

Trabajadora70

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD  V ÉPOCA. JUNIO 2020

Campañas violencias machistas

Entrevistas a trabajadoras en tiempos del COVID-19

Teletrabajo y corresponsabilidad



CAMPAÑA

3/ Contra las violencias machistas, de Carmen López y Alba García

EDITORIAL

4/ Esenciales e imprescindibles

POR AQUÍ

6/ Atención sindical frente al COVID-19, de Raquel Prieto

Sugerencias sobre lenguaje e imágenes sexistas, de Begoña Marugán

EMPLEO

7/ Mujeres en servicios esenciales. Servicio de ayuda a domicilio, de Paula Guisande, Pilar Expósito y Silvia Espinosa

GENERACIÓN XXI

9/ Las jóvenes en tiempos de COVID-19, de Irene Ortiz

ENTREVISTAS

10/ ¿Heroína?, No gracias. Llámame trabajadora

11/ Yolanda Navarro, delegada de CCOO en Pronovias de Barcelona, de Carmen Briz

12/ María Ximenez, profesora en un instituto público de Madrid, de Diana García

13/ Carmen Juarez, responsable de Nuevas Realidades del Trabajo y Precariedad de CCOO de Catalunya, de Carmen Briz

14/ Mamen Martínez, trabajadora de Hipermercados Carrefour en Madrid, de Diana García

15/ Saida Toledano, mossa d'Esquadra en Barcelona, de Carmen Briz

16/ Mayra Rodríguez, trabajadora en un invernadero en Murcia, de Diana García

17/ Marina Lamparero, trabajadora de la limpieza del Hospital de Móstoles (Madrid), de Carmen Briz

18/ Rocío Márquez, cantaora de flamenco, de Diana García

19/ María Guinea, médica de familia en atención primaria en Marina Baixa (Alicante) de Carmen Briz

20/ Pilar Seoane, directora de la oficina del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en Boiro (A Coruña), de Diana García

CIBERFEMINISTAS

21/ Información coronavirus mujeres, de Eva Antón

POR EL MUNDO

22/ Por una Europa equitativa y justa, de Anna María Mellado

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ *Pikara Magazine*, de Carmen Briz y Diana García Bujarrabal

Revista *Treballadora*, de Alba García

Autocuidado en tiempos de pandemia, de Silvia Espinosa

SOCIEDAD

25/ Teletrabajo y corresponsabilidad esa pequeña/gran utopía, de Lourdes Núñez

GUÍA PARA NO PERDERSE

26/ Novela/ *Lectura fácil*, de Francisca Gómez

Cine/En el mito: *Elisa y Marcela*, de Enrique Arce

Ensayo/ *La mujer invisible*, de Carmen López

Series/*Unorthodox*, de Diana García

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

28/ Trabajadoras lesbianas, de Cristina Pérez

SALUD

29/ La salud de las mujeres, de Silvia Espinosa y Mar Bueno

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

31/ Mujeres en el sector ferroviario, de Pepa Páez

EDITA
Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

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

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

RESPONSABLE | Elena Blasco Martín
REALIZACIÓN | Carmen Briz Hernández
DISTRIBUCIÓN | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Elena Blasco, Carmen Briz, Alba García, Diana García, Ramón Górriz, Paula Guisande, Silvia Espinosa, Pilar Expósito, Pedro José Linares, Carmen López, Anna María Mellado, Empar Pablo, Óscar Sánchez y Mariano Sanz

Colaboran en este número: Irene Ortiz, Eva Antón, Lourdes Núñez, Francisca Gómez, Enrique Arce, Cristina Pérez, Mar Bueno y Pepa Páez

Fotografías e ilustraciones de: Eva Sanabria, Emilio Barriga, Txefe Betancort, Estela González, Javier Salas y Fernando Mancilla

Ilustración de portada: Eva Sanabria
Ilustración de contraportada: Otto (César Muñoz)

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

Contra las violencias machistas

**Carmen López López y
Alba García Sanchez**

EN CCCO, y a través de las secretarías de Mujeres, se han estado realizando campañas contra las violencias de género desde el inicio de esta pandemia, sabiendo la doble dificultad que esta situación supone para las mujeres en situación de violencia y sus familias, unas veces colaborando y difundiendo las campañas que se han realizado desde las diferentes Administraciones Públicas en el territorio y otras realizando campañas propias.

Un ejemplo de éstas últimas ha sido la realizada por la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCCO en la que cada semana se ha dedicado a un tema concreto y en cómo podía afectarles a las mujeres dicha violencia en las especiales circunstancias de confinamiento. Se empezó

por difundir la campaña del Ministerio de Igualdad ([Estamos contigo, la violencia de género la paramos unidas](#)) e informando de todas las posibilidades que ofrecen las administraciones para continuar todas las semanas con un tema diferente: desde el aislamiento obligatorio con quienes maltratan, a la necesidad de ayuda y apoyo de vecindad o familiares hasta el peligro para niñas y niños, la vuelta al trabajo y el peligro de encontrarse ocultas tras el teletrabajo. La imagen, que cuenta con el protagonismo de Valentina, bajo la etiqueta #HartasDeViolencia, fue diseñada por Eva Sanabria.

Otro ejemplo, en Cataluña, CCCO se sumó a la iniciativa del Institut Català de les Dones con la campaña [Establiment Segur contra la Violència Masclista](#), que consiste en ofrecer también los locales sindicales a mujeres en situación de violencias machis-

tas que pueden necesitar ayuda. Por su parte, Mentorías de CCCO de Catalunya es un programa de mentoría con perspectiva de género, dirigido a delegadas y afiliadas del sindicato, que se forman para poder ayudar posteriormente a las mujeres que se acerquen hasta el sindicato por haber vivido alguna situación de violencia machista. Se trata de un proyecto horizontal y en red que utiliza el valor de la experiencia y la empatía como herramienta para superar la violencia y que en plena crisis por el COVID-19 se hace más indispensable que nunca. CCCO siempre ha estado, está y estará apoyando a las mujeres víctimas de violencias machistas. 

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCCO) y Alba García (@AlbagarciaSAL) es secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCCO de Catalunya (@ccoocatalunya).

Ilustración de Eva Sanabria.

Recuerda que siguen funcionando las 24 horas los teléfonos de atención a las víctimas de malos tratos de **violencia de género**:

TELÉFONOS Y CORREO, 24 HORAS 365 DÍAS:

 **Información: 016**
 **Emergencias: 112**
 **016-online@mscbs.es**

APOYO PSICOLÓGICO INMEDIATO VÍA WHATSAPP:

 **682 916 136 / 682 508 507**

*Las mujeres víctimas de violencia pueden abandonar el domicilio ante una situación de riesgo.



#HartasDeViolencia

Esenciales e imprescindibles

YA SON MÁS de 70 días de estado de alarma en el que el país se ha paralizado como si fuera un reloj al que no se le ha dado cuerda. Pero la vida de cada una de nosotras ha continuado y se ha abierto paso como ha podido.

Las circunstancias son mil y una, los escenarios tantos o más que ellas y las vivencias incalculables. Esta diversidad es la que desea reflejar este número 70 de la revista *Trabajadora*.

Hubo alguien que dijo, en su momento, que lo que "No se cuenta no existe", pues para que exista, para que se conozca, para que se perciba y sobre todo para que no se olvide, este número dedica buena parte de sus páginas a entrevistar a algunas de esas mujeres que se convirtieron en esenciales ante la COVID-19. Son sus testimonios, los testimonios de quienes trabajan en sectores como industria, limpieza de edificios y locales, sanidad, agroalimentación, supermercados, enseñanza, servicios públicos, empleo doméstico, etc...

Profesiones, tareas y ocupaciones que se han revelado durante esta crisis como esenciales, que no han dejado de realizarse en muchos casos a pesar del parón de actividad y que son ocupadas por mujeres en su inmensa mayoría. Mujeres que

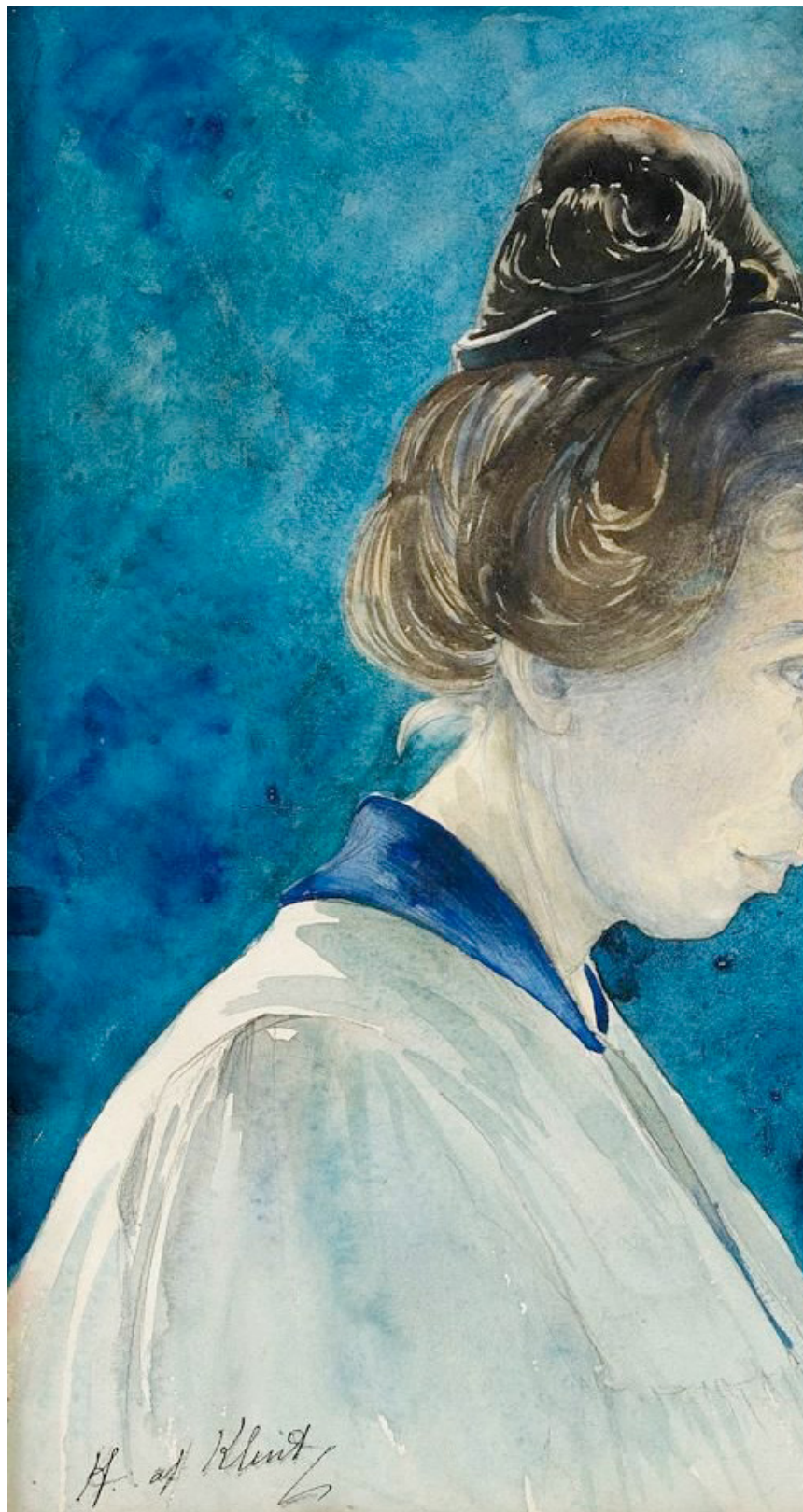
son y han sido siempre vitales para nuestras vidas y que, solo ante la adversidad de esta pandemia mundial, se han visibilizado como imprescindibles.

La filósofa feminista francesa Simone de Beauvoir escribió: "*Bastará una crisis política, económica o religiosa, para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados*". Se olvidó de la crisis sanitaria, anterior a la económica en este caso, pues en la gestión de la misma ya se percibía cierta dejadez de transversalidad de género en sus procesos y es que, como en todo, el androcentrismo está presente en la medicina y la investigación y así, se puede decir que apenas se han realizado estudios sobre las diferencias que la COVID-19 tiene en los cuerpos de mujeres y hombres.

Y ahora, en medio de las consecuencias económicas de esta crisis sanitaria, las mujeres se sitúan en el top de los contagios, en el primer puesto de la falta de conciliación y corresponsabilidad y en el *pódium* de la expansión de la pobreza y la vulnerabilidad.

La Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras ha querido subsanar esa deficiencia informativa abordando esta crisis desde el primer

"En medio de las consecuencias económicas de esta crisis sanitaria, las mujeres se sitúan en el top de los contagios, en el primer puesto de la falta de conciliación y corresponsabilidad y en el *pódium* de la expansión de la pobreza y la vulnerabilidad".





momento con el apartado *web Infocoronavirusmujeres*, sobre el que se escribe en la sección *Ciberfeministas*, y en donde, a través de diferentes materiales, se analiza la repercusión de la pandemia en la situación socio-laboral de las mujeres desde una perspectiva feminista.

Porque a pesar de que CCOO está volcado en el trabajo sindical para proteger la salud y el empleo (como podréis descubrir en las páginas de *Empleo*), desde el conocimiento más exhaustivo y particular de las consecuencias reales de esta pandemia aún quedan dudas respecto a las consecuencias reales que vaya a tener, una vez se supere la misma.

Y así, a pesar de contar con los testimonios que llegan a través de la interacción de quienes se encuentran tras los correos electrónicos y líneas telefónicas 900, a disposición de las personas afiliadas o no, en las que se ayuda, asesora e informa (sección *Por Aquí*), desde el sindicato no se deben reproducir errores y hay que prestar atención a: la falta de conciliación y la inexistente corresponsabilidad, la desigual y discriminatoria brecha salarial, la invisibilidad del trabajo de las mujeres, los ataques a los derechos sexuales y reproductivos y la dificultad para enfrentarse a las violencias machistas desde el confinamiento. Todos estos temas son tratados en las páginas de este número de *Trabajadora* (Campaña: *Violencia hacia las mujeres*; Sociedad: *Teletrabajo y corresponsabilidad*; *Diversidad sexual y de género*; *Trabajadoras lesbianas*; *Salud: Abortar en tiempos del COVID-19*; e incluso en la sección *Publicaciones y libros*).

"Ahora más que nunca, la agenda sindical y feminista no puede quedar ni aplazada ni olvidada".

Hacia un futuro sin pandemia

ANTE LA NUEVA situación y ante los inesperados escenarios de intervención sindical a los que se ha tenido que responder con eficacia y rapidez, el sindicato se ha rediseñado para llevar a cabo un 1º de Mayo *ciberactivista* en el que se reivindicó primero la salud y después el empleo y, todo ello, con perspectiva de género y con propuestas de cara a la recuperación de la normalidad. No se puede permitir que esta crisis, como bien apuntaba Beauvoir, aumente aún más la desigualdad de las mujeres, por todas, pero sobre todo pensando en el futuro, pues las generaciones más jóvenes merecen un mañana más igualitario (más en la sección: *Generación XXI*).

Un futuro post COVID-19 necesariamente debe pasar por la solidaridad internacional y, por supuesto, debe empezar por legitimar el proyecto europeo, para el cual es necesario un fondo de recuperación y de transformación económica que priorice a las personas: un plan con programas de ayuda al empleo, a las pymes y ante todo que amortigüe el impacto de la pandemia sobre las personas, especialmente las más vulnerables. CCOO, junto a otros

sindicatos europeos, se suma a una campaña de movilización y denuncia sobre el impacto que puede tener la propuesta de paralización de la Directiva Europea de Transparencia Salarial en la erradicación de las brechas de género e invita a la participación ciudadana en la consulta pública que se cuenta en la sección *Por el mundo* bajo el hashtag #StopBrechaSalarialYA.

Es evidente que esta excepcionalidad de aislamiento social, de nuevas formas de comunicación, de miedo a lo desconocido y sobre todo de incertidumbre e inseguridad por lo que está por venir, no puede hacernos olvidar que lo más importante son las personas.

En esta organización hemos tenido importantes pérdidas humanas, todas ellas imborrables e insustituibles en nuestra memoria, personas que nos dejaron y a las que no pudimos despedir; pero sabemos que su huella sigue en cada una de nosotras y nosotros, que su lucha se mantiene viva en nuestra lucha y que su energía solo se ha transformado en mayor fuerza para este "sindicato de hombres y mujeres" (como la sección a la que da nombre) que hace de su trabajo y empeño una forma de vida.

Si esta crisis nos debe enseñar algo es precisamente que la memoria no puede ser selectiva, que toda experiencia contiene una lección y que toda fábula tiene moraleja. La de esta crisis debe venir acompañada del reconocimiento de que la agenda sindical y feminista no puede quedar ni aplazada ni olvidada.

Que la tierra os sea leve...
Ahora sois eternas y eternos.
DEP. ■■

editorial

Autorretrato de una de las pioneras del arte abstracto, la artista sueca Hilma af Klint (1862-1944).

Atención sindical frente al COVID-19

Información sobre el coronavirus



ANTE CUALQUIER DUDA LABORAL RELACIONADA CON EL CORONAVIRUS LLAMA AL 900 301 000

CCOO ha habilitado una línea de teléfono gratuito 900 y un correo electrónico para que las trabajadoras y trabajadores que tengan alguna duda laboral relacionada con el coronavirus puedan recibir información y asesoramiento por parte del sindicato.

900 301 000
coronavirus@ccoo.es

HORARIO DE ATENCIÓN:
De lunes a viernes de 09:00 a 19:00 horas
Sábado y domingo de 10:00 a 14:00 horas



Sugerencias sobre lenguaje e imágenes sexistas

Begoña Marugán Pintos

LA COMUNICACIÓN es la acción que permite visibilizar la actividad del sindicato en cualquier ámbito y la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) está tratando de reforzarla como elemento clave. Es fundamental el contenido, las ideas y los valores que se aportan, pero no lo es menos el lenguaje, por lo cual la FSC se ha comprometido a utilizar un lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones y representaciones gráficas.

Lejos de ser un elemento secundario, el lenguaje tiene una importancia esencial. En 1934, el psicólogo ruso Lev Vigotsky en su ensayo *Pensamiento y lenguaje* mantenía que el lenguaje crea el pensamiento. Una posición reconocida en los diferentes campos de la psicología contemporánea, pero ampliada posteriormente al contemplar que las prácticas sociales también modulan el lenguaje.

El lenguaje comunica valores y creencias sociales, transmite roles y reproduce realidades, por lo que es lógico que la masiva incorporación de las mujeres al ámbito público haya supuesto un replanteamiento de los hábitos lingüísticos.

Desde el feminismo sindical se ha debatido sobre las implicaciones políticas del lenguaje al considerarlo parte esencial de la lucha por la igualdad. De forma sucinta se repite que: *"Lo que no se nombra no existe"* y se ha denunciado la utilización de un lenguaje sexista y clasista de un masculino genérico por invisibilizar a las mujeres y su forma de nombrar y conceptualizar la realidad.

El lenguaje es una herramienta política que se debe revisar y actualizar y la FSC se ha comprometido en visibilizar a las mujeres y sus distintas realidades en la acción sindical. Para ello, además de seguir revirtiendo el lenguaje de convenios y acuerdos, se ha activado un *Buzón de quejas y sugerencias sobre el lenguaje e imágenes sexistas* en el correo electrónico: mujeres@fsc.ccoo.es para que la afiliación, y la ciudadanía en general, pueda denunciar el uso de la falta de lenguaje inclusivo en los textos e imágenes de todo tipo que publique la FSC. Junto a lo cual se prepara la publicación de una *Guía sindical de lenguaje no sexista* y la edición de cursos de formación tanto para al personal de la estructura como para delegadas y delegados sindicales.

Begoña Marugán (@Begoa46) es adjunta a la Secretaría de las Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Ilustración de Emilio Barriga.



Raquel Prieto García

LA SITUACIÓN LABORAL ocasionada por la pandemia del COVID-19 en miles de trabajadores y trabajadoras ha supuesto enfrentarse a problemas para los que se han encontrado desprovistos de los conocimientos y mecanismos suficientes para darles solución y hacer frente. Ante las dudas, desconocimiento y, en ocasiones, indefensión, Comisiones Obreras (en todas sus organizaciones territoriales, incluso comarcales, y federaciones estatales) puso, rápidamente, a disposición de todas las personas trabajadoras, fueran afiliadas o no, unos canales de contacto mediante atenciones telefónicas, la mayoría gratuitas, y correos electrónicos, a través de los cuales han podido manifestar sus dudas y solicitudes de ayuda para intentar conocer y dar solución a la situación a la que se enfrentan y las opciones que tienen ante las mismas. En el caso de la Confederación Sindical a través del número de teléfono 900 301 000 y del correo electrónico coronavirus@ccoo.es.

En la tarea de recepción de consultas (vía telefónica o correo electrónico), asesoramiento, asistencia a comisiones negociadoras de ERTE y asistencia jurídica se ha dedicado una buena parte del personal

sindical y laboral de la organización. El objetivo siempre ha sido poder prestar los conocimientos y medios de los que dispone el sindicato, para que quienes han acudido a ellos, solicitando ayuda, pudieran disponer de toda la información posible para afrontar la situación que les ha sobrecorrido.

En el total de la organización se han atendido alrededor de 1.500.000 consultas que, para las personas que las han gestionado, en muchos casos, no han estado exentas de una fuerte carga emocional dadas las situaciones expuestas. Pero siempre estará por delante la satisfacción de poder ayudar a las personas en las situaciones tan excepcionales como las que nos estamos encontrando y que requieren, sin duda, de todo nuestro apoyo y plena disposición.

La defensa y ayuda a las personas trabajadoras, y a la sociedad en general, es el principio y fin del sindicato.

Raquel Prieto es licenciada en Derecho y forma parte del equipo de la Secretaría de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

Mujeres en servicios esenciales

Servicio de ayuda a domicilio

Paula Guisande Boronat, Pilar Expósito Cortés y Silvia Espinosa López

LO VIVIDO en los últimos dos meses ha dejado claro que no hay nada más importante que la vida y la salud de las personas, haciendo que cambie, por fin, la mirada sobre los trabajos que sostienen lo que más importa.

Son trabajos que antaño desempeñaban las mujeres sin cobrar, de manera absolutamente invisible, y una vez trasladados al ámbito laboral han seguido menospreciados y, en consecuencia, precarizados y mal remunerados. Y es que aún está en el ideario social esa imagen machista de las mujeres que nacen sabiendo limpiar, cuidar de personas dependientes, cocinar, etc., trabajos que, desde esa lógica, no llevan valor añadido. Ha tenido que caer encima esta pandemia para que se reconozca el valor social de los cuidados, y se debe aprovechar, antes de que se enfrién los aplausos, para exigir avances. De cómo estén organizados los cuidados en la sociedad dependen la cohesión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

En este marco se encuentra el sector de la ayuda a domicilio (en adelante SAD), regulado por la [Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia](#). El SAD ocupa laboralmente a alrededor de 260.000 personas (2019), mayoritariamente mujeres, y atiende a 326.043 personas, que constituyen un 3,77% de las personas de más de 65 años, según datos de 2018 (el 73% de las personas usuarias son mujeres y el 65% supera los 80 años).

En el año 2012, con la excusa de la crisis, el Estado y la gran mayoría de las comunidades autónomas aplicaron recortes al sistema de dependencia: redujeron la financiación, cambiaron las condiciones de los pliegos, aumentaron los requisitos para acceder a las prestaciones y bajaron el precio por hora en hasta un 30%. Dichos recortes generaron graves problemas que derivaron en un empeoramiento de las condiciones laborales y de la calidad del servicio prestado.

En 2014 se abrió una grieta entre las condiciones en función de la administración contratante. Así, la calidad de los servicios en manos de las corporaciones locales se fue distanciando de la calidad de los servicios en manos de administraciones autonómicas, con una diferencia del 7% entre el precio/hora en uno



Trabajadora de ayuda a domicilio, y delegada de CCOO, repartiendo material de protección, facilitado por el Ayuntamiento de Jaén, entre sus compañeras.

y otro caso. En las corporaciones locales quedó como una prestación residual, provocando tensiones en la gestión, puesto que el precio/hora no contempla las condiciones mínimas del convenio colectivo. La externalización del servicio en estas condiciones acentúa la precariedad laboral, afecta negativamente a las ratios de atención y debilita la posición sindical en la negociación colectiva.

Posteriormente, en 2017, la aprobación de la [Ley de Contratos del Sector Público](#) supuso un cambio sustancial, aunque insuficiente, ya que introdujo cambios en las condiciones de los pliegos, que actualmente priman los aspectos técnicos (60% en la valoración) sobre los económicos (40%).

Pero la precariedad persiste. Las trabajadoras del SAD sufren un alto porcentaje de parcialidad, con jornadas que se interrumpen varias veces durante el día. Su trabajo requiere de esfuerzos físicos considerables que conllevan lesiones músculo-esqueléticas no reconocidas como enfermedades profesionales. Además, quedan fuera del ámbito de aplicación de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), que actualmente no contempla los domicilios

como centros de trabajo.

De cara al futuro es la posibilidad de una regulación laxa de la figura del asistente personal la que amenaza la supervivencia de la ayuda a domicilio. Para evitar que una figura aún más precaria la sustituya, CCOO está siendo muy beligerante en la defensa de la profesionalidad, la formación y los derechos laborales de quienes se desempeñen como asistentes personales.

El impacto de la crisis: la salud, lo primero

Y EN ESTO LLEGARON la crisis del COVID-19 y el caos, que es la palabra que mejor puede definir la situación vivida en el sector sociosanitario en general, y en el servicio de ayuda a domicilio en particular. Un caos que ha sido consecuencia de la gran descoordinación entre los agentes que toman las decisiones sobre los servicios y de la falta de directrices y protocolos claros, de formación y, sobre todo, de medios de protección.

La naturaleza del servicio de ayuda a domicilio, donde las trabajadoras atienden a personas dependientes en solitario y en casa de cada una de ellas, ha supuesto un escenario muy peligroso y complicado. La falta de EPIS, que ha sido un clamor general, ha afectado especialmente a estas trabajadoras, que han sido las últimas de la fila, como ha denunciado en repetidas ocasiones CCOO.

Emocionalmente, estas trabajadoras han vivido no sólo la angustia de saberse en riesgo, sino también de “pensarse” como posibles transmisoras del virus a su entorno familiar y a las personas dependientes a las que atienden. Una situación estresante que, sin duda, ha afectado gravemente a su salud.

Las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio también han sido maltratadas económicamente. Hasta que ya avanzada la crisis el servicio fue declarado esencial, algunas administraciones decidieron prescindir de este sector, llegando incluso a paralizar contratos; en otros casos, fue la falta de equipos de protección la que obligó a recortar servicios, reduciéndose al mismo tiempo las horas y el salario de las trabajadoras.

El mejor homenaje, unas condiciones de trabajo dignas

LA CRISIS sanitaria ha evidenciado la fragilidad con la que se ha implantado el modelo de atención a la dependencia en nuestro país. Y la necesidad de una atención global, interdisciplinar, integral y continuada, que CCOO ha defendido históricamente, ha quedado más patente que nunca.

El modelo que se instauró en 2006, con la aprobación de la *ley de dependencia*, supo encontrar en la calidad de la atención su eje vertebrador, al que se debían supeditar el resto de elementos. Fue esta la primera ley en establecer una relación directa, jurídica y expresa, entre la calidad del empleo de quienes prestan los servicios y la calidad de la atención que reciben las personas beneficiarias.

Por tanto, en el modelo original de atención no radica el problema de fragilidad que se ha evidenciado en la crisis sanitaria, sino en las carencias con las que se ha llevado a efecto su implantación. Y en este sentido, los recortes presupuestarios impuestos en 2012, a los que ya se ha hecho mención, han tenido especial responsabilidad. Al tiempo que el Gobierno central recortaba recursos a la dependencia renunciaba a liderar el proceso de implantación y a garantizar la calidad de la atención.



El resultado de esta forma de implantar el sistema de dependencia ha sido la consolidación de un modelo de atención marcado por la precarización de las condiciones laborales y la infrafinanciación, que durante la crisis económica ha podido mantener su estándar de atención sólo a expensas del sobreesfuerzo de las profesionales.

La clave para resolver la situación actual del sistema pasa por recuperar la calidad de la atención como objetivo prioritario al que deben supeditarse el resto de elementos, tal y como se concibió en su diseño original. Para ello, CCOO defiende la necesidad de un plan de choque que recupere el espíritu original de la ley, liderado por el Gobierno central y coordinado con todos los agentes implicados. Resulta clave, por tanto, la recuperación del nivel de financiación estatal, que debe vincularse al cumplimiento de una agenda conjunta.

Recuperar la calidad de la atención y del empleo pasa también por revertir los recortes impuestos desde 2012, recuperar la intensidad de las prestaciones y garantizar la atención efectiva a todas las personas en situación de dependencia.

Evitar que se repita el “caos” vivido durante esta crisis en el ámbito sociosanitario es

posible. Sin más dilación se deben revisar los instrumentos de control público de la calidad de los servicios y trabajar en el establecimiento de un modelo de coordinación sociosanitaria, priorizando la puesta en marcha de estrategias de atención centradas en las personas.

El reconocimiento de los servicios de atención a personas mayores y dependientes como esenciales debe ir más allá de la crisis. En consecuencia, se deben garantizar unas condiciones laborales acordes a la profesionalidad y responsabilidad que asumen estas trabajadoras, que pasan tanto por un salario que permita una subsistencia digna como por la protección de la salud y seguridad en el lugar de trabajo y por garantizar a las trabajadoras su derecho a la conciliación. ■■

Paula Guisande (@PaulaGuisande) es secretaria confederal de Política Social y Movimientos Sociales de CCOO, Pilar Expósito es secretaria de Mujeres e Igualdad de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de CCOO y Silvia Espinosa (@silviaFSSCCOO) es secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI+ de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

Las jóvenes en tiempos de COVID-19

Irene Ortiz García

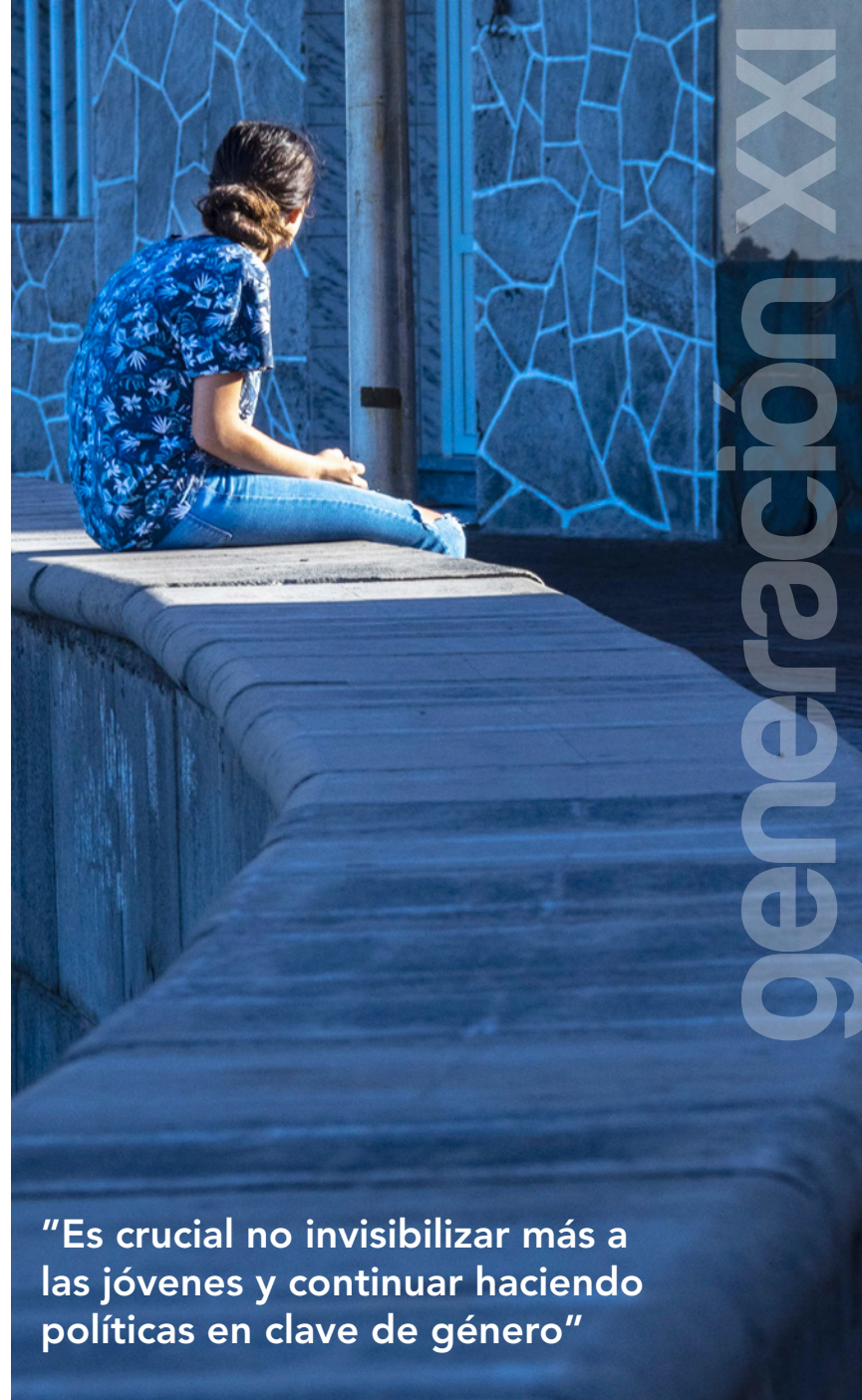
LA JUVENTUD fue uno de los colectivos más perjudicados por la crisis de 2007. La gente joven fue expulsada del mercado laboral, vio reducido su poder adquisitivo mucho más que otros grupos de población, tuvo múltiples dificultades para acceder de nuevo a un empleo, vio denigradas sus condiciones laborales, se desplomó la tasa de emancipación y, por si fuera poco, gran parte cayó en riesgo de exclusión social. A día de hoy, la juventud es muy vulnerable, todavía no se ha recuperado y ya nota los efectos del COVID-19, pero, ¿afecta a todas las personas jóvenes por igual? Está demostrado que ser joven y mujer son factores que aumentan especialmente la vulnerabilidad, por lo tanto, analizaremos cómo afecta a las más jóvenes.

En un [informe de la OIT](#) basado en el análisis de las transiciones de la escuela al mercado laboral de las personas jóvenes se afirma que las mujeres han de superar mayores obstáculos que los hombres para acceder al mercado de trabajo y, por lo tanto, independientemente del nivel educativo que tengan, se verán más expuestas a discriminaciones. Es por ello que tienen una transición de la escuela al trabajo más larga y una vez acceden al mercado laboral, se ven afectadas por elevadas tasas de desempleo, brecha salarial, techo de cristal, discriminación sectorial, mayor parcialidad y se ven más obligadas a aceptar empleo informal.

A esta situación de vulnerabilidad y discriminación se nos plantea una cuestión ¿qué más les espera a las jóvenes con los efectos del COVID-19?

Las primeras medidas de urgencia que se han puesto en marcha para frenar los contagios ha sido interrumpir los servicios no esenciales y limitar las relaciones sociales a la esfera del hogar y virtual. En España, más del 80% de las jóvenes trabaja en el sector servicios, con un contrato mayoritariamente temporal y parcial, es decir, con un contrato precario e inestable. La paralización del sector servicios implica la finalización de los contratos temporales, reestructuración o finalización de las jornadas parciales, en definitiva, la pérdida del trabajo o de las condiciones laborales de las más vulnerables. Este hecho hace que exista [una tasa de desempleo del 32% entre las mujeres menores de 25 años](#). La inestabilidad laboral, la alta rotación entre sectores diversos y la precarización elevada a la que son sometidas son requisitos excluyentes para acceder a una prestación por desempleo en la mayoría de los casos. Todo esto conduce a una situación aterradora, y es que un 37,5% de las adolescentes y jóvenes de 16 a 29 años está en riesgo de pobreza y exclusión social.

La situación de confinamiento ha comportado para las jóvenes diferentes desigualdades en el hogar respecto a los jóvenes. Las mujeres de 16 a 29 años soportan mayor carga de trabajo, viéndose obligadas a asumir trabajos no remunerados, domésti-



"Es crucial no invisibilizar más a las jóvenes y continuar haciendo políticas en clave de género"

Fotografía de Txefe Betancort.

cos y/o de cuidados en un 6,1% respecto al 4,5% de los jóvenes. A esto, se añade el riesgo de que en la convivencia aparezca una situación de violencia como la de género, violencia sexual, violencia doméstica y/o ciberacoso. El Ministerio de Igualdad informó que en tiempo de [confinamiento las llamadas al 061 han aumentado un 18,2%](#). Con los colegios cerrados, el bullying (acoso físico o psicológico) se ha transformado en muchos casos en ciberacoso y ha aumentado de manera preocupante [afectando en un 29% a las chicas](#) respecto a un 15% en chicos, tal como explica Plan Internacional.

El cruce de las variables edad y sexo convierten a las niñas, adolescentes y jóvenes en un grupo de población de especial vulnerabilidad, afectando directamente el desarrollo pleno de sus derechos y su bienestar futuro. Esto perjudicará gravemente el desarrollo de la sociedad, por lo tanto, es crucial no invisibilizar más a las jóvenes y continuar haciendo políticas en clave de género. **II**

Irene Ortiz (@Joves_CCOO) es coordinadora Nacional d'Acció Jove-Joves de CCOO de Catalunya.



Ilustración de Eva Sanabria.

¿Heroína?, No gracias. Lláname trabajadora

Carmen Briz Hernández

Y LLEGÓ la alarma y se atrincheró, en pocas horas, ante las entradas de los grandes supermercados. Los carritos de la compra sufrieron más que nunca transportando papel higiénico como si no hubiera un mañana y hubo despensas que se convirtieron en preciados almacenes.

Y enseguida, la alarma (social) se convirtió en "estado de alarma" y hubo que buscar exactamente su significado en la Constitución. Sí, allí estaba: un artículo casi en desuso desde su redacción: el [116](#), que solo se había instaurado, durante la democracia, en la huelga de controladores aéreos de diciembre de 2010 y que duró casi un mes.

El estado de alarma vino a resumirse en una etiqueta #QuédateEnCasa. Muchas personas, muchísimas, comenzaron a ver la vida pasar a través de sus ventanas y balcones. Y, entre noticia y noticia, las miradas se dirigían a las calles vacías para cerciorarse de que todo era real, de que estaba sucediendo, aquí y ahora.

Y muchos hogares se convirtieron en oficinas improvisadas, otros en coles inventados, otros en ambas cosas a la vez. En otros se hablaba de los Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), de permisos retribuidos y de miedo al paro.

Y quienes habitaban en los hogares más desafortunados comenzaron a convivir, así, con toda normalidad, con la pobreza, que entró sin estrépito y a plena luz del día por la puerta principal. Y la precariedad tomó asiento en un sillón y la incertidumbre se abrió camino entre las calles de pueblos y ciudades.

Pero había quienes además tenían que continuar trabajando. Muchas trabajadoras y trabajadores pasaron a convertirse en "esenciales" y gente con poca imaginación comenzó a llamarles "héroes".

Desde *Trabajadora* decidimos hacer una pequeña radiografía de algunas mujeres ("No me llames heroína, llámame trabajadora"), que tiraron adelante con su trabajo, porque su empleo y sus conocimientos eran imprescindibles para salir adelante como sociedad. Mujeres que compatibilizaron su empleo asalariado, en un complicado periodo de confinamiento, con tareas domésticas, el cuidado de sus familias y, en muchos casos, el trabajo sindical.

Queríamos conocer de primera mano cómo han vivido la llegada de la pandemia a nuestro país, en qué condiciones han trabajado, cuáles son las principales reivindicaciones de su sector y cómo se enfrentan al futuro.

Yolanda Navarro, delegada de CCOO en Pronovias de Barcelona, vivió la emoción de la

solidaridad juntando a sectores dispares para confeccionar mascarillas.

María Ximenez, profesora en un instituto público de Madrid, tiene muchas dudas sobre cómo enfrentarán el próximo curso escolar.

Carmen Juarez, responsable de Nuevas Realidades del Trabajo y Precariedad de CCOO de Catalunya, ha trabajado codo con codo con los sectores más difíciles, donde casi no existe representación sindical, y piensa que uno de los aspectos positivos, que trajo consigo esta pandemia, ha sido que ahora existe una mayor conciencia de que la gente trabajadora necesita derechos.

Mamen Martínez, trabajadora en Hipermercados Carrefour en Madrid, piensa que lo del agradecimiento hacia las cajereras fue muy al principio, pero que ahora, de nuevo, vuelven a ser invisibles.

Saida Toledano, nuestra entrevistada más joven, 32 años, es mossa d'Esquadra en Barcelona y durante el estado de alarma ha tenido que continuar haciendo lo que ya hacía antes: "demostrar continuamente su valía".

Mayra Rodríguez, trabajadora en un invernadero de calabacín en Murcia, vivió junto a su marido la angustia de no saber cómo trabajar y cuidar de sus hijos.

Marina Lamparero, trabajadora de la limpieza del Hospital de Móstoles (Madrid), ha aprendido que lo importante en situaciones críticas es trabajar en equipo y compartir, independientemente del gremio en el que se trabaje y la titulación que se tenga.

No deseábamos dejar atrás al sector de la cultura, con un futuro incierto por delante, y decidimos conversar con Rocío Márquez, cantaora de flamenco.

María Guinea, médica de familia en atención primaria en Marina Baixa (Alicante), explica, por su parte, que tendremos que aprender a convivir con la fragilidad y aprender a evitar el sufrimiento social a través de la reivindicación de derechos.

Por último, Pilar Seoane, directora de la oficina del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en Boiro (A Coruña), asegura que el trabajo en el SEPE ha salido adelante gracias a la enorme dedicación y responsabilidad de las plantillas, abrumadas de trabajo en estos últimos meses.

Para todas ellas -quienes están en esta pequeña selección y a quienes vivieron situaciones similares- va nuestro enorme y cálido aplauso.

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



Yolanda Navarro Fernández.

"No perdamos los valores recuperados para combatir la pandemia"

Durante estos meses de confinamiento Yolanda Navarro Fernández ha participado en la negociación de los ERTE en Pronovias, en el implante de protocolos de seguridad frente al COVID-19 y, por si esto fuera poco, en poner en marcha un proyecto de fabricar y repartir mascarillas.

Carmen Briz Hernández

YOLANDA NAVARRO Fernández tiene 49 años, vive en Barcelona y trabaja en San Patrick, más conocido como Pronovias, desde 1987. En 2003 se convirtió en la secretaria de la sección sindical de CCOO de su empresa y sus compañeras le cedieron sus horas sindicales para que pudiera dedicarse al 100% a tareas del sindicato. Actualmente es secretaria de Mujer de la Federación de Industria de Catalunya. Yolanda Navarro ha aprendido de esta crisis que cuando la gente se une se trabaja mejor: "CCOO ha estado ahí solventando, ayudando, resolviendo y dando respuestas; y a pesar de que no hemos tenido vida personal, ha sido un orgullo poder colaborar y aportar. Deseo que no perdamos los valores recuperados para combatir la pandemia".

¿Cuál ha sido su papel en Pronovias durante la crisis de la COVID-19?

En Pronovias conseguimos dos días de permiso retribuido mientras negociábamos un ERTE en condiciones óptimas, no por fuerza mayor sino por causas productivas y económicas derivadas del COVID-19, con afectación a todas las personas trabajadoras de la compañía, garantizando el 90% del salario con un máximo de 2.000 euros, no afectación

a las vacaciones, posibilidad de cobrar las pagas íntegras, si el EBITDA es positivo, mantenimiento del pago de beneficios y no tomar medidas de reestructuración apostando por el futuro y la estabilidad en el empleo y compromiso de mantenimiento de las bases de cotización (100%) en supuestos de procesos de despidos colectivos a efectos de cálculo indemnizatorios.

¿Cuál piensa que es el principal problema que ha destapado esta crisis?

El de la conciliación y la corresponsabilidad. El teletrabajo tiene que estar planificado, organizado y tiene que venir acompañado de la desconexión digital. Entendemos que en una situación de emergencia no es fácil "regularizar" esta situación, pero este tipo de teletrabajo está teniendo consecuencias negativas sobre las mujeres, que son quienes están trabajando y atendien-

do a menores y mayores. Un 80% de la plantilla de Pronovias son mujeres. Los sectores más feminizados, los más precarios, han sido esenciales en esta crisis. Y también la sanidad pública, de calidad y universal.

¿En qué tendrán que centrar su atención reivindicativa de cara al futuro?

Los planes de igualdad que se han firmado ni son eficaces ni reales. Han de ser consensuados y tener objetivos claros y concisos. Y hay que implementar en las empresas protocolos de prevención para las mujeres que puedan estar sufriendo violencia de género en el ámbito de la pareja y protocolos de prevención y erradicación del acoso sexual y/o por razón de sexo, con la participación activa de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). Y en formación y sensibilización para las plantillas.

¿Cómo surge la iniciativa solidaria de fabricar mascarillas?

Una delegada de CCOO en Pronovias, me comentó: "Sabiendo coser, ¿no piensas que podríamos hacer algo nosotras para ayudar en esta pandemia?". Así que contacté con los compañeros en SEAT. SEAT nos suministró el material necesario para realizarlas y Pronovias los hilos

y las instalaciones de la central para poder córtalas industrialmente. Y la dueña de una mercería nos donó las agujas para las máquinas de coser no industriales. Lo bonito de esta iniciativa es como la gente trabajadora de dos empresas de diferentes sectores, una de automoción y otra del sector de la industria textil-confección, decidan unirse. El Ministerio de Sanidad validó las más de 100.000 mascarillas sanitarias que confeccionamos. A la iniciativa se unió la Plataforma en Defensa de la Sanidad Pública del BaixVallès, en Mollet del Vallès.

¿Cómo se enfrenta al futuro la plantilla de Pronovias?

El ERTE termina el 23 de junio. Algunas personas están teletrabajando y desde la fase 1, otras han comenzado a reincorporarse progresivamente. Se ha elaborado un protocolo de seguridad y salud, siguiendo instrucciones del Ministerio de Sanidad, y celebramos una asamblea, por Webinar, para facilitar a toda la plantilla la información necesaria para la reincorporación.

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

"Los planes de igualdad han de ser consensuados y tener objetivos claros y concisos".



María Ximenez de Sandoval.

"Para el próximo curso habría que duplicar la plantilla"

María Ximenez de Sandoval, afiliada de CCOO, trabaja como profesora interina en un instituto público, un centro de difícil desempeño en el distrito de Tetúan, en Madrid y, como tantos otros docentes, ha tenido que improvisar un programa de teledocencia cuyos resultados están por ver. Denuncia falta de medios y, sobre todo, la enorme incertidumbre que se plantea de cara al curso que viene: *"Estamos trabajando a ciegas"*.

Diana García Bujarrabal

LA CRISIS SANITARIA ha transformado totalmente su trabajo ¿Cómo se organiza ahora?

Yo trabajo con chicos y chicas con dificultades de aprendizaje. Forman parte de familias con dificultades de distinto tipo... Me he enfrentado a no saber muy bien cómo ayudarlos para poder explicarles materia nueva o avanzar temario. Sobre todo, tratar de engancharles, que hagan algo, que no tengan una desconexión total. Opté por utilizar una aplicación que pudieran usar desde el móvil porque la gran mayoría no tiene un dispositivo en condiciones...

¿Se nota mucho la brecha digital?

Se nota mucho. Hay quien tiene ordenador, quien tiene una tablet... En general están trabajando desde el móvil, a veces lo hacen en papel, le hacen fotos, me lo mandan... Y hay quien ha

tenido problemas con los datos... trabajan como pueden.

Como docente, ¿ha tenido algún tipo de apoyo?

No, estamos trabajando a ciegas. Ya no es una cuestión de si sabes utilizar las nuevas tecnologías o no, sino que cambia por completo la forma de enseñanza, y la teledocencia no está preparada. Es muy difícil que chicas y chicos puedan aprender algo a través de clases *online*. Necesitan la presencia física, que se lo expliques... Y, claro, yo además tengo dos niños pequeños y mi pareja también teletreaja. No puedo decir: "Os conectáis a las 11 que vamos a dar una clase online". Lo primero, por la falta de datos que tienen, pero también porque mi familia tiene que repartirse el ordenador. Está siendo muy complicado... Creo que alumnos y alumnas tampoco están aprendiendo, falta motivación. Dicen que echan de menos el instituto.

Y con este escenario que describe, ¿cómo afronta la perspectiva del próximo curso?

No tenemos ninguna información. Nos enteramos primero por los medios de comunicación y después por la Consejería de

la Comunidad de Madrid, que, de hecho, tampoco da instrucciones muy claras sobre el final de curso. Cada centro está haciendo lo que considera que debe hacer. El curso que viene nadie sabe lo que va a pasar, pero desde luego, las instalaciones del centro donde estaba trabajando yo... Son 15 y en su aula ya estaban como sardinas en lata, si ponemos los dos metros creo que caben cuatro.

¿Cuáles cree que deberían ser las prioridades de cara a la planificación del próximo curso?

Duplicar plantilla. Necesitamos más recursos humanos.

¿Teme por su seguridad como docente?

No... en realidad podemos contagiarnos en cualquier sitio. Pero creo que no se está dotando de medios ni se está haciendo un protocolo. La Comunidad de Madrid ha mandado unas instrucciones en las que les deja a los directores total responsabilidad de la limpieza de los centros, con su personal de limpieza de siempre, sin refuerzos... Les han dado tres botes de hidrogel de medio litro y una caja de mascarillas. No se sabe si llegará más material. Es ridículo.

Plantilla, limpieza, materiales, protocolos... Hace falta inversión, ¿no?

Claro, también por los espacios en los centros. En el instituto donde he estado trabajando hay un salón de actos grande, una biblioteca buena... pero el cole de mi hija para empezar no tiene patio. No sé cómo lo pretenden hacer.

¿Cree que a medio o largo plazo esta experiencia podría servir para bajar las ratios y, en general, mejorar la inversión en educación pública?

No soy nada optimista... no veo que haya una voluntad por parte de las administraciones de tratar de reducir las ratios y subir el personal docente. La cuestión es más cómo compaginar la docencia *online* con la presencial. A principio de curso presentamos una programación didáctica en la que preparamos, más o menos, todas las líneas en las que vamos a trabajar el curso... Yo no sé si me tengo que plantear dos programaciones, o programar como si fuéramos a dar *online* y luego presencial... no sabemos nada de lo que vamos a hacer, está todo en el aire.

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

"No se está dotando de medios a los centros ni se está haciendo un protocolo sanitario".



Carmen Juarez Palma.

"Los feminismos, los movimientos sociales y los sindicatos han de poner los cuidados en el centro"

Carmen Juarez Palma, 33 años, es grado superior en Integración Social y está terminando estudios en Educación Social en la Universidad de Barcelona. Desde septiembre de 2019 es responsable de Nuevas Realidades del Trabajo y Precariedad de CCOO de Catalunya.

Carmen Briz Hernández

CARMEN JUARES Palma nació en el municipio hondureño Alianza, a unos 180 kilómetros de Tegucigalpa, aunque vive en Barcelona desde que tenía 19 años. Además, de su trabajo en Comisiones Obreras es una de las cofundadoras de la [Asociación Mujeres Migrantes Diversas de trabajadoras del hogar y los cuidados](#). Los derechos laborales y el feminismo son dos de sus motores. Acercar el sindicato a las personas trabajadoras de sectores donde no existe representación sindical -y la precariedad campa a sus anchas- es uno de sus cometidos. Entre estos sectores se encuentran los *riders*, las trabajadoras de centros residenciales, cajeros y cajeras, personal del sector de la limpieza y trabajadoras del hogar y de cuidados, entre otras. Conversamos con ella sobre las dificultades con que se encuentran éstas últimas.

¿Cuál ha sido su papel, desde el punto de vista laboral, durante la crisis del COVID-19?

Desde la Asociación de Mujeres Migrantes Diversas no nos

imaginábamos cómo nos iba a afectar esta crisis. Mi papel allí ha sido intentar ayudar a las personas, informándoles sobre sus derechos y sobre *cómo podían acceder a las prestaciones*. También, desde CCOO hemos hecho incidencia política, planteando propuestas para no dejar a nadie atrás. En mi caso, he estado atendiendo llamadas al teléfono único que se puso en marcha desde CCOO Catalunya, y atendiendo al WhatsApp a consultas provenientes de sectores muy precarizados.

¿Cuáles han sido los principales problemas que ha destapado esta crisis sanitaria?

Muchos de estos sectores están muy feminizados y han sido esenciales. Trabajadores y trabajadoras sabían que se encontraban más expuestos a contraer el virus. En ocasiones, han realizado su trabajo sin el material de protección adecuado, por ejemplo las trabajadoras de centros residenciales. La falta de personal también se ha visibilizado porque ya se partía de ratios muy ajustadas.

¿Y en relación a las trabajadoras del hogar y de los cuidados, especialmente las internas?

Realizamos una campaña informativa, junto a las propias trabajadoras y con la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya y el Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE). También he podido vivir de cerca su realidad a través de la asociación. Muchas de estas trabajadoras, que cuidan de menores o de mayores y del hogar, comenzaron a recibir mensajes para que no fueran a trabajar. Se quedaban sin trabajo, sin poder cobrar los días trabajados y sin contar con ahorros para hacer frente a esta situación. Porque son sueldos muy precarios. Las trabajadoras internas trabajan 24 horas y pueden estar cobrando entre 600-800 euros, la gran mayoría. Quienes no perdieron su trabajo, vieron aumentada su jornada laboral y prácticamente no han salido del domicilio en el que trabajan.

¿Han quedado al descubierto todas las deficiencias y problemas que se venían arrastrando?

No sólo han quedado al descubierto sino que han aumentado. Llevamos años denunciando que no tienen derecho al paro ni pueden acogerse a la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) porque España no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT. Muchas trabajadoras se encuentran en

situación administrativa irregular; por eso estamos con la campaña *¡Regularización Ya!*. Según un informe de [CCOO](#) hay aproximadamente 200.000 mujeres en esta situación en este sector. Si un real decreto las considera esenciales, pero luego realizan su trabajo en condiciones precarias y con riesgos para su salud, ¿a qué estamos esperando? No se puede quedar nadie atrás.

Por otro lado, los cuidados a personas dependientes son un problema social, no personal, y hay que darles respuesta. Los feminismos, los movimientos sociales y los sindicatos hemos de poner los cuidados en el centro. Tenemos este gran reto por delante.

¿Qué ha aprendido de toda esta experiencia en los últimos meses?

La Asociación Mujeres Migrantes Diversas de trabajadoras del hogar y los cuidados agrupa a unas 400 mujeres y sí que, a raíz de esta crisis, ha habido entre ellas una mayor conciencia de que necesitan derechos. Esto es muy importante. Comisiones Obreras ha hecho mucho trabajo de formación e información con ellas.

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

"A raíz de esta crisis ha habido entre las trabajadoras del hogar y los cuidados una mayor conciencia de que necesitan derechos".



Mamen Martínez Cámara.



"Las medidas de prevención deben tomarse desde el minuto uno y cumplirse"

Mamen Martínez Cámara trabaja en un hipermercado de Carrefour en Madrid y es delegada de Prevención en los centros de la cadena en la región. Narra cómo las trabajadoras y trabajadores de los supermercados han vivido con angustia esta pandemia en la que se ha puesto en riesgo su salud y la de sus familias y reclama que se cumplan todas las medidas de seguridad.

Diana García Bujarrabal

¿CÓMO FUERON los primeros momentos de la crisis sanitaria?

Todo empezó una semana antes del estado de alarma, cuando dijeron que niños y niñas no fueran al colegio. Los centros comerciales se llenaron sin ningún tipo de medida de prevención, no teníamos mascarillas, ni geles, ni guantes, nada. Es más, se lo solicitamos a la empresa y nos dijo que no, que llevar mascarillas no daba buena presencia y que alarmábamos a la gente. El primer día que tuvimos material fue el 14 de marzo, el primero de estado de alarma. Cuando llegué al hipermercado ese día aquello era terrorífico... lleno de personas, sin distancia, ni ningún tipo de seguridad. Volví a pedir que se tomaran medidas y ya ese día empezaron a llegar las mascarillas.

Imagino que habría cierta angustia y miedo entre la plantilla...

Estábamos completamente asustados. La gente ha tenido

cuadros de ansiedad, muchísimo miedo, mucho, no sabíamos cómo actuar, qué hacer... Veíamos que las tiendas estaban llenas y se oían cosas del virus pero no sabíamos bien de qué manera evitarlo.

¿Le consta que se haya producido algún contagio en su centro?

Sí. Es verdad que una vez se pusieron las medidas preventivas el contagio se redujo muchísimo, pero sí que hemos tenido algún caso.

¿Luego cree que se pusieron medidas adecuadas?

Sí, empezamos a solicitar mamparas en la línea de caja. Que nos surtieran por secciones del hidrogel, de los guantes, las mascarillas... y que se abrieran cajas alternas para que los clientes no te pasaran cerca por detrás.

¿Qué asuntos cree que siguen pendientes en relación a la seguridad?

Las medidas preventivas están todas solicitadas. Otra cosa es el incumplimiento que hace la empresa. El control de aforo no es el adecuado, nunca se ha respetado que vaya una persona por familia, entran en parejas, incluso tres o cuatro personas. El control de acceso solo se ac-

tiva cuando ya ven que la tienda está bastante llena... Hay un segundo control de acceso a la zona de frescos, pero tampoco hemos estado nunca de acuerdo en como se hace.

Se ha hablado mucho la dedicación y entrega del sector y se les ha calificado de trabajo esencial, ¿siente que haya una mayor valoración social?

No. Al principio sí veías el agradecimiento, la gente iba con más cautela, intentaban no molestar tanto... pero desde hace unas semanas ya no. Es verdad que ya no hay el mismo miedo que al principio, la plantilla lo hemos normalizado mucho. Al principio no nos atrevíamos a hablarnos, a tocarnos, a mirarnos... íbamos como zombis por las tiendas.

¿Cuál sería su principal reivindicación de cara al futuro como trabajadora y como delegada?

Pues que las medidas preventivas se tomen desde el minuto uno, que se hubiesen hecho las cosas con más previsión y que una vez sobre la mesa se cumplan.

¿Han temido llevar el contagio a sus familias?

Yo tengo dos hijos. No les beso y procuro no tener contac-

to físico con ellos. Yo no sé si lo tengo, si no, si lo he pasado o no... no tenemos ningún tipo de prueba y eso es otra cosa que nos sorprende mucho trabajando en centros comerciales. También porque somos una empresa que recibe público y nos contagian tanto como nosotros y nosotras podemos contagiar.

¿Cómo se han abordado los problemas de conciliación?

Efectivamente, al trabajar y no haber colegios, escuelas infantiles, ni nada, tenemos muchísimos compañeros y, sobre todo, compañeras, que han tenido que solicitar licencias no retribuidas para cuidar de sus hijos e hijas. Al único acuerdo que pudimos llegar es que hasta ahora solo se podía pedir una licencia al año y se nos ha dado la posibilidad de que se pueda ir ampliando. Pero siempre sin nada de salario. Muchas familias han tenido que dejar a los menores de manera permanente con abuelos y abuelas para no exponerlos, reducciones de jornada para adaptar el horario a las parejas... cuando tienes pareja. Es una pérdida económica importante.

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

"Yo tengo dos hijos y procuro no tener contacto físico con ellos".



"Tienes que demostrar continuamente tu valía"



Saida Toledano Quiles, fotografía de Estela González.

Saida Toledano Quiles, 32 años, es mossos d'esquadra desde hace 10 años y secretaria de Igualdad y Formación del sector de Mossos d'Esquadra y forma parte de la Plataforma de Mujeres Policías y Militares.

Carmen Briz Hernández

SAIDA TOLEDANO Quiles nació en Barcelona y con 22 años, tras estudiar Criminología y Política Criminal, entró a trabajar en Mossos d'Esquadra: "Tenía muy claro que era lo que quería, lo había visto en mi familia, mi abuelo era policía y toda la gente el barrio recurría a él cuando necesitaba algo". Trabaja patrullando en el barrio barcelonés de La Mina, en Sant Adrià de Besòs: "Es un poquito conflictivo. Tiene una realidad un poco peculiar y aguda, pero a mí me gusta el contacto con la gente, especialmente si se trata de personas desfavorecidas o en situación de exclusión".

Participa activamente en la [Plataforma de Mujeres Policías y Militares para la Visibilización](#), creada en octubre de 2018 (1): "Unidas, podemos hacer más trabajo para luchar contra las discriminaciones que sufren las mujeres en los diferentes cuerpos. Porque en realidad tenemos la misma problemática".

¿Cómo se ha enfrentado laboralmente a esta situación excepcional?

Hemos intentado, en estos últimos meses, que se cumplieran las medidas para evitar la propagación del coronavirus. Y a nivel sindical hemos luchado, durante casi dos meses, para que se nos dotara de protección (al menos mascarillas y guantes, aunque también desin-

fección de los coches). Ha costado mucho que empezaran a llegar los medios para poder trabajar con seguridad, a pesar de que estamos en primera línea, en contacto con la ciudadanía.

¿Cómo valora la respuesta ciudadana frente al confinamiento?

El barrio de La Mina ha tenido una respuesta sorprendente. Son personas a quienes les cuesta mucho no estar en contacto con su gente. Y la verdad es que han reaccionado muy bien, han sido bastante conscientes de la situación. Ha sido una grata sorpresa. Los pisos allí son muy precarios, son viviendas muy pequeñas, en las que vive muchísima gente. Son familias muy numerosas.

¿Cuáles son los principales problemas laborales que han de resolver?

La falta de medios para poder trabajar. Hasta hace pocos años no teníamos ni chalecos antibalas, que es algo esencial para nuestro trabajo. Y, en esta situación especial, nos hemos visto además con falta de personal, había quienes iban enfermando por coronavirus y esas bajas no se cubrían. Hemos

tenido que hacer más horas para suplir su falta. Tampoco hemos tenido información. Trabajábamos con miedo de poder contagiar a nuestras familias, porque tampoco estaban haciéndonos pruebas.

¿Qué porcentaje de mujeres están trabajando actualmente en Mossos d'Esquadra y de qué media de edad estaríamos hablando?

Somos la policía del Estado que cuenta con un mayor número de mujeres: 3.600 mujeres que representamos un 20%, la media europea. La Policía Nacional y Guardia Civil tienen cifras aún más bajas, un 12%. Hay que incrementar este número, especialmente entre los mandos (solo el 10%). Y existen unidades sin presencia femenina, por ejemplo, en la Unidad de Subsuelo (control del alcantarillado) o en el Grupo Especial d'Intervenció (GEIS).

La media de edad suele estar entre los 40 y los 45 años. En 1986, en la primera promoción de mujeres que entraban en Mossos d'Esquadra fueron 43, un 18%. En 35 años sólo hemos subido un 3%.

Cuando te ponen con una

compañera a patrullar, ese día intentas demostrar que lo puedes hacer bien, llevas 1 año o llevas 10, tienes que demostrar continuamente tu valía, algo que a un hombre no le pasa. Todo esto hay que cambiarlo. Queda aquí mucha lucha.

¿Qué ha aprendido de todo este momento tan convulso?

Que la palabra "compañerismo" es muy importante porque quien te ayuda en un momento de necesidad es la persona que tienes al lado. Y que la ciudadanía se ha unido. En ocasiones, nos aplaudían o agradecían nuestro trabajo. Ha sido una experiencia gratificante.

En algunas ciudades ha habido denuncias de abuso de autoridad policial...

Mossos d'Esquadra es una policía bastante moderna. Barcelona es una ciudad multicultural. No hemos detectado que aquí exista tal problema. Desde mi experiencia no lo he vivido.

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

"En Mossos d'Esquadra estamos en la media europea. Somos unas 3.600 mujeres, que representamos el 20%".

(1) Conformen la plataforma: el Sindicato Unificado de Policías (SUP), la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC), la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras.



Mayra Rodríguez Aldaz.

entrevista



"La primera semana de la crisis fue la peor de mi vida porque tuve que dejar a mis hijos solos"

Mayra Rodríguez Aldaz nació hace 37 años en Ecuador, pero lleva desde los 18 trabajando en España y los últimos 8 en Espace Tecno Agrícola, una empresa del sector agroalimentario con invernaderos en Murcia. Delegada de Prevención de CCOO, ha tenido que trabajar durante toda la crisis sanitaria, soportando difíciles problemas de conciliación y unas condiciones de trabajo que el virus ha hecho aún más duras.

Diana García Bujarrabal

¿CÓMO es el trabajo en su empresa?

Estamos divididos en diferentes actividades, yo trabajo en un invernadero recolectando calabacín. Otros compañeros y compañeras trabajan en plataformas en lechuga y diversas hortalizas, el almacén, el viñedo... Habrá en toda la empresa unas 800 ó 900 personas. Es un trabajo súper duro, como todos los del campo. Mucho más ahora con el calor.

¿Cómo les afectó la crisis sanitaria?

Al principio fue un golpe duro para todo el mundo. Sobre todo la primera y la segunda semanas... nos pusimos como locos porque no podíamos ir a trabajar con tranquilidad. También por la situación que vivíamos quienes teníamos niños en casa y no teníamos con quién dejarlos. Tuvimos que pedir permisos y excedencias por cuidados porque, si no, no había manera... Yo tengo dos niños, el grande tiene

11 años y el segundo, 2. La primera semana fue la peor de mi vida porque tuve que dejar a mis hijos solos. Lo pasé fatal porque no teníamos con quién dejarlos. Muchas compañeras dejaron de trabajar.

¿Cómo lo ha solucionado?

Ahora, como mi marido dejó de trabajar y se apuntó al paro, están con él. Durante mes y medio me cogí una excedencia para cuidarlos, la primera semana les miraban los vecinos... pero no es lo mismo, estuve a cada rato con las llamadas y con las videollamadas. Lo pasé muy mal. Pero ahora están con su padre.

¿Hubo algún tipo de facilidad por parte de la empresa?

La empresa nos permitió irnos y que volviéramos a trabajar cuando pasara la situación. Sí, fue un poco de apoyo. Pero, claro, esos días no los van a pagar.

¿Echa en falta más facilidades para conciliación?

Sí, la verdad es que sí, si no se sabe qué va a suceder en septiembre.... a lo mejor tendría que quedarme en mi casa. Pero no sabemos.

¿Se establecieron medidas de prevención en su centro de trabajo tras la emergencia sanitaria?

Sí, de hecho hubo un caso. Una compañera se contagió, pero gracias a Dios todo salió bien. No hubo más contagios y se tomaron medidas estrictas de desinfección. La verdad, no pasó a mayores.

¿Qué tipos de medidas de seguridad se han puesto en los invernaderos?

Desinfección de los caminos, de las puertas y cada quien tenemos nuestra herramienta de trabajo propia que nadie debe tocar. Allí, por fortuna no se trabaja tan juntos, sino separados, así que tenemos distanciamiento. Ahora, con las mascarillas se pasa mal, no se puede respirar bien... A veces, cuando no estamos tan cerca de la gente, pues no nos las ponemos, porque nos ahogamos, no

se puede. Aparte de eso, la gente igualmente va protegida con una braga o algo porque el calabacín pincha, toca ir protegidas siempre.

¿Tenían ya EPI antes del coronavirus?

Sí, antes de que pasara esto y de que llegaran las mascarillas ya igual teníamos que protegernos. Nos ponemos guantes, una braga en la cara... vamos bien tapadas.

¿Cuáles eran las reclamaciones que tenían pendientes en la empresa antes de la llegada del COVID-19?

Como trabajamos dentro de invernaderos pues hemos reclamado que nos arreglaran los caminos, los carritos en los que recolectamos el calabacín y cosas así para que la gente tenga menos bajas. Se han conseguido algunas, pero faltan muchas.

¿Sigue habiendo miedo?

No. Ahora ya la cosa está más tranquila porque la gente nos hemos concienciado más. Hay más relajación para trabajar también, porque al principio esto era un caos.

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

"Con las mascarillas en el invernadero se pasa mal, no se puede respirar bien".



Marina Lamparero Prado.

"La vivencia ha sido muy dura"

Marina Lamparero Prado, 58 años, lleva trabajando desde 1983 como limpiadora en el Hospital Universitario de Móstoles (Madrid) y es la presidenta de su Comité de Empresa. No imaginaron, en su centro de trabajo, que el COVID-19 haría su irrupción pronto y con virulencia. El sector de las limpiadoras ha sido nombrado y, por primera vez, reconocido.

Carmen Briz Hernández

CONTRA TODO pronóstico, la crisis sanitaria, social y económica, provocada por el coronavirus, puso de manifiesto el importantísimo trabajo de las personas que se dedican a tareas de limpieza, mujeres en su inmensa mayoría. "Gracias, Valentina", se escuchó en el Congreso de los Diputados. El agradecimiento partía de la presidenta del Congreso, Meritxell Batet, después de que una de las limpiadoras del hemiciclo procediese a la desinfección de la tribuna. Valentina trabaja para una subcontrata, Clece. El Congreso de los Diputados no las tiene en plantilla. Es el momento de "valorar" y "reconocer" el trabajo de la limpieza asegurando buenas condiciones laborales y una justa retribución económica.

Marina Lamparero Prado trabaja en la planta de Neumología y cuenta que cuando empezó a escucharse en los medios de comunicación la situación en China parecía todo muy lejano. En su hospital les dieron una charla: "Parecía que no iba a llegar a Europa, pero de un día para otro empezaron a ingre-

sar personas enfermas de COVID-19. La vivencia ha sido muy dura". El susto fue mayúsculo, pero como bien explica: "Había que tirar para adelante". La empresa que contrata al personal de limpieza en su hospital es, desde 2008, Ferrovial.

¿Cómo ha sido su trabajo y en qué ha cambiado en estos últimos meses de azote de la pandemia?

Hemos trabajado en equipo. Hemos sido igual de esenciales quienes trabajamos en limpieza como un auxiliar, un enfermero o una médica. El trato con pacientes, que estaban en aislamiento y sin la compañía de sus seres queridos, ha sido una de nuestras labores. Soy consciente de que mi trabajo es limpiar, pero cuando entras en una habitación no puedes dejar de lado el aspecto más humano. Ha sido una experiencia muy estresante y llena de incertidumbres, hemos pasado miedo, pero también ha sido "gratificante". Sabías que tenías que estar ahí y no te detienes a pensar, solo actúas.

¿Cómo se ha enfrentado su empresa a esta situación excepcional?

Somos 98 personas fijas. El primer mes fue horroroso y caótico, éramos insuficientes y no se estaban cubriendo las bajas. Ahora mismo nos acercamos a las 130 personas. Falló la organización y la formación necesaria para saber cómo limpiar, con qué materiales, con qué cantidades...

En un principio, no había Equipos de Protección Individual (EPI) para la limpieza porque se entiende que somos personal de "baja cualificación" y "bajo riesgo". Ni el hospital ni nuestra empresa, Ferrovial, respondían a nuestras peticiones. Ha sido una lucha. Y cuando nos los proporcionaron nos llegaron a decir que los guardásemos para reutilizarlos, algo a lo que nos negamos. El 14 de mayo el hospital nos hizo una prueba de serología (no PCR), después de estar pidiéndola por activa y por pasiva. Ha habido alrededor de 5 casos positivos y otros tantos con anticuerpos. Ahora, Ferrovial nos proporciona diariamente una mascarilla y una bata y el resto del material (gafas, gorro...) el hospital.

¿Cuáles son las principales carencias a las que se han enfrentado desde el sector de la limpieza?

No estamos de acuerdo con la definición de "baja cuali-

ficación", somos tan esenciales como el resto. Es cierto que no operamos, pero hemos realizado un trabajo imprescindible para el funcionamiento del hospital y poder atender pacientes.

En los hospitales tenemos convenio propio y los comités junto con las plantillas y CCOO hemos luchado muy duro, con huelgas, protestas... para conseguir nuestros derechos y a día de hoy seguimos luchando para mantenerlos. Quizá en esta pandemia los trabajadores de hospitales hemos sabido defendernos mejor a la hora de exigir nuestros derechos, para que nos facilitasen un EPI, pero limpiadoras en otros centros, como por ejemplo en residencias o colegios, no han tenido la misma "suerte" y eso me indigna y me enfurece bastante.

¿Qué ha aprendido de toda esta experiencia?

Que hay que trabajar en equipo y compartir, que nadie es más que nadie y que tenemos el mismo mérito, seamos del gremio que seamos y tengamos la titulación que tengamos. Esta crisis ha sabido sacar lo mejor de las personas.

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

"Ha sido una experiencia muy estresante y llena de incertidumbres, pero también ha sido "gratificante".



Rocío Márquez, fotografía de Javier Salas.



“El problema es que nos hemos acostumbrado a tener la cultura totalmente gratis en Internet”

La cantaora onubense Rocío Márquez es una de las voces más reconocidas en los últimos años en el panorama del flamenco. La crisis sanitaria la pilló organizando la temporada de conciertos y, de un plumazo, dejó su agenda prácticamente en blanco. Ante el horizonte de incertidumbre, se plantea la necesidad de un nuevo modelo de negocio donde los artistas puedan obtener una remuneración justa de las plataformas digitales. Y, por supuesto, reclama mayor atención y valoración para la cultura.

Diana García Bujarrabal

CUANDO SE DECRETÓ la alarma se acababa de iniciar la temporada fuerte de conciertos, ¿cómo le afectó en un primer momento?

Antes del estado de alarma ya se nos habían caído bolos. Ya había salido la norma de reducir a un tercio el aforo. Aquel mismo sábado teníamos que estar en Banyoles y ya estaba todo el teatro entero vendido. ¿Cómo dices tú qué tercio entra y qué dos tercios no? La semana siguiente me iba a para Nueva York, teníamos gira en Estados Unidos con *Flamenco Festival* y se cerró el espacio aéreo... La última actuación que tuve fue el 8 de marzo y volví a retomar por primera vez este 24 de mayo en un recital en *streaming* en el Festival de Música en Segura, en Segura de la Sierra. Lo que hicieron fue, flexibilizando las condiciones, al menos dar un fijo para que pudiéramos mantener la actuación.

¿Cree que las nuevas tecnologías pueden suponer una alternativa

para los directos de los artistas ante estos tiempos tan difíciles?

Totalmente. ¿Sabes cuál es el problema? Todos nos hemos acostumbrado a tener la cultura totalmente gratuita en Internet. En Youtube hay vídeos y vídeos de directos... Yo en alguna ocasión he escrito a la persona que lo ha colgado para pedirle que, por favor, lo quitara. Igual era un recital de dos horas y media, y yo vivo de esto. Que, por favor, no lo pusiera entero. Y no responden... Ahora mismo hay un vacío legal, no podemos hacer nada. Hay otro problema que se ha puesto en evidencia que es el porcentaje que cobramos de reproducciones en distintas plataformas, que es irrisorio. Leí a Christina Rosenvinge, que me pareció una maravilla, que decía: “Bueno, yo lo que gano en Spotify no me da ni para pagar mi cuota mensual”. Obviamente, todo esto habrá que replantearlo porque vivimos de los directos, ya no se vive de los discos.

¿Qué porcentaje representan los directos de sus ingresos por ejemplo?

Más del 90 por ciento... Siempre algo llega de la Sociedad General de Autores y Editores (SGAE), de alguna plataforma o de *royalties* de venta de discos, pero son cantidades mínimas.

¿Qué echa en falta por parte del Ministerio de Cultura?

Tenemos una asignatura pendiente que es la intermitencia, que en otros países, está totalmente reconocida. Como en nuestra actividad hay meses que hay muchas cosas, meses que no hay nada, o meses que necesitamos meternos a grabar o sumergirnos en proceso de creación, lo que se hace es proporcionar una base al mes. A partir de un número de contratos se entiende que eres una profesional de la cultura y se te da al mes una cantidad que después regularizas pagando un porcentaje en los bolos que vas haciendo. Es un mínimo de seguro mensual.

¿Nos falta conciencia de la importancia de la cultura?

Sí. Eso se ha puesto manifiesto ahora. Cuando empezó todo esto era increíble ver cómo

se contempla la cultura en Alemania o aquí. No son solo las ayudas, sino la empatía, entender en qué situación se queda un sector. Recuerdo que en sus primeras declaraciones el ministro de Cultura vino a decir que: “Esto, más para adelante, que hay cosas más importantes”. Y, por supuesto, todos éramos conscientes de que en ese momento la cuestión sanitaria iba por encima, pero usted es ministro de Cultura, no de Sanidad. Nos sentimos un poco desprotegidos... En ese mismo momento ya se estaban tomando y planteando medidas en otros países.

¿Está mejor organizado el mundo del flamenco que otros sectores culturales?

Yo no lo veo tan claro... Date cuenta de que hay mucho festival, pero se me viene a la cabeza la gente de tablaos. El público es extranjero, es muy raro que te encuentres a un local en un tablao... Todo eso va a tardar mucho en poder volver. Y esto desgraciadamente es lo de siempre, afecta a las personas más vulnerables.

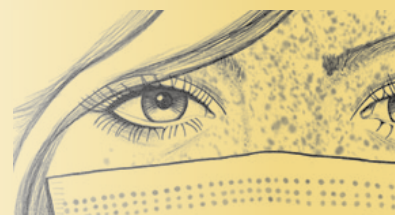
Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

“Desgraciadamente, afectará más a las personas más vulnerables”.



María Guinea Rueda.

entrevista



"Te puedes acostumbrar al sufrimiento de la enfermedad o la muerte, pero al sufrimiento social no"

María Guinea Rueda, 55 años, es médica de familia en un centro de atención primaria en la comarca alicantina Marina Baixa adonde llegó en el año 2001 y es una perfecta conocedora de las necesidades tanto de sus pacientes como de la sanidad pública.

Carmen Briz Hernández

MARÍA GUINEA Rueda estudió medicina en la Universidad Complutense de Madrid y reside y trabaja en la Marina Baixa (Alicante). Aquí llegó, tras su divorcio, con dos niños a su cargo (de seis meses y dos años) y una recién aprobada oposición bajo el brazo: *"Llegué completamente sola, no tenía ningún vínculo con nadie. Sí que podía contar con una fuente de ingresos razonable para vivir bien, pero sin ningún tipo de apoyo. Ese sentimiento de sacar adelante la maternidad sola y desempeñar un trabajo lo tengo siempre muy presente cuando hablo con mis pacientes y me cuentan sus cargas"*. Durante estos dos últimos meses, María Guinea ha estado liberada para poder hacer sindicalismo ya que es delegada de la sección sindical de CCOO del área de Atención Primaria y forma parte del Comité de Seguridad y Salud (1). Acaba de incorporarse a su puesto hace escasamente dos semanas.

¿Cuál ha sido su papel, desde el punto de vista laboral, durante la crisis de la COVID-19?

Percibimos, desde el principio, una gran carencia de medios, a consecuencia de los recortes en sanidad. Era penosa la situación, muchas personas se habían "fabricado" los equipos de protección con bolsas de

plástico y gorros de duchas. Y entre el personal sanitario ha habido mucho miedo, tanto por los pacientes que estaban falleciendo como por los contagios. Muchas trabajadoras, además, nos consultaban sobre sus problemas en el ámbito familiar. Trabajar y ser el bastión principal en sus casas (cuidados de menores, de mayores y tareas del hogar) ha sido una sobrecarga brutal para ellas. No estamos conciliando nada. Las mujeres asumen cada vez más carga de trabajo.

¿Cómo se ha enfrentado la atención primaria a esta situación excepcional, precedida, por otra parte, de recortes y falta de inversión?

No es casual que la incidencia del coronavirus haya sido mayor en las comunidades autónomas donde los recortes han sido severos. La atención primaria ha sufrido y es una pena porque su per-

sonal es capaz de ver los matices en las personas y cuenta con información valiosísima de cada paciente para poder ayudarles. Pero es mucho más "molón" inaugurar un nuevo servicio de oncología que decir que vas a contratar a cinco enfermeras para que vayan a hacer visitas a las personas mayores a sus domicilios. Las personas con patologías necesitan centros de atención primaria de calidad, cercanos, que manejen sus patologías y sus circunstancias (también las familiares y sociales). Toca ahora centrarse en el control de enfermedades, en las intervenciones, en las derivaciones a especialistas. Supone inversión económica. Hay una cantidad enorme de médicas y médicos de familia jóvenes a quienes no se les están dando oportunidades y que deciden marcharse a trabajar al extranjero; y formar a una médica o un médico de familia nos cuesta 200.000 euros.

¿Qué ha aprendido de toda esta experiencia?

Desde el punto de vista médico, que las enfermedades infecciosas aún se nos resisten. Desde un punto de vista de cómo es el mundo, éste es igual que en los tiempos de la peste, los miedos son los mismos. Me produce mucha zozobra el futu-

ro. Tengo muchas pacientes que son camareras de piso, que no tienen vidas cómodas, pero habían mejorado algo en condiciones laborales, ¿qué va a ocurrir con ellas ahora? Como médica, al sufrimiento de la enfermedad o de la muerte te puedes ir acostumbrando, pero al sufrimiento social no.

¿Cuáles van a ser las consecuencias psicológicas y mentales para una parte de la población?

El miedo pasado estará presente y vencerlo va a ser difícil. Y después está la incertidumbre, el miedo al futuro. Creo que nos hemos convertido en una sociedad que quiere todo tipo de certezas y no aceptamos que somos muy frágiles. Tendremos que aprender a convivir con la fragilidad, al menos desde la cultura occidental. Confío, al menos, en que las [Mareas Blancas](#) salgan reforzadas.

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

(1) Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

"Tendremos que aprender a convivir con la fragilidad, al menos desde la cultura occidental".



Pilar Seoane Vázquez.



"En un mes hicimos el trabajo que normalmente se hace en un año en el SEPE"

Pilar Seoane Vázquez es secretaria general de la sección sindical del Ministerio de Trabajo y directora de una oficina del Servicio Público de Empleo en Boiro (Galicia) y, aunque ha vivido varias crisis, jamás había conocido el aluvión que ha supuesto la COVID-19. Asegura que si hubieran contado con el personal y los medios que vienen años reclamando, todo hubiera sido muy distinto, y que el trabajo sale adelante, en gran parte, gracias a la enorme dedicación y responsabilidad de sus compañeras y compañeros.

Diana García Bujarrabal

YA ANTES DE ESTA CRISIS tenía un volumen de trabajo muy grande...

Enorme, enorme... Nuestras Navidades, que es cuando en la comarca de Barbanza cierran las conserveras, son un auténtico horror porque podemos atender perfectamente a 300, 400 o 500 personas diarias... De todas formas, nada que ver con esta temporada. El COVID-19 supuso, primero, que se parara completamente la actividad sindical, todo el personal de la sección estatal y de CCOO del Estado nos incorporamos a nuestros puestos de trabajo al cien por cien. En un mes hicimos el trabajo que se hace habitualmente en el SEPE en un año, y te puedo asegurar que trabajamos muchísimo... Cuando se decretó el estado de alarma yo creo que de forma automática las empresas enviaron de un modo u otro a todo su personal a desempleo, bien a través de los ERTE, sus-

pendiendo el contrato de trabajo, bien a través de despidos... Hubo muchos por causas objetivas hasta que se puso coto. Tuvimos una avalancha enorme, en mi vida había soñado siquiera con dar salida a una carga tan excepcional.

¿Se estableció un sistema de teletrabajo?

Se tardó varios días en poder teletrabajar. Era algo que no habíamos hecho nunca y tuvimos que darle salida como pudimos, sin directrices concretas porque estaba todo el mundo desbordado. Eso sí, hubo un compromiso por parte de todo el personal increíble para que la gente cobrara, teníamos claro que éramos un elemento fundamental para mantener a la gente en su casa, porque si no tienes para comer es difícil... Estuvimos trabajando y seguimos trabajando del orden de 10 a 11 horas diarias.

Sin embargo, ha habido muchas críticas... ¿se han sentido en el ojo del huracán?

El SEPE no estaba preparado. Los programas informáticos que tenemos van a pedales. Se inventaron un programa que pretendía reconocer los expedientes automáticamente. Hubo

un montón de cosas que escupió porque eran errores, luego se tragaba otras que tampoco estaban bien... ahora tenemos un carajal: gente sin cobrar, un montón de personas que cobran pero están cobrando mal, tenemos que regularizarles a hijos e hijas, las reducciones de jornada... Estamos en proceso de revisión de todo.

¿Cuál sería la reivindicación más importante?

Llevamos reivindicando una dotación adecuada para el SEPE desde que recuerdo... Hemos ido perdiendo personal hasta el extremo de que cuando yo entré hace ya muchos años éramos más de 11.000 personas y ahora mismo somos 7.000... Esta situación hubiera sido totalmente diferente si hubiera habido una dotación adecuada y los medios necesarios. Siempre me comparo con la Agencia Tributaria. ¿Cómo es posible que puedan tener unas aplicaciones informáticas como las que tienen y que nosotros sigamos yendo casi a pedales y que nos falle todo todos los días?

¿Tiene alguna esperanza de que después de esta experiencia esto se tenga en cuenta?

¡Qué va! Yo llevo en el SEPE varias crisis. El trabajo sale por-

que la plantilla se mete de cabeza... claro, no damos licencias de pesca, el problema es que cuando tú no reconoces una prestación hay una familia que no come o que no puede pagar la hipoteca y está desesperada. Pero esto que es una ventaja es también un inconveniente porque, a la hora de reivindicar, la gente no se planta.

¿Qué cree que ha aportado desde la labor sindical en este tiempo?

De todo lo que hemos conseguido en el SEPE, una parte importantísima se debe a CCOO, porque además fuimos capaces de sumar al resto de las organizaciones sindicales. Conseguimos mejorar las retribuciones de la plantilla a través de la productividad, meter a personal interino en épocas en que no se hacían contrataciones, incluso ahora la presión de CCOO y la capacidad de lucha de la sección sindical consiguió a 1.000 personas nuevas contratadas en este COVID-19. ■■

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

"Una parte importantísima de todo lo que hemos conseguido en el SEPE se debe a CCOO".

Información coronavirus mujeres

La Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras habilitó en el mes de marzo el espacio web [Información coronavirus mujeres](#) donde se puede encontrar información, herramientas sindicales, análisis, declaraciones y propuestas para hacer frente a la crisis del COVID-19 desde una perspectiva feminista.

Eva Antón Fernández

CCOO ha tenido presente, desde el inicio de la COVID-19, la necesidad de prevenir el negativo impacto de género, ante la previsión de que esta crisis (sanitaria, económica y social) aumente las desigualdades y provoque riesgos añadidos a las mujeres. En un primer momento, por su vinculación profesional y familiar a tareas de cuidados, éstas presentan mayor exposición al riesgo de contagio y menor protección con medidas de prevención laboral y equipos de protección individual, especialmente visible en sectores como el empleo del hogar, la sanidad, la atención a mayores, la limpieza de hospitales, la atención a personas en supermercados, farmacias, etc. También se ha tenido en cuenta a aquellos grupos de mujeres más vulnerables o desprotegidas, y se ha actuado desde numerosos frentes.

Uno de ellos ha sido la iniciativa de la [Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad](#) de habilitar el espacio web específico [Información coronavirus mujeres](#), que compila toda la información, herramientas sindicales, análisis, propuestas y valoración de las distintas medidas que se han tomado en respuesta a la crisis del COVID-19. Varias han sido las líneas de actuación de la secretaría en este sentido.

La serie *Miradas Violeta COVID-19* ha hecho seguimiento, denuncias y propuestas con el fin de que este período de excepcionalidad, producido por la crisis sanitaria del coronavirus, no implique retrocesos en igualdad para las mujeres. Hasta el momento se han abordado temáticas como: desempleo, situación de las trabajadoras del hogar, dificultades para una conciliación corres-

ponsable, violencias machistas, trabajadoras de los sectores de cuidado, grupos de mujeres más vulnerables, brechas de las mujeres en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y en pensiones y prestaciones sociales, y riesgos para las mujeres de un teletrabajo sin regular ni acordar en la negociación colectiva.

Además se han divulgado fichas informativas, de preguntas y respuestas sobre derechos y medidas en materia de: conciliación corresponsable; trabajadoras del hogar; y atención a las mujeres en situación de violencias machistas y los derechos sociolaborales a los que éstas pueden acogerse.

Bajo el título, *Trabajadoras en tiempos de*

COVID-19 se agrupan una serie de artículos en los que las secretarías de Mujeres e Igualdad de Federaciones Estatales y Territorios de CCOO escriben sobre cómo está afectando a las trabajadoras de su sector o territorio esta pandemia y las medidas adoptadas.

Por último, se incluye algunas valoraciones del impacto de género a través de datos, los decretos leyes que sucesivamente se han ido aprobando, así como otros artículos de opinión sobre la crisis sanitaria. ■

Eva Antón (@evaantonfer) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.



Una perspectiva de género necesaria y justa



Elena Blasco Martín

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

"Vamos a hacer un seguimiento para que este periodo no implique retrocesos en la igualdad".

"Urge dar una respuesta económica y social que tenga en cuenta y aporte soluciones a todas las mujeres".

Las mujeres se mueven en CCOO



Búscanos en Facebook [Revista Trabajadora](#)
o **síguenos en Twitter** [@RevTrabajadora](#)

Por una Europa equitativa y justa

Anna María Mellado García

EL PASADO 5 de marzo la Comisión Europea presentó ante diferentes instituciones europeas como el Parlamento, el Consejo o el Comité Económico y Social Europeo la [Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#) que establece un marco de referencia claro y coherente que aporta objetivos y acciones comunitarios clave para eliminar la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, en toda su diversidad.

Si bien la igualdad de género es un derecho fundamental y un valor central de la Unión Europea, la Comisión Europea reconoce que ningún Estado miembro ha alcanzado la plena igualdad de género. Los avances son lentos, a pesar de seis importantes directivas adoptadas, como las específicas sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo o las fórmulas de trabajo flexibles para las personas progenitoras y cuidadoras, que deberían de haber influido de forma sustancial en la promoción de la igualdad y que, sin embargo, no han tenido la repercusión esperada. Se siguen manteniendo brechas de género en el empleo, en retribuciones, en pensiones, y la falta de corresponsabilidad sigue siendo una realidad social en toda Europa. Por otra parte, la propia Co-



Directiva de Transparencia Salarial.

misión Europea denuncia el odio sexista que obstaculiza las medidas contra la violencia y los estereotipos de género, promoviendo la violencia de género y el acoso por razones de género. Los niveles de violencias machistas no disminuyen, y los datos, siendo abrumadores, seguramente no revelan la magnitud de las agresiones sufridas por las mujeres en la UE: el 55% ha sufrido acoso sexual y el 33% ha sufrido violencia física y/o sexual. Cuando además las mujeres son más vulnerables, como las que tienen problemas de salud o de diversidad funcional, las probabilidades de sufrir formas diversas de violencias machistas aumentan. Para tratar de compensar lo antes posible el ejercicio de estas

violencias, en este mismo año 2020 la Comisión Europea se compromete a presentar una estrategia sobre los derechos de las víctimas, abordando las necesidades específicas de las víctimas de violencia de género. Por otra parte, de no completarse la adhesión de los diferentes países de la UE al [Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres](#) de 2011, más conocido como Convenio de Estambul, en 2021 se propondrían medidas para alcanzar los mismos objetivos que dicho convenio.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual en el

"No es menos importante que la Comisión Europea haya decidido adoptar el enfoque feminista de la interseccionalidad como principio transversal de la estrategia".

mundo del trabajo afecta particularmente a las mujeres, reforzando los estereotipos sobre sus capacidades y aspiraciones. En junio de 2019 la OIT adoptó el [Convenio 190 sobre la violencia y el acoso](#), que constituye el primer marco común internacional para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Para hacer frente a estas violencias, mientras que la Comisión Europea elabora un nuevo marco jurídico global, insta a los Estados miembros a que ratifiquen este convenio de la OIT y a que apliquen las normas vigentes de la UE sobre la protección de las trabajadoras ante el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Es muy importante valorar el impulso que a través de la *Estrategia para la Igualdad de Género* se pretende dar a la perspectiva de género, forzando su mayor integración en las políticas y ámbitos de actuación de la Unión Europea. No es menos importante que la Comisión Europea haya decidido adoptar el enfoque feminista de la interseccionalidad como principio transversal de la *Estrategia*. Reconocer que la interrelación del género con otras identidades o características personales genera discriminaciones multidimensionales es fundamental para no dejar atrás a ninguna persona en la promoción de la igualdad de género.

Estereotipos asentados

LA PERVIVENCIA de estereotipos de género en la UE se manifiesta aún de manera desalentadora: el 44% de los europeos considera que el trabajo más importante de una mujer es ocuparse de los cuidados familiares y del trabajo del hogar, y el 43% cree que el cometido más importante para un hombre es ganar dinero. Combatir los estereotipos de género es otra estrategia clave para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. En el entorno laboral la brecha salarial es la consecuencia más común del mantenimiento de los estereotipos de género que, además de generar desigualdad salarial, devalúan

el trabajo realizado por las mujeres. La pervivencia de los estereotipos de género se manifiesta claramente en la división sexual del trabajo: el 75% de las personas trabajadoras en el sector educativo y el 80% de las dedicadas a actividades sociales y sociosanitarias en la UE son mujeres, mientras que el 90% de los trabajos de la construcción y el 75% de los de la agricultura, pesca y transporte son ocupados por hombres. Aun incorporadas al mercado laboral, las mujeres tienen más dificultades para el acceso y la permanencia en el trabajo, con una diferencia de casi 12 puntos entre la tasa de empleo de mujeres y hombres en la UE. Si se aplica la variable de la interseccionalidad, se obtienen datos aún más preocupantes, como por ejemplo que solo el 16% de las mujeres gitanas ocupan un empleo remunerado o que muchas de las mujeres que prestan en la UE el 75% de los cuidados informales son inmigrantes. La principal estrategia que propone la Comisión Europea para acometer las reformas estructurales que eliminen la brecha de género en materia de empleo, es la integración de la perspectiva de género en la Administración pública, en la elaboración de sus presupuestos y en su gestión financiera.

Abordar la brecha salarial y la brecha de pensiones entre hombres y mujeres constituye otra acción principal de la *Estrategia para la Igualdad de Género*. Las mujeres ganan menos por término medio que los hombres en todos los países miembros de la UE, y la brecha salarial sumada además a la laboral, generan una brecha media de pensiones entre géneros del 30% en la UE. La parcialidad y la temporalidad contractual que sufren las trabajadoras, las interrupciones de sus carreras profesionales, el trabajo de los cuidados no remunerado, así como las segregaciones horizontales y verticales incrustadas en el ámbito sociolaboral a causa de estereotipos de género, mantienen a las mujeres en una situación de discriminación injusta e insoportable por más tiempo. Es importante resaltar que según el Comité Económico y Social Europeo la brecha salarial de género es menor en los países con una amplia cobertura de negociación colectiva, lo que corrobora que el fomento del

“Solo el 16% de las mujeres gitanas ocupan un empleo remunerado y muchas de las mujeres que prestan en la UE el 75% de los cuidados informales son inmigrantes”.

diálogo social y de las buenas prácticas en el ámbito laboral repercute directamente en la reducción de la brecha salarial.

Tras la valoración del [Plan de Acción de la UE 2017-2019](#) para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres, la Comisión Europea ha propuesto ocho líneas de acción principales, entre las cuales está la mejora de la aplicación del principio de igualdad de retribución. Para llevarla a cabo se propone presentar a finales de este mismo año 2020 medidas vinculantes en materia de transparencia salarial que tendrán que adoptar todos los países miembros de la UE. Pero, previamente a la aprobación de una Directiva de Transparencia Salarial en el cuarto trimestre de 2020, la Comisión Europea ha abierto una [consulta pública](#) del 5 de marzo al 28 de mayo de 2020. Desde la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO se ha realizado una [campaña](#) para animar al conjunto de la sociedad española a participar y además ha remitido sus propuestas y reivindicaciones sobre esta directiva a Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea y a su vicepresidente, Josep Borrell, recordando que la equidad salarial no solo ofrece beneficios en las relaciones laborales, sino que además es una cuestión de justicia. 

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO de la Región de Murcia (@CCOORM).

Pikara Magazine

Pikara online Magazine ha cumplido años en plena pandemia y, sí, ha conseguido con creces uno de sus objetivos principales: ofrecer buen periodismo desde una perspectiva feminista.

Diana García Bujarrabal y Carmen Briz Hernández

EN 2010, June Fernández preguntaba por email a un grupo de periodistas: “¿Me ayudáis a montar una revista digital? Estoy pensando en una revista abierta, transgresora e incluso un poco caótica”. Y aquí están 10 años después.

Con la frescura habitual que caracteriza su proyecto, Pikara Magazine se ha volcado con la crisis del coronavirus preguntándose, más allá de las consecuencias sanitarias, so-

bre sus repercusiones sobre nuestros cuerpos, nuestras relaciones, nuestro modo de vida o nuestra situación política. ¿Nos preocupa más engordar que el propio virus? ¿Es el miedo tan peligroso como la enfermedad?

Desde sus artículos han llamado la atención sobre cómo la emergencia sanitaria ha hecho aflorar una crisis de cuidados y de bienestar que ya viene de lejos, sobre los saberes ancestrales de los pueblos origina-



rios y el trabajo comunitario por el cuidado colectivo o sobre cómo la experiencia del confinamiento se manifiesta en tensiones en nuestras convivencias o relaciones de pareja. Pero también ha tratado de contar estos días extraños desde la primera persona con una serie de artículos titulada [Diario de una pandemia](#), en la que Teresa Villaverde ha narrado sus evoluciones personales, desde la resignación a la evasión...

No se pierdan tampoco su especial a propósito [del 16 de Mayo, Día Internacional de la Resistencia Romani](#). ■

Diana García (@Dianabujarrabal) y Carmen Briz (@MamenBriz) son periodistas y forman parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

Revista Treballadora

La secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya edita, desde 1981, la revista [Treballadora](#). En su número 54 (abril 2020) bajo el título: *COVID-19. Impactes de gènere* pone el acento en el trabajo de los cuidados y sobre los empleos feminizados sumergidos en la precariedad.

Alba Garcia Sanchez

TREBALLADORA es una ventana abierta a debates y reflexiones liderados por mujeres que plantean un marco ideológico imprescindible: el del feminismo. Temas como el ecofeminismo, la lucha por una negociación colectiva con visión de género, la economía feminista, la amenaza sobre los derechos sexuales y reproductivos, la precariedad, la pobreza o el impacto de las crisis y recortes.

La exigencia continua de medidas efectivas para erradicar las violencias machistas en todos los ámbitos, la igualdad salarial, el #SoloSiesSi, la denuncia de una justicia que vuelva su patriarcado sobre las mujeres o la revolución global o el empoderamiento colectivo también han sido temas tratados.

El último número editado, el 54, que ha salido en plena crisis por el COVID-19, pone el acento desde la visión de género en la centralidad



que tienen los cuidados para nuestra supervivencia, ya sea para garantizar la salud o la vida como sostenibilidad de la vida para gestionar un confinamiento que ha evidenciado sobre

quien recae nuevamente el trabajo doméstico y de cuidados. Un trabajo de cuidados que se reproduce en sectores feminizados poco reconocidos e infravalorados, poco remunerados, precarios y que generan brecha salarial de género en el presente y en la futura jubilación. Una realidad que debe cambiar de manera radical en la post-crisis si no queremos que la precariedad, las brechas, la doble presencia, el impacto del teletrabajo, la violencia y la discriminación de género sigan teniendo esa prevalencia sobre las vidas y los cuerpos de las mujeres. ■

Alba Garcia (@AlbagarciaSAL) es secretaria de Dones (@DonesCCOOCat) i Polítiques LGTBI (@lgtbiCCOOCat) de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya).

Autocuidado en tiempos de pandemia

[Autocuidado físico, emocional y digital en tiempos de pandemia. Prácticas y recursos](#). Redacción e ilustraciones de Daniela Fontaine. Diseño gráfico: Aline Romer. Edita: Calala. Fondo Mujeres.

Silvia Espinosa López

CALALA es una fundación feminista que trabaja para la participación, la defensa de los derechos y el empoderamiento de las mujeres. Su bandera es la igualdad de todas las personas, y el derecho a ser tratadas con el mismo respeto, dignidad e igualdad de derechos.

Para estos tiempos de COVID-19, y preocupadas por las muchas repercusiones negativas que la situación de peligro, incerteza y encierro puede producir en el cuer-



po y la mente de las personas, han elaborado el manual [Autocuidado físico, emocional y digital en tiempos de pandemia. Prácticas y recursos](#),

repleto de buenos consejos para no perder el equilibrio y bienestar en tiempos de pandemia. Porque si cuidar es un acto especialmente trascendente y político durante esta crisis de cuidados y sanitaria, el autocuidado de las cuidadoras es sencillamente imprescindible.

Lo primero para poder poner remedio a nuestros malestares, tanto físicos como emocionales, es tenerlos bien identificados, y para ello encontramos en el manual interesantes ejercicios que pueden ayudarnos. Para combatirlos el manual

nos propone numerosos recursos con los que tejer rutinas saludables, como mantener (pese al encierro) el contacto con nuestras redes de apoyo, hacer pausas para descansar de las pantallas, movernos, o hacer ejercicios de relajación. Como somos lo que comemos, la alimentación también tiene un interesante apartado. Y dado que en estos tiempos nuestra comunicación con el mundo es virtual, también recoge consejos y estrategias para hacer que estemos seguros en el mundo digital.

Os aseguro que sólo leerlo, ya me ha reconfortado. ■

Silvia Espinosa (@silviaFSSCCOO) es secretaria de Mujeres y Polítiques LGTBI+ de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (@fssccoo).

Teletrabajo y corresponsabilidad esa pequeña/gran utopía

Lourdes Núñez Cumplido

MUCHO SE ESTÁ estudiando, en tiempos de crisis sanitaria, sobre cómo afectan a trabajadoras y trabajadores las condiciones laborales excepcionales del teletrabajo. No es ésta una reflexión del concepto, el teletrabajo ha sido inevitable con la irrupción del coronavirus y para poder cumplir con el necesario confinamiento. Por otro lado, ha mostrado a muchas empresas que es posible otra forma de trabajar y ha puesto en duda la sobrevaloración del presentismo laboral, no siempre asociado a la eficiencia.

El confinamiento de las familias ha hecho emerger la ausencia de corresponsabilidad en los hogares españoles conformados por parejas heterosexuales, en los que, existiendo la posibilidad real del reparto de tareas, éstas han vuelto a recaer en mucha mayor proporción en las mujeres. En el caso de las familias monomarentales todas las tareas recaen en una sola persona ([en su mayoría mujeres, el 82%](#)). Si una medida se presentó como factible, esa fue, sin duda, el teletrabajo. Pero si se analizan las múltiples tareas a las que se han visto abocadas a realizar las mujeres, deja al descubierto que no solamente es una forma nueva de trabajo, sino que está generando a muchas trabajadoras situaciones de estrés y ansiedad sólo parcialmente descriptible.

Y es que, las tareas del cuidado, siguen recayendo, con o sin pandemia, en las mujeres. Tareas del cuidado, que en el estado de alarma se han visto incrementadas hasta la enésima potencia.

La "generación sándwich" -como se denomina a las personas atrapadas entre el cuidado de menores y el cuidado de mayores dependientes- ha tenido que hacerse cargo, 24 horas al día, de "estas dos rebanadas", por las circunstancias del cierre temporal de colegios y centros de día para mayores. "Generación sándwich" que es casi exclusivamente femenina debido a la falta de corresponsabilidad de los hombres con quienes conviven.

Esas criaturitas que corretean por sus hogares, necesitan unas rutinas: desayunar, ir al cole virtual, entretenerse en momentos eternos de confinamiento, comer, asearse, y un sinfín de puntos suspensivos que obliga a las mujeres a multiplicar sus facetas convirtiéndose en: cocineras, profesoras, enfermeras, psicólogas, animadoras socio-culturales, monitoras deportivas... con el nivel de exigencia y perfección que solo ellas saben imponerse. Sus mayores necesitan, igualmente, estas atenciones descritas. Y además "teletrabajan". Estas circunstancias impiden que sus expectativas se cumplan, porque la cantidad de agentes disruptivos externos y de tensión interna es tal, que la capacidad de concentración disminuye a estándares insospechados. Es obvio que, entre otras causas, influye el hecho de que, en muchos casos, no existía experiencia previa de teletrabajo ni conocimientos para organizarse en esta nueva forma de jornada laboral, a lo que se une la falta de regulación detallada también por parte de las empresas.

A esto hay que unir, las características específicas del teletrabajo -sobre todo para las personas hasta ahora no familiarizadas con él- que ha hecho que el nivel de respuesta, deba de incrementarse sobremanera. Las personas que se encuentran al otro lado de la pantalla, desafortunadamente de manera involuntaria, han ganado tiempo para dedicar a cuestiones que tenían aparcadas (reclamaciones, devoluciones, información, trámites no perentorios...), y también han ganado urgencia y exigencia, porque necesitan respuestas y ayuda ¡ya!, la inmediatez se convierte así en una maquinaria asfixiante a la que hay que responder de manera apremiante.



"La corresponsabilidad parecía avanzar se ha revelado como un concepto aprendido, pero no aprehendido por parte de los varones".

Fotografía de Txefe Betancort.

Las jornadas laborales se contabilizan a base de fragmentos intermitentes, en los que es imposible diferenciar la vida laboral, personal y familiar con la nitidez con la que antes podía estructurarse, y que, por consiguiente, hace que la jornada laboral sea cuasi constante y sin posibilidad de desconexión. Esta "generación sándwich" (casi exclusivamente conformada por mujeres) se está quemando, por el afán de seguir siendo *superwoman* y seguir desempeñando todas las tareas del cuidado en la familia.

¿Por qué? Porque en estos tiempos en los que la corresponsabilidad parecía avanzar se ha revelado como un concepto aprendido, pero no aprehendido por parte de los varones. Los estereotipos de género siguen tan presentes que los hombres se desvinculan tanto de las tareas del cuidado como del mantenimiento del hogar.

Teletrabajar y poder conciliar es una pequeña/gran utopía, solventable si existiese pedagogía y, sobre todo, práctica de la corresponsabilidad. Las medidas de conciliación no han sido pensadas para momentos como el que estamos viviendo.

Si algo ha enseñado esta crisis sanitaria es que queda mucho camino por recorrer, y que no se pueden permitir procesos involutivos para las mujeres, por pequeños que éstos se antojen. ■

Lourdes Núñez es secretaria de la Mujer, Afiliación y Elecciones Sindicales de Comisiones Obreras de Extremadura (@ccoo_ext).

novela

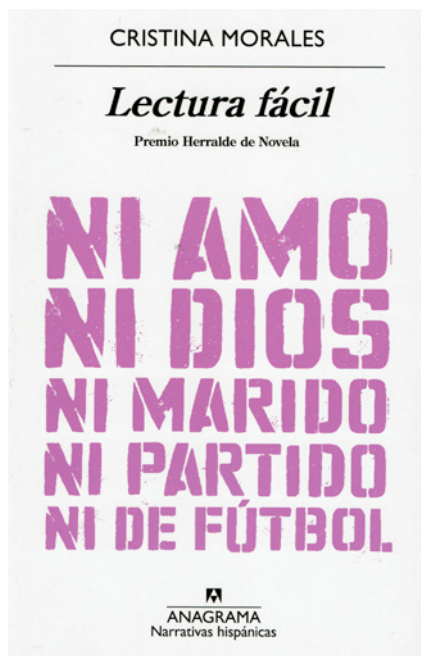
Lectura fácil

Lectura fácil. Ni amo, ni Dios, ni marido, ni partido, ni de fútbol, de Cristina Morales. Premio Herralde de Novela 2018 y Premio Nacional de Narrativa 2019. Barcelona, 2018: Editorial Anagrama. Colección Narrativas Hispánicas.

Francisca Gómez Sánchez

LECTURA FÁCIL, de Cristina Morales es una novela audaz, inteligente, ferozmente crítica y con un humor fuera de lo común, que te deja boquiabierto y rendida por su fuerza arrolladora. Arremete contra todo y contra todos, incluso los okupas parecen acomodados. Te interpela y tensiona como lectora, como mujer "capaz, normal o normalizada" y como feminista. Señala tus contradicciones, tu doble moral y tus prejuicios; a veces no sabes en qué lado y en qué personajes te reconoces.

Formalmente sorprende un *fanzine* feminista



insertado en la novela titulado *Yo también quiero ser un macho*, las divertidas actas de un ateneo libertario, unas chocantes transcripciones judiciales en un proceso de esterilización forzosa o unas memorias escritas para WhatsApp siguiendo el método de lectura fácil, pero lo que más impacta es su rico lenguaje que tan genialmente recrea la oralidad y la radicalidad de los discursos y las formas de actuar de las protagonistas.

Personajes fuera de los estereotipos que rara vez son sujetos de relato, que nunca ocupan el centro del poder, pero que sí son el centro de discursos y acciones tuteladoras: políticas, judiciales, sanitarias, etc... Nati, Marga, Patri y Angels son cuatro mujeres parientas, tipificadas con diversos grados de discapacidad intelectual por el sistema, que han logrado vivir juntas en un piso tutelado, con una sexualidad instintiva y una sororidad compleja. Personajes que se definen por como confrontan con el poder y que se empoderan tomando la palabra.

Lectura fácil te gustará o no, pero no te dejará indiferente. 📖

Francisca Gómez (@FranciscaCCOO) es vocal de la Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras.

cine

En el mito: *Elisa y Marcela*

Elisa y Marcela, de Isabel Coixet, protagonizada por Natalia de Molina y Greta Fernández. España, 2019.

Enrique Arce Castilla

DOS MUJERES enamoradas en la Galicia de finales del XIX, obligadas a idear una mentira para poder casarse y estar juntas. Una de ellas, Marcela, usurpa la identidad de un primo lejano, y celebran matrimonio eclesiástico en A Coruña en junio de 1901. Incluso tendrán un hijo. Pero, en su pueblo, los vecinos (la "policía de los balcones" de la época) descubren el engaño y las autoridades "competentes" intervienen en nombre de la decencia y las buenas costumbres, en nombre de Dios. Huidas y detenidas en Oporto, conseguirán, más tarde, viajar hasta Buenos Aires. No es un cuento, es real. Es una historia verídica documentada en los periódicos de la época; inspiradora, incluso, de una novela de Felipe Trigo y objeto de un ensayo de Emilia Pardo Bazán.

Isabel Coixet y su coguionista Narciso de Gabriel (autor de un [libro](#) sobre las Elisa y Marcela reales) narran la historia de estas dos maestras gallegas sin pretender una reconstrucción historicista, sino inventando fragmentos de sus vidas e inventando sus formas de sentir, doler, gozar y amar. Y el resultado es una película contenida pero arriesgada -puede parecer contradictorio, pero no lo es-, donde las miradas y los tactos, los silencios, cuentan tanto o más que las palabras: y es que así de poderoso es el cine.

Así pues, dos mujeres lesbianas y con intereses intelectuales que construyen en su intimidad, con ternura y determinación, un espacio de resistencia, un refugio obligado. Porque a diferencia de tantas ficciones de Hollywood que nos han acostumbrado a amores heroicos banales y bobos, en demasiadas ocasiones la sociedad con su moralina sigue obligando a muchos enamorados a convertirse en héroes de verdad, obligados a disfrazarse para poder amarse, como Elisa y Marcela. ¿Cuándo nos enteraremos, y aceptaremos, que en el amor todo vale?

Hablamos de 1900 y sin embargo... 📖

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



Las actrices Greta Fernández y Natalia de Molina en un fotograma de la película.

ensayo

La mujer invisible

La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres, de Caroline Criado Perez. Barcelona, 2020: Seix Barral.

Carmen López López

LA MUJER invisible, que recibió el Premio de la Royal Society al Mejor Libro de Ciencia del año 2019, es un ensayo de la periodista y activista feminista británica Caroline Criado que muestra cómo los datos que se recogen están marcado por el sesgo masculino y refleja cómo viven las mujeres en una sociedad construida por y para los hombres.

Un ensayo que demuestra que el sexo y el género han creado una diferencia entre hombres y mujeres y que pervive en nuestros días en todos los ámbitos de la sociedad.

Caroline Criado demuestra cómo desde el inicio de los tiempos se establece una falta



de documentación sobre el papel que han tenido las mujeres en la evolución de la humanidad y cómo se ha creado una brecha de género en los datos lo que es causa y consecuencia de no pensar que se concibe a la Humanidad como casi exclusivamente masculina.

Es un libro muy necesario y altamente recomendable pues nos hace ver la ausencia de perspectiva de género y lo que esto significa con la consecuente falta de igualdad real en la mayoría de los ámbitos de la vida: medicina, trabajo, deporte, ropa etc... exponiendo varios ejemplos como el tan inverosímil sobre si "¿Hay sexismo en la retirada de la nieve?"

Con este ensayo, Caroline Criado hace recapacitar ante la realidad sexista que nos rodea y concluye que para eliminar esta brecha de datos de sexo y género hay que cerrar la brecha en la representación de las mujeres pues cuando las mujeres se implican no quedan relegadas en el olvido.

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

series

Unorthodox

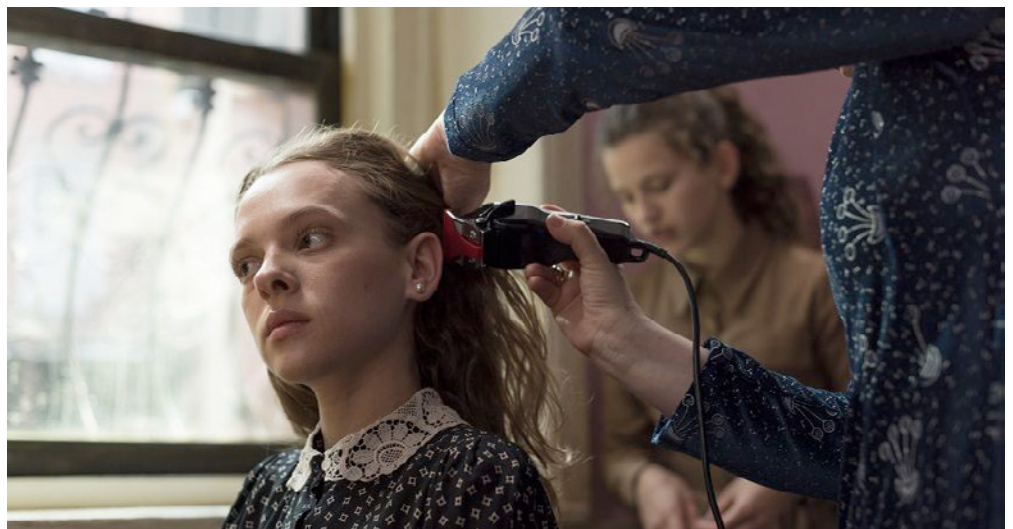
Unorthodox, miniserie de cuatro capítulos creada y escrita por Anna Winger y Alexa Karolinski y dirigida por Maria Schrader. Alemania, 2020.

Diana García Bujarrabal

EN EL MITO de la caverna de Platón los hombres encadenados no pueden concebir otra realidad que no sean las sombras que a todos les rodean. Así muchas mujeres encadenadas y rodeadas por las más oscuras sombras del extremismo religioso, que crecen condenadas por las falsas verdades de tradiciones patriarcales e, incluso, misóginas. En *Unorthodox*, una miniserie de televisión disponible en Netflix que tuvo gran éxito en los primeros días del confinamiento y que está basada en las memorias *Unorthodox: The Scandalous Rejection of My Hasidic Roots* (Poco ortodoxa: El escandaloso rechazo de mis raíces jasídicas), de Deborah Feldman, la protagonista, Esther 'Esty' Saphiro, rompe esas cadenas no sin esfuerzo, dudas y dolor, y sale a la luz de un mundo exterior en el que debe aprender a vivir de nuevo.

Rodada con una ambientación que cuida al detalle la reproducción de las costumbres de una comunidad judía ultraortodoxa en el barrio de Williamsburg, Brooklyn (Nueva York), refleja las numerosas normas que rigen la vida de sus mujeres, cuyo principal y casi único fin es gestar

y cuidar a hijos e hijas. Además, gracias a la estupenda interpretación de la actriz Shira Haas, la narración nos sumerge también en el pavor que experimentan las mujeres que, un día, se arman de valor y deciden romper con todo.



La actriz israelí Shira Haas en un fotograma de la serie.

La propia Feldman trabajó en la adaptación del guión durante cuatro años y, según ha declarado en [entrevistas](#), cree que su historia puede servir a otras mujeres y hombres que deseen salir de estas comunidades o bien cambiar las cosas desde dentro.

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC OO.

Trabajadoras lesbianas

Cristina Pérez Sánchez

DESDE EL AÑO 2008, el 26 de Abril celebramos el Día de la Visibilidad Lésbica en el Estado Español, desde entonces, nuestras reivindicaciones y derechos como lesbianas, se ponen en primera línea este día, saliendo a las calles y generando encuentros.

Este 26 de Abril, ha sido atípico pero igual de potente a nivel activista. Tras el estado de alarma y actual confinamiento, nuestras acciones han tenido que transformarse al formato audiovisual y al espacio de las redes sociales e internet.

Desde que saltó el estado de alarma y el confinamiento, desde el Grupo de Políticas Lésbicas de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) pusimos en común nuestras dudas sobre qué incidencia podría tener estas crisis y el confinamiento sobre las lesbianas. Vivimos realidades muy diversas, pero en algunos puntos convergen, nuestras emociones están a flor de piel y se pueden volver a despertar miedos e inseguridades que se creían silenciadas o superadas, así como aumentar el sentimiento de soledad y aislamiento. Para todas esas trabajadoras que acuden a sus puestos de trabajo cada día, ser invisible no puede ser un peso más en su mochila.

La actual situación vuelve a destapar nuestra vulnerabilidad ante las discriminaciones, la incertidumbre y las dudas porque existen derechos que todavía no tenemos reconocidos ni consolidados. Por ello es tan importante una Ley Estatal de Igualdad LGTBI, un marco legal amplio de referencia estatal que proteja nuestros derechos y tenga en cuenta nuestras reivindicaciones.

Tenemos muy claro que ahora lo prioritario es la protección y el amparo de la salud de todas las personas, pero no queríamos desaprovechar esta fecha para hacernos visibles, porque consideramos que así somos más libres para hablar, para ser y para estar. Porque ser lesbiana es sólo algo más de nuestra persona que no estamos dispuestas a ocultar ya que lo largo de la Historia esa invisibilidad ha generado mucho sufrimiento. El desconocimiento de nuestra realidad, así como la falta de referentes, afecta a cómo vivimos nuestra propia orientación, pero sobre todo ayuda a desmontar estereotipos y prejuicios en la sociedad.

Por eso, en este año de feminismo y sororidad, debíamos ser también referentes, porque durante este estado de alarma, también somos conscientes de que estamos en todas partes, y que las mujeres que nos rodean, las que trabajan en espacios públicos o privados, también pueden ser lesbianas.

Durante la organización de nuestras acciones, rondaban en nuestras cabezas cánticos como: *"En las ventanas también hay lesbianas, y en las aceras también hay bolleras"* y creemos que nadie, debería seguir viviendo con miedo a ser quien es.

"Estamos en todas partes, y las mujeres que nos rodean, las que trabajan en espacios públicos o privados, también pueden ser lesbianas".

Quisimos estar presentes en los medios, a través de Visible Fest. Semana de la Visibilidad Lésbica 2020, un festival virtual de charlas con referentes lesbianas y activistas. Pudimos comprobar que somos visibles en muchos ámbitos pero que aún nos queda por hablar de infinitas realidades, comprobamos que hay muchas lesbianas y personas aliadas al otro lado de la

pantalla queriendo saber más y buscando apoyo mutuo, pero también que la intolerancia y la lesbofobia siguen presentes, por eso debemos unirnos para hacerle frente.

El 26 de Abril, las redes se llenaron de fotos de lesbianas con esa V de Visibles, un gesto que nos empoderó hace años y que quisimos retomar, para ocupar nuestro espacio en la vida pública, por todas y cada una de nosotras, para que las jóvenes puedan construir sus vidas en libertad, para que nuestras mayores no tengan que volver a los armarios, para que podamos construir familias con derecho propio, para que las migrantes encuentren apoyo y asilo, para que se reconozca la sexualidad de las mujeres con diversidad funcional o discapacidad, pero sobre todo para que no haya nadie sufriendo en las calles ni tampoco en sus casas, porque juntas construimos una realidad diversa que enriquece la sociedad en la que vivimos y porque: *"Somos lesbianas, porque nos gusta y nos da la gana"*. 🏳️

Cristina Pérez es coordinadora del Grupo de Políticas Lésbicas de la FELGTB (@PlesbicasFELGTB).



La salud de las mujeres



**Silvia Espinosa López
y Mar Bueno Maqueda**

LA VIDA HUMANA sigue abriéndose paso a pesar de la pandemia, y los cuerpos de las mujeres siguen menstruando, pariendo, abortando y manteniendo relaciones sexuales. Y, a pesar de la sensación de suspensión en el tiempo que produce el confinamiento, los derechos sexuales y reproductivos siguen siendo derechos humanos y un tema de salud pública.

Durante estos dos meses se han elaborado numerosos protocolos de cómo se tienen que dispensar las atenciones necesarias para asegurar los derechos sexuales y reproductivos con calidad y seguridad: el informe [COVID-19: un enfoque de género](#), elaborado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas; [Recomendaciones para la prevención de la infección y el control de la enfermedad por coronavirus 2019 \(COVID-19\) en la paciente obstétrica](#), de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO); la

guía [Relaciones sexuales en tiempos del COVID-19, ¿qué necesitas saber?](#), de la Federación Internacional de Planificación Familiar. Por su parte, la [Sociedad Española de Fertilidad](#), ha realizado un comunicado con la normativa general a seguir en nuestro país respecto a tratamientos de fertilidad... y un larguísimo etc. Pero también hay que decir que, a pesar de tantos protocolos y directrices, el exceso de información y lo cambiante de las recomendaciones, ante un virus todavía bastante desconocido, han producido un panorama muy heterogéneo y nada tranquilizador. También hay que decir que nuestro sistema sanitario se ha visto en la imperiosa necesidad de desviar todos los recursos posibles, también los asignados a la salud sexual y reproductiva, hacia primera línea de batalla contra el COVID-19.

Si parir es una de las experiencias físicas y psicológicas que más esfuerzo suponen en la vida de las mujeres, parir en tiempos de pandemia añade la angustia y la inseguridad de unos servicios sanitarios colapsados y centrados en combatirla.

Durante estos dos meses, ha habido noticias de muchas prácticas no justificadas que se pueden calificar directamente de violencia obstétrica como, por ejemplo, no aplicar la epidural a las madres con COVID-19; cortar el cordón umbilical de manera precoz en todos los partos; no permitir la lactancia materna directa a madres con COVID-19 en ningún caso; inducir el parto injustificadamente a mujeres que no han dado positivo en COVID; separar a las criaturas de las madres por sistema... Quizás el caso más sonado ha sido el de negar a todas las madres, independientemente de ser positivas o no, el ser acompañadas por su pareja en el trance del parto, como hizo en un principio la Consellería de Sanitat Valenciana en contra de las directrices de la Organización Mundial de la Salud. Afortunadamente todas estas prácticas han sido denunciadas por asociaciones como El Parto es Nuestro, Comares de la Comunitat Valenciana, equipos de matronas como el del Hospital de la Marina Alta (Dénia) o Comisiones Obreras del País Valencià. Quizás, para otra vez, habrá que evaluar si en tiempos

de pandemia los hospitales son el mejor sitio para venir al mundo. En otros países, como Holanda, se han medicalizado hoteles para atender solo partos.

Derecho al aborto y violencia machista

EN CUANTO al derecho al aborto, Francisca García, presidenta de la Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción del Embarazo, (ACAI), a quien entrevistamos en [Trabajadora, n. 50](#), asegura que las clínicas acreditadas han estado abiertas, por ser el aborto voluntario una prestación urgente que no se puede posponer. Todo el personal de estas clínicas está trabajando con los medios de protección y las medidas de seguridad establecidas por el Ministerio de Sanidad. El problema del desplazamiento se ha solucionado con la elaboración de documentos jurídicamente válidos para justificar la movilidad de las mujeres en estos tiempos de confinamiento. En cuanto a la afluencia de mujeres, sólo resalta que en las primeras semanas, las peores en Madrid, notaron entre un 15 y un 20% menos de intervenciones, pero que en general, en todo el Estado, la actividad se mantiene sin variables significativas, lo cual parece un indicador de que el estado de alarma no ha obstruido el acceso al derecho, sólo lo ha dificultado.

Mención aparte tiene la repercusión en la salud de las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos que se están viendo obligadas a permanecer en aislamiento domiciliario con su agresor durante el confinamiento, con un consiguiente aumento del temor a la pérdida de su integridad física y psicológica, un incremento del sufrimiento emocional, mayor irritabilidad, baja autoestima, tristeza, sentimientos de culpa, aumentando el consumo de sustancias como los psicofármacos, padeciendo alteraciones del sueño, pesadillas, trastornos de la alimentación y molestias gastrointestinales, tanto en las mujeres como en sus hijas e hijos que también pueden ser víctimas del maltrato, incluso en muchos casos de abusos sexuales en el domicilio.

Es muy desalentador confirmar, teniendo en cuenta los antecedentes epidemiológicos de riesgo de la enfermedad,

“Una perspectiva de género interseccional que no sólo desagregue los datos por sexos sino que tenga en cuenta otros contextos vulnerables y otros determinantes en salud que pudieran agravar la situación de desigualdad”.

que el mayor índice de casos COVID-19 se encuentra entre las mujeres y atendiendo a la causa, constatar cómo ser personal sanitario ha pasado de la tercera causa al inicio de la crisis a ser la primera causa en este momento y esto viene a corroborar no sólo la alta feminización que existe en el sistema sanitario sino también la desprotección que ha sufrido el personal que se ha enfrentado a esta pandemia, con una auténtica escasez de materiales de protección y en unas condiciones de trabajo nada seguras; asimismo, tener un contacto estrecho con una persona con Insuficiencia Respiratoria Aguda, con casos COVID-19 probables o confirmados y realizar visitas a los centros sanitarios, tareas básicas del cuidado informal realizadas por mujeres principalmente, también son motivo de riesgo para enfermar por COVID-19.

Del total de personas contagiadas de COVID-19, un 26 % son personal sanitario y sociosanitario, del cual un 76% son mujeres. Hoy, de nuevo, es necesario exigir que las investigaciones sobre el COVID-19 se realicen con perspectiva de género, porque se desconocen los condicionantes biológicos (si los hay), de sexo, etnia, si es una persona con diversidad funcional, el tipo de discapacidad, etc... y condicionantes de género y sociales, como la categoría profesional, jornada laboral, la *turnicidad*, quié-

nes componen la unidad familiar, las características de la vivienda en la que viven el confinamiento, la formación en prevención de riesgos laborales y protección respiratoria que han recibido específicamente sobre el COVID-19 el personal sanitario, si disponen de EPIS, qué tipos, etc. todos estos datos que definirían una investigación contextualizada, con un enfoque de género, que responda a por qué, quiénes y en qué contexto social se están contagiando durante el desempeño de su actividad asistencial e informal de los cuidados. La experiencia y la evidencia hasta el momento dejan claro que tanto el sexo como el género son importantes impulsores de riesgo y respuesta a infecciones y enfermedades.

Como se ha podido constatar en otras crisis y epidemias parecidas, es muy seguro que este brote, con 211.077 casos totales notificados de COVID-19 en nuestro país y que la OMS reconoció como pandemia el pasado 11 de marzo de 2020, nos dirija a una situación no sólo de crisis sanitaria sino también de una importante crisis económica y social en la que se sabe que los cuidados se han puesto en el centro de todo y ello puede conllevar un incremento de la discriminación hacia las mujeres y un agravamiento de las desigualdades de género y es que en estas situaciones: *“Se prioriza la respuesta biomédica y se olvidan las desigualdades estructurales como lo son las desigualdades de género”*, como explica [Julia Smith](#) y que denomina como ‘la tiranía de lo urgente’: *“Parece ser que dicha tiranía podría estar presente de nuevo en la actual pandemia de COVID-19”*, es importante que todo análisis que se realice de esta situación se haga desde una perspectiva de género interseccional que no sólo desagregue los datos por sexos sino que tenga en cuenta otros contextos vulnerables y otros determinantes en salud que pudieran agravar la situación de desigualdad. ■

Silvia Espinosa ([@silviaFSSCCOO](#)) es secretaria de Mujeres y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras ([@fssccoo](#)) y Mar Bueno es secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras de Andalucía (FSSA).

Mujeres en el sector ferroviario

Pepa Páez Parada

ESTA CRISIS SANITARIA en la que está sumida la sociedad está suponiendo una convulsión de extraordinaria magnitud en el ámbito social y económico de nuestro país, al igual que en el resto del mundo, ya que este virus no entiende de fronteras.

En el caso del sector ferroviario, esta situación está golpeando con mayor o menor fuerza a todos los subsectores y empresas que lo conforman, pues si bien las empresas principales o las que prestan un servicio público por concesión de las administraciones locales o autonómicas no están padeciendo directamente la pérdida de empleo, al realizar servicios esenciales que tienen que estar garantizados, sí que lo están haciendo las empresas auxiliares o servicios directamente relacionados con el ocio y/o el turismo, donde sí que se ha dejado notar la paralización de la actividad y ha repercutido directamente en el empleo, dando lugar a numerosos expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) de reducción o suspensión.

Este escenario está siendo especialmente crudo para quienes trabajan en los trenes o tranvías turísticos, operadoras privadas de transporte de mercancías por ferrocarril, servicios auxiliares de atención al cliente y venta de billetes y el servicio de restauración a bordo de los trenes, un caso especialmente grave, este último, porque ha estado a punto de dejar en el desempleo a casi dos mil personas, trabajadoras y trabajadores que se iban a quedar atrás de no ser por la presión y las gestiones que, tanto en el ámbito político como empresarial, se han realizado desde las diferentes estructuras sindicales, consiguiendo un desenlace que, sin ser una solución ideal, permite tener un atisbo de esperanza de poder recuperar cargas de trabajo y no dejar a nadie en la calle, una solución en la línea del mensaje que, desde los partidos que forman la coalición del Gobierno, se viene reiterando día tras día: en la salida de esta crisis lo importante son las personas, nadie se debe de quedar atrás y es algo

que desde el sector ferroviario se considera indiscutible, que una empresa pública, como es el caso de Renfe, debía de actuar como un paraguas, como un escudo social que alejara a estos compañeros y compañeras de la amenaza de la pérdida de sus empleos.

En esta crisis sanitaria no se puede perder de vista la perspectiva de género porque, si hay algo que se puede adelantar, es que las mujeres son más vulnerables en situaciones de crisis, debido a que se parte de una situación de desigualdad y discriminación. Las mujeres sufren mayores tasas de desempleo, parcialidad, temporalidad, brecha salarial y tienen empleos más precarios. Siendo el ferroviario un sector altamente masculinizado, ha sido precisamente en los ámbitos donde la brecha de género es menor: la limpieza, atención al cliente y servicios a bordo donde se han presentado el mayor número de expedientes de regulación de empleo.

“No quiero dejar pasar la ocasión de mirar al sector ferroviario, también desde el interno de esta organización sindical, con las gafas violetas”.

Por este motivo, hoy más que nunca, se debe exigir que se introduzcan en los convenios colectivos medidas en pro de hacer efectiva la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción profesional, negociando medidas que impulsen la conciliación y la corresponsabilidad, así como una política educativa que fomente la eliminación de los roles profesionales y sociales de hombres y mujeres, que facilite que, en un futuro no muy lejano, exista un porcentaje importante de mujeres maquinistas, en talleres o en puestos de dirección.

Fotografía de Fernando Mancilla.

No quiero dejar pasar la ocasión de mirar a este sector, también desde el interno de esta organización sindical, con las gafas violetas. En medio de esta crisis sanitaria he sido elegida para ocupar la Secretaría General del Sector Ferroviario, integrado mayoritariamente por hombres, tanto en las plantillas como en la afiliación, lo que supone no solo un reto personal, que lo es, sino también la gran responsabilidad de abrir puertas a otras compañeras, posibilitar el acceso a puestos de responsabilidad y visibilizar a mujeres de gran valía que están preparadas para situarse en la primera línea de la negociación colectiva y dirigir esta organización. ■

Pepa Páez (@PepaPaez66) es secretaria general del sector ferroviario de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras.



César Muñoz (@OttoComic), más conocido como Otto, trabaja en estudios de arquitectura, pero además es ilustrador y "dibujante de bolsas de desayuno". Un trabajo dedicado en exclusiva a su hija Noa (#desayuNoa) y que realiza diariamente para ella. Ésta es su versión de #GameChanger de #Banksy realizada sobre una bolsa de papel para la pequeña Noa. Si deseas conocer su trabajo o contactar con él puedes hacerlo a través de su Instagram: @ottocomic.



otto comic



#desayuNoa