera, de una generación muy diferente a la mía, vino a hablar conmigo, a desahogarse, a sentirse ella misma dentro del ámbito laboral aun-



Cabeza de mujer de frente. Maruja Mallo.

"Las generaciones de luchadoras, activistas y feministas, las mujeres que en cierto modo facilitaron el camino a todas las que llegamos después y a las que les debemos mucho, esas mujeres merecen que la lucha continúe, que no se dé ni un solo paso atrás, que no nos conformemos".

que fuera sólo un instante. Hacía años que se había casado con una mujer y renunció a su permiso retribuido por matrimonio por el simple hecho de tener que decir que era lesbiana. Una compañera, cuya mujer estaba hospitalizada y no podía acompañarla por no haber reunido el valor de decir quién era, que lloraba y que, cuando le preguntaban, decía que tenía una amiga muy enferma.

Esto me lleva a una gran reflexión: las mujeres que consiguieron que el orgullo gay se llamase orgullo LGTB, para no dejar a ninguna atrás, las mujeres que consiguieron que sus entornos sociales y familiares entendieran que lo suyo no era amistad sino una relación de pareja, las generaciones de luchadoras, activistas y feministas, las mujeres que en cierto modo facilitaron el camino a todas las que llegamos después y a las que les debemos mucho, esas mujeres merecen que la lucha continúe, que no se dé ni un solo paso atrás, que no nos conformemos con lo que tenemos.

Nos queda un largo camino por recorrer compañeras

Sí, nos queda un largo camino por recorrer y debemos hacerlo juntas, porque lo hiciémos con el feminismo y lo haremos con la diversidad LBT. No está todo hecho. Aunque hayamos avanzado mucho en derechos, las mujeres LBT ni siquiera tenemos los mismos derechos que las mujeres heterosexuales. ¿Cabe en la cabeza de alguien que una mujer heterosexual tenga que adoptar a su propio hijo/a biológico/a? Pues desgraciadamente en las familias cuyas progenitoras son dos mujeres, una de ellas, en este caso la no gestante, tiene que adoptar a su propia hija/o.

Nos queda mucho por hacer. Nos queda al menos romper con los estereotipos, los prejuicios, el machismo, la LGTBfobia, hacer de los centros de trabajo lugares seguros para personas, para toda la diversidad de personas, eliminar los armarios, las discriminaciones, los miedos, las tasas de paro que tienen las mujeres trans. Y no es un trabajo que vayan a emprender las empresas precisamente. Es algo que CCOO tiene que abordar, porque si en algo tenemos experiencia como sindicato de clase es en impulsar movimientos sociales: el movimiento obrero, el movimiento feminista, el movimiento LGTB+. En definitiva, nosotras propiciamos y preservamos la democracia en este país, cueste lo que cueste y sin rendirnos nunca. ■

Miriam Correas González es responsable de LGTB+ de la Federación de Industria de Madrid de CCOO.

Reconocer lo vivido y reparar sus consecuencias

Ayuda a personas LGTBI+ mayores de 55 años en Canarias

Sylvia Jaén Martínez

HAY HERIDAS que no curan. No me refiero a las que atraviesan y rasgan nuestra piel, sino a las que marcan generaciones, crean valores culturales, supuran odio y temor.

Todas las personas mayores de 55 años que lean este artículo rápidamente conectarán con esa herida si les hablo de disidencia sexual y de género durante el franquismo. Porque esa huella es compartida por toda la sociedad, no sólo por quienes vivieron el miedo en primera persona.

Canarias no es una excepción: nuestras islas saben más, mucho más de lo deseado, de esa época tan reciente de nuestra historia en la que amar a una persona del mismo sexo o vivir una identidad no correspondida con la asignada al nacer significaba convertirse en una persona marcada por el estigma, la discriminación y el miedo.

Numerosas personas LGTBI que vivieron el franquismo y la transición sufrieron un entorno social y político que terminó siendo trascendental para sus vidas. No todas, porque siempre habrá excepciones, incluso en las épocas más grises, pero muchas de las lesbianas, gays, bisexuales y personas trans que vivieron o crecieron a la sombra de la dictadura en España fueron incomprendidas por sus fa-

milias, expulsadas del ámbito educativo, habitualmente tuvieron dificultades para insertarse en el ámbito laboral regulado y acabaron en entornos laborales precarios, cuando no manifestamente ilegales o alegales.

Hoy reconocemos como discriminación lo que durante décadas fue la práctica habitual de desprecio y marginalidad con la que convivían las personas cuya orientación afectiva sexual o identidad de género era distinta a la considerada "norma" en aquellos años. Y las reconocemos hoy gracias a los cambios sociales y culturales que han transformado Canarias y el resto del Estado desde la dictadura franquista hasta nuestros días que, junto a los cambios legales, han ido integrando las realidades LGTBI en nuestra sociedad y cambiando nuestra mirada.

Pero estos cambios se han realizado sin apenas nombrar a las personas que sufrieron la represión y sus cuerpos. Sin reconocer el daño generacional y restituir, o intentarlo, las consecuencias de vidas marcadas por la discriminación.

Desde la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias entendimos que avanzar en el reconocimiento de lo ocurrido no sólo era necesario por estar en deuda con las lesbianas, gays, bisexuales y personas trans que lo vivieron en primera persona, sino como lección para no repetir errores en el futuro.

Para hacer efectivo este reconocimiento fue aprobada en el presupuesto del 2020 la ayuda económica transitoria para personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) mayores de 55 años, que habían sufrido en el pasado algún tipo de discriminación por motivos de diversidad sexual y que se hallaran en situación de exclusión social.

Gracias a la colaboración de los municipios, pero especialmente de las entidades LGTBI, se presentaron 74 solicitudes durante el 2020 a través de las cuales fueron concedidas ayudas a 61 personas lo que supuso un total de 324.605 euros del presupuesto de



MAYORES SIN ARMARIOS ¡HISTORIA, LUCHA Y MEMORIA!

Imagen cedida por FELGTBI+

la Consejería de derechos sociales, igualdad, diversidad y juventud.

Es importante entender esta ayuda como el inicio de un proceso de reparación a las personas LGTBI ya que en ningún caso una ayuda única, ejecutada durante el 2020, y que supuso un ingreso de 5.321 euros, puede compensar lo que significó ver mermado su derecho al libre desarrollo de su personalidad y condicionada su calidad de vida.

Hoy Canarias celebra la vida plena, celebra el derecho a amar a quien ames y de ser quienes somos sin que pueda prevalecer discriminación alguna. Vivimos un momento donde nuestro archipiélago es incluso capaz de marcar el camino al resto del Estado, aprobando leyes por la plena igualdad de la comunidad LGTBI. Avances que no pierden la memoria de dónde venimos y precisan respaldar desde el Gobierno el camino reconociendo el especial sufrimiento y vulnerabilidad que supuso para aquellas mujeres y hombres disidentes sexuales crecer en aquellos durísimos años.

La ayuda para mayores de 55 años aprobada en el 2020 no es sólo un apoyo económico necesario sino que va más allá y busca, desde una institución como es el Gobierno de Canarias, reconocer la injusticia de las que fueron objeto las personas LGTBI en nuestra historia reciente, colocar la responsabilidad en quienes hicieron el daño y poner en valor el derecho a una vida digna que les fue hurtado. ■

Sylvia Jaén Martínez (@Sylviajaen) es Viceconsejera de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias.



Campaña Orgullo 2019 CCOO centrada en las personas mayores

Hacia una reforma de la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

Silvia Espinosa López

NUESTRA vigente Ley Orgánica de derechos sexuales y reproductivos 2/2010, aunque no es perfecta, supuso un gran avance para todas nosotras. Se la conoce como ley del aborto, pero la ley va mucho más allá. Va de derechos humanos, de los derechos y libertades que hacen posible el disfrute pleno de la sexualidad, la toma de decisiones sobre nuestro cuerpo y nuestra vida, o la libertad de escoger el número, el momento y la oportunidad de tener hijos o hijas.

Las fuerzas más retrógradas de nuestro país han conspirado continuamente contra ella, hasta el punto de impedir su aplicación en aquellos territorios donde han estado gobernando. Y es que no hay nada más subversivo a los ojos de la derecha y la ultraderecha que una mujer sexualmente libre.

Sin duda el derecho al aborto es el derecho que más nos ha costado conquistar, aquel que siempre está bajo amenaza, el que siempre tenemos que estar defendiendo. Reciente está en nuestra memoria el ataque que supuso la reforma de Gallardón, y la emoción del triunfo a bordo del "Tren de la Libertad", que se llevó por delante al ministro, pero que no pudo evitar una reforma que, aunque mucho menos agresiva, dejó en el desamparo a las más vulnerables, a las mujeres de entre 16 y 18 años que ya no podrían abortar sin el consentimiento parental en ninguna situación, por difícil que fuera.

Durante estos años hemos sido testigo de las muchas grietas que tiene la aplicación legal, pero hemos tenido que esperar a un gobierno progresista para que ponga en la agenda la necesaria reforma.

Este 24 de febrero CCOO fuimos la

única organización sindical convocada, junto a gran número de asociaciones feministas y profesionales, al segundo encuentro consultivo convocado por el Ministerio de Igualdad para tratar sobre la reforma de la Ley. En la reunión pudimos escuchar de primera mano a la ministra, Irene Montero, además de a otras mujeres destacadas, sobre los aspectos concretos que contiene el proyecto de reforma. Ellas también nos escucharon a nosotras, y tengo que decir que el consenso sobre los cambios que hay que hacer fue muy grande. El tema más controvertido fue sin duda la violencia obstétrica, pues hay colectivos profesionales que se niegan incluso a su reconocimiento, aunque quedó claro que es necesario sacarlo a la luz y poner medidas.

Aunque todavía no tenemos un texto,

el ministerio se comprometió a asumir como propias las principales reivindicaciones del movimiento feminista, las cuales coinciden con las nuestras: establecer mecanismos eficientes para que la aplicación de la Ley no dependa de la voluntad de los diferentes gobiernos en cada territorio; conseguir que la educación afectivo-sexual en igualdad sea un derecho; el acceso a la anticoncepción tiene que ser igualitario y gratuito, con circuitos claros en cada territorio y dentro del ámbito de la atención primaria; es necesaria una atención a la salud sexual al margen de la salud reproductiva; el acceso al derecho al aborto debe de ser igualitario en todo el Estado, y atenderse en la sanidad pública como cualquier otra prestación sanitaria, y no sólo su opción farmacológica; hay que formar adecuadamente al personal sanitario incorporando la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los temarios de las universidades y en la formación continuada en las empresas; la objeción de conciencia es un derecho individual, no colectivo ni institucional, es imprescindible que sea ordenado y regulado mediante un registro público; restablecimiento del derecho al aborto sin permiso parental para las mujeres de 16 y 17 años; introducir medidas para que las mujeres migrantes y más vulnerables también tengan un acceso igualitario y gratuito al aborto; retirar el periodo de reflexión; introducir medidas que aborden la salud menstrual...

Desde aquí deseamos que, el Ministerio obtenga un apoyo mayoritario de este proyecto, porque su éxito será el de todas. ■

Silvia Espinosa López (@SilviaFSSCCOO) es Secretaria de Mujeres, LGTBI y Políticas de Igualdad de la Federación de Sanidad de CCOO.

En el pasado, presente y futuro

Garbiñe Espejo Jairo

HACE UNAS semanas tuve el honor de participar en la presentación del libro *18 de octubre de 1971: La ocupación de Seat*. En él, entre otras, encontramos las voces de quienes fueron protagonistas de este capítulo de nuestra historia. Nos narran los diferentes hechos que empujaron a la decisión final de ocupar la fábrica, el asesinato del compañero Antonio Ruíz Villalba. En definitiva, un conflicto que se desató en un contexto sociopolítico donde la clase trabajadora había perdido por completo el miedo y cuestionaba las duras condiciones de vida y de trabajo. La falta de libertad. Voces que expresaban la voluntad colectiva de derrumbar el Régimen. Una de esas voces protagonistas es la de Pedro López Provencio.

Pedro López fue uno de los sindicalistas de la candidatura de la comisión obrera de la fábrica que venció las elecciones sindicales de mayo de 1971 y que posteriormente lideró la ocupación cinco meses después. Pero Pedro, como otros tantos, no llegó por sí solo a formar parte de la comisión obrera y tal y como él mismo lo recuerda, fue una mujer quien le puso en contacto con los demás y le informó de las reuniones clandestinas, la compañera Conchita Vila. Podemos decir que dentro de la propia clandestinidad existía otro papel clandestino liderado por las propias mujeres. El papel de Conchita Vila (como el de otras tantas compañeras), es un claro ejemplo de

ello. Su trabajo como asistente social de la Seat le permitió recibir a muchos trabajadores y trabajadoras en su despacho y así poder hablarles sobre las clandestinas reuniones.

También fue fundamental en la gran Industria el papel de las trabajadoras y/o mujeres de trabajadores tanto para vencer el Régimen como para fijar los cimientos de CCOO como sindicato de mujeres y hombres.

La ocupación del sindicato vertical en Bilbao por las mujeres de los huelguistas de la empresa Laminación de Bandas en Frío, conocida como *la huelga de Bandas*, supuso el conflicto laboral más largo, 163 días, en pleno franquismo. Otro ejemplo es el de la movilización de las mujeres de Motor Ibérica, liderada por Maruja Ruíz, ocupando la iglesia de Sant Andreu de Palomar (sin olvidar que esta decisión fue tomada a regañadientes por algunos de los trabajadores que no vieron con buenos ojos que sus mujeres diesen ese paso). Todas ellas, en estos y otros episodios, fueron las responsables de extender y mantener los diferentes conflictos laborales, informando sobre ellos a través de asambleas, octavillas, recogiendo aportaciones voluntarias, extendiendo la solidaridad entre otras fabricas que no se encontraban en huelga etc. En definitiva, fueron también pieza clave de los logros de las diferentes comisiones obreras.

Las diferentes movilizaciones de las mujeres reivindicando la mejora de las condiciones de vida y laborales iban



Fotografía de Nuria Silván.

Para seguir siendo un sindicato de hombres y mujeres, para avanzar en igualdad, debemos seguir reconociendo y visibilizando el trabajo de las mujeres en y para la organización, obtener cada vez una mayor incorporación de mujeres tanto en afiliación como en representación y por qué no, seguir ganando peso en los órganos de dirección.

acompañadas de las reivindicaciones feministas, del empoderamiento de las mujeres. Ello obtuvo respuesta con la creación de las primeras Secretarías ó Comisiones de Trabajo de la Mujer en el año 1977.

Y es que precisamente, si hoy tenemos un sindicato donde se consolida el crecimiento afiliativo de las mujeres de un 43.4 % en el 2017 al 46.6 % actual, o donde hemos pasado de tener un 12% de mujeres en las secretarías generales en el anterior Congreso, a finalizar el 12º Congreso Confederal con el 35% de mujeres liderando diferentes niveles y ámbitos de la Organización, es sin duda gracias al trabajo y esfuerzo colectivo de todas y cada una de nuestras secretarías de las mujeres, además de ser una consecuencia natural del contexto sociopolítico.

Pero no debemos caer en la autocomplacencia. Para seguir siendo un sindicato de hombres y mujeres, para avanzar en igualdad, debemos seguir reconociendo y visibilizando el trabajo de las mujeres en y para la organización, obtener cada vez una mayor incorporación de mujeres tanto en afiliación como en representación y por qué no, seguir ganando peso en los órganos de dirección. El liderazgo feminista de quienes ostentamos una responsabilidad es condición *sine qua non* para el empoderamiento de las mujeres también en CCOO. ■

Garbiñe Espejo Jairo
(@garbineespejo) es Secretaria General de Industria de CCOO.

ALMUDENA GRANDES, SIEMPRE EN NUESTRO RECUERDO



*Con el tiempo comprendí que la
alegría era un arma superior al odio,
las sonrisas más útiles, más feroces que
los gestos de rabia y desaliento*