

# Trabajadora 81

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO



V ÉPOCA. Febrero 2024

Campaña Con más avances. Sin brechas #CorresponsablesParaGanarMás

Entrevista con Tatiana Romero a propósito del gordo-odio

El feminismo sindical, dinamizador de la transformación social

más  
sindicalismo

DE



más  
feminismo



#EsFeminismo  
#FeminismoSindical

2024

## CAMPAÑA

3/ *Con más avances. Sin brechas.*  
#CorresponsablesParaGanarMás, de Diana García Bujarrabal.

## EDITORIAL

4/ *Feminismo sindical todos los días del año.*

## POR AQUÍ

6/ *Conciliación corresponsable en Pymes y Micropymes*, de Eva Antón Fernández.  
*Migrantes y acoso sexual*, de Carmen Briz Hernández.  
*Por un contrato social feminista*, de Ángeles Balué Martín.  
*Negociando espacios seguros*, de Isidra Baidés Boutoureira.

## EMPLEO

8/ *Teletabajo y mujeres, ¿matrimonio de conveniencia?*, de Gonzalo Escamilla Rodríguez.

## ENTREVISTA

10/ *Entrevista con Tatiana Romero a propósito del gordo-odio*, de Carmen Briz Hernández.

## GENERACIÓN XXI

14/ *Precariedad juvenil, reto del nuevo Gobierno*, de Margarita Guerrero Calderón.

## INFORME

15/ *El feminismo sindical, dinamismo de la transformación social*, de Agustín Martín Martínez y Begoña Marugán Pintos.

## CIBERFEMINISTAS

21/ *Red de Museos por la Igualdad*, de Estibaliz Montero Mendoza.

## POR EL MUNDO

22/ *Las senegalesas en la agenda sindical*, de Fambaye Ndoeye.  
*Gemma Jones y el sistema judicial en Guinea Ecuatorial*, de Carmen Briz Hernández.

## PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ *Entrepueblos. Cooperación pueblo a pueblo*, de Esmeralda Sanz Bernal.  
*Guía de corresponsabilidad y cuidados. Plan Corresponsables 2023*, de Rosario Martínez Pedrosa.  
*Feminismo y centrales sindicales*, de Diana García Bujarrabal.

## SOCIEDAD

25/ *El Latido de las Mariposas*, de Isabel Gallardo Sánchez e Itziar Prats Fernández.

## GUÍA PARA NO PERDERSE

27/ *Las precursoras del periodismo*, de Paloma Vázquez Laserna.  
*El arte de la rebeldía*, de Alejandra Ortega Fuentes.  
*Carmen, sin miedo a la libertad*, de Enrique Arce Castilla.  
*Maldito Bollodrama*, de Carmen Briz Hernández.

## DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ *Mensajes de odio en centros educativos*, de Isa Descals Sanchis.

## SALUD

30/ *Cáncer de ovario*, de Carmen Mancheño Potenciano y Óscar Bayona Plaza.

## UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

31/ *¿Igualdad real?*, de Juana Olmeda Gómez.

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

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

Correo electrónico: [trabajadora@ccoo.es](mailto:trabajadora@ccoo.es)  
Dep. legal: M-41.009-1988

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

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

Colaboran en este número: Ángeles Balué, Isidra Baidés, Gonzalo Escamilla, Margarita Guerrero, Agustín Martín, Fambaye Ndoeye, Rosario Martínez, Isabel Gallardo, Itziar Prats, Isa Descals, Carmen Mancheño, Óscar Bayona y Juana Olmeda.

Fotografías e ilustraciones de: Julián Rebollo, Diego Nistal, Carlos Muñoz, Txefe Betancort, Tania Castro, Eva Antón, Adrián Mozas, Eva Sanabria, David Aguilar y Vicky García.

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](http://www.ccoo.es/mujeres)

 @RevTrabajadora

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

 [www.facebook.com/RevistaTrabajadora](http://www.facebook.com/RevistaTrabajadora)

 @REVISTATRAJADORA

## Con más avances. Sin brechas. #CorresponsablesParaGanarMás

Diana García Bujarrabal

**GRACIAS** a las subidas del salario mínimo interprofesional (SMI) y las subidas de los salarios en convenio, en 2022 se registra el nivel más bajo de la brecha salarial de los últimos 15 años. Y, sin embargo, ésta sigue siendo del 18,6%, más de 4.300 euros de diferencia. ¿Por qué? ¿Qué hacer frente a esta desigualdad manifiesta con la que tanto está costando acabar? CCOO viene denunciando que una clave fundamental es el reparto desigual de los cuidados. La división sexual del trabajo sigue operando como uno de los principales frenos para la igualdad entre mujeres y hombres. Si el año pasado, con motivo de la campaña por el 22 de Febrero, Día Europeo de la Igualdad Salarial, apuntaba el lema confederal aquello de que las mujeres *Por hacer más, ganamos menos* y reivindicando #CuidadosSinBrecha, este año se pasa de la denuncia a las propuestas concretas para seguir avanzando como sociedad, para, ganar todos y todas y ganar más. Bajo el lema *Con más avances. Sin brechas* y la etiqueta #CorresponsablesParaGanarMás se ha desarrollado una producción audiovisual y una completa línea gráfica que pone el acento en cómo hombres y mujeres ganan derechos, tiempo, salud y, en general, vida si se apuesta por la corresponsabilidad. Una corresponsabilidad entendida en su más pleno sentido, es decir, interpelando a los hombres, que han de implicarse en los cuidados, sí, pero también a las empresas y al propio Estado, que aún tiene pendiente desarrollar un sistema de cuidados, tal y como reclama CCOO en su [propuesta](#) por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados.

Para la campaña *Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad en la empresa* (Nº Expt 01583-01331523) se ha contado con la colaboración de la agencia



Siendo corresponsables,  
ganamos más igualdad salarial.  
Y también ganamos una sociedad sin brechas”.

**CON MÁS AVANCES  
SIN BRECHAS**

**CCOO**

**CORRESPONSABLES**

**GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE IGUALDAD**

creativa [Implicate](#), y actores y actrices profesionales tanto para el [audiovisual](#) como para la gráfica, hombres y mujeres que representan la diversidad de la sociedad española. Además, en esta ocasión, se ha contado con presupuesto para hacer una campaña publicitaria pagada tanto en redes sociales como en medios digitales y una cuña de radio grabada *ex profeso* para la ocasión y que se ha difundido en la Cadena Ser. Todo ello con el

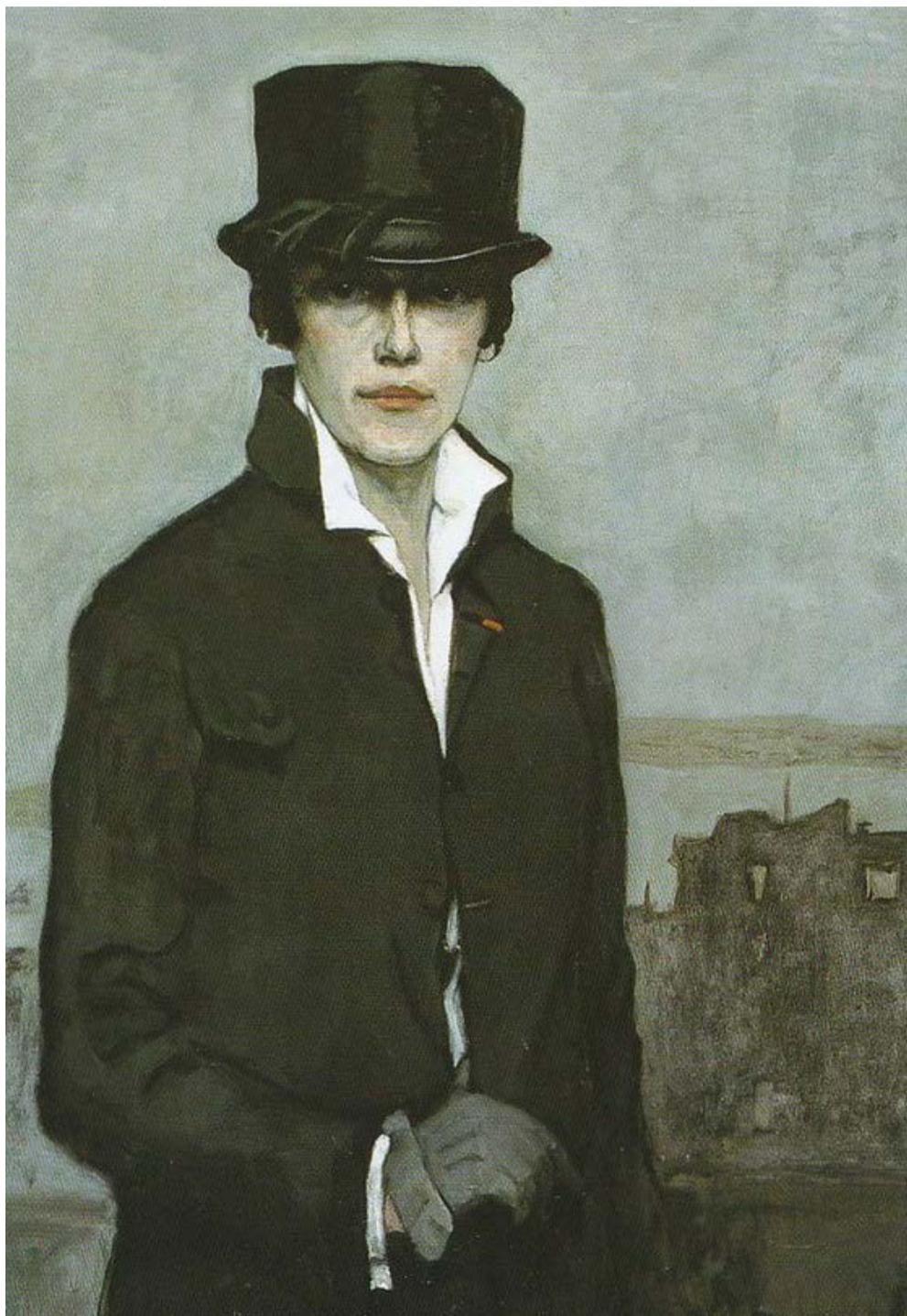
objetivo de alcanzar el máximo número de personas posible. Porque se parte del convencimiento de que el compromiso de todos y todas es fundamental para seguir avanzando hacia una sociedad sin brechas. **II**

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

## Feminismo sindical todos los días del año

**DECIR QUE** el 8 de Marzo son todos los días implica hacer un feminismo sindical constante. Está muy bien ir a la manifestación ese día y hacer de esa fecha una cita de reivindicación y lucha por lo que falta y de alegría y sororidad por lo conseguido. De hecho, CCOO hace un llamamiento a la afiliación a secundar las múltiples manifestaciones feministas que tiñen la geografía española, pero el feminismo sindical se despliega todos los días a través de múltiples actividades. Algunas de éstas se realizan por parte de las delegadas y delegados cotidianamente en los centros de trabajo. Otras se hacen en los despachos mediante el diálogo social proponiendo normas y/o modificando artículos donde la perspectiva de género no se ha tenido en cuenta, como sucede, por ejemplo, con las trasposiciones de directivas como las de violencia o las de responsabilidad. También se llevan a cabo en las mesas de negociación donde se pactan una serie de condiciones laborales mínimas que deben ser replicadas en todos

“CCOO hace un llamamiento a la afiliación a secundar las múltiples manifestaciones feministas que tiñen la geografía española, pero el feminismo sindical se despliega todos los días a través de múltiples actividades”.



Autorretrato de la pintora estadounidense Romaine Brooks (1923).

los convenios colectivos. En el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) se produce un importante avance en materia de igualdad al ser éste un principio incorporado de forma transversal en todo su contenido y, además, mantiene un apartado concreto centrado en las medidas de igualdad entre mujeres y hombres con compromisos específicos en relación a la formación, a la promoción y los ascensos, y en aras a favorecer la contratación de mujeres de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas. Los contenidos del V AENC no solo pretenden regular los cambios que se producen específicamente en el mundo del trabajo, sino también a las mutaciones que se vienen produciendo en la sociedad en general. En este sentido, se recoge un capítulo dedicado a la diversidad LGTBI+ y se aborda la necesidad de favorecer la integración y la no discriminación de este colectivo en los centros de trabajo: incorporando medidas que garanticen su participación en igualdad de condiciones, fomentando la diversidad de las plantillas, y generando espacios de trabajo seguros e inclusivos.

El feminismo sindical también debe permear toda la negociación colectiva. Obviamente los 17 años que se llevan negociando planes de igualdad han bajado el debate de la igualdad a las mesas de negociación de planes y formulado propuestas, tanto mediante la realización de la valoración de trabajo con perspectiva de género, como con los acuerdos negociados en los propios planes, además de aportar un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. Este hecho permite asegurar que los planes de igualdad son la mejor herramienta feminista en las empresas. Pero no se trata solo de planes de igualdad, los convenios colectivos deben asumir lo acordado en el V AENC e ir más allá, adecuando las propuestas a la realidad socio laboral de cada sector y/o empresa. Es a partir de estas negociaciones cómo se pueden ir cerrando las distintas brechas laborales, donde la salarial, una de las más estudiadas, sale a la luz el día 22 de Febrero, Día Europeo de la Igualdad Salarial.

## Las brechas salariales

**ES ÉSTA** una de las citas obligadas para el sindicato y de ahí su informe anual, este año bajo el título *Con más avances, sin brechas: #CorresponsablesParaGanarMás*. La brecha salarial es el reflejo de la discriminación laboral. La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y la composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

Para empezar hay factores *a priori* que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y desigual, condicionando su trayectoria laboral y profesional, durante la cual las mujeres soportan algunas discriminaciones, además del desigual reparto social de las tareas de cuidados y domésticas ("doble jornada/doble presencia"). Pero también hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial *a posteriori* que soportan las mujeres en el puesto de trabajo (su menor retribución salarial respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor en una sociedad capitalista en la que se antepone lo productivo al sostenimiento de la vida y del planeta).

Aunque gracias al incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se ha reducido la brecha, la brecha salarial actual es del 18,6%, es decir, el salario medio de las mujeres debe aumentar en 4.341 euros para equiparse al de los hombres. La mayor responsabilidad recae en la jornada parcial. La jornada parcial explica el 70% de la brecha salarial de género, por lo que la lucha contra parcialidad es un objetivo sindical de primer orden. El 75% de los contratos a tiempo parcial los firman mujeres y en un porcentaje elevado este tipo de contratos son indeseados. Las mujeres trabajan a tiempo parcial porque no les ofrecen otros tipos de contratos y no se lo ofrecen porque socialmente se entiende que el trabajo de las mujeres es un trabajo que aporta un salario complementario y que su tarea principal es ocuparse de los

"Siendo corresponsables se gana más: en salario; en salud; en más tiempo propio; en tiempo de presencia y derecho a cuidar para los hombres; en productividad para las empresas; en equidad para la sociedad y en igualdad y democracia para el Estado".

cuidados. No habrá cambios sustanciales en las condiciones de empleo si se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres. La brecha en los cuidados determina la brecha salarial, por ello la corresponsabilidad es la mejor forma de actuar sobre las causas de la desigualdad de género.

Con la campaña: *Con más avances, sin brechas: #CorresponsablesParaGanarMás* se persigue que cada uno de los agentes corresponsables de los cuidados cumpla con su parte: el Estado con servicios, infraestructura y recursos de calidad para el cuidado, las empresas flexibilizando jornadas y con una mayor racionalidad en los horarios y los hombres asumiendo el cuidado de sus hijas, hijos e hijas y de sus mayores, así como con el resto de familiares que precisen cuidados especiales, porque siendo corresponsables gana toda la sociedad. Porque el feminismo no solo beneficia a las mujeres y siendo corresponsables ganamos más todos y todas y no solo a nivel económico: se gana en más salud; en más tiempo propio; en tiempo de presencia y derecho a cuidar para los hombres; en productividad para las empresas; en equidad para la sociedad y en igualdad y democracia para el Estado. 🗑️

# Conciliación corresponsable en Pymes y Micropymes

Eva Antón Fernández

UNA SOCIEDAD que descansa sobre una desigualdad de género y de clase es una sociedad injusta que contradice el mandato constitucional. Las obligaciones de cuidado deben ser compartidas. Por los poderes públicos, desde luego, pero también por las agencias sociales, es decir, las empresas (grandes, medianas y pequeñas) y las organizaciones sindicales, además de implicar a los hombres de manera igualitaria.

CCOO trabaja en esa dirección. De manera más intensa, ahora con el proyecto *Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las empresas*, subvencionado a cargo de los Presupuestos Generales del Estado de 2023 del Ministerio de Igualdad. En este marco ha tenido lugar la jornada de trabajo *Conciliación corresponsable en las relaciones laborales: derechos, buenas prácticas y propuesta*, con la asistencia de un público heterogéneo con representantes de pymes, micropymes, asociaciones, consultoras, colegios profesionales, administraciones, organismos públicos, universidades, entidades, laboralistas, agentes de igualdad, personal técnico, sindicalistas, medios de comunicación y personas trabajadoras.



Mari Cruz Vicente, Aina Calvo y Carolina Vidal, fotografía de Julián Rebollo.

La jornada fue inaugurada por Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, y por Aina Calvo, secretaria de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, quienes remarcaron la necesidad de avanzar en conciliación corresponsable en las relaciones laborales por su papel clave para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el bienestar social.

La primera mesa, moderada por M<sup>a</sup> José Romero Ródenas, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, permitió conocer el marco legal y las dificultades que encuentran las pymes, micropymes y el trabajo autónomo para la conciliación corresponsable, mediante las intervenciones de Miguel Ángel Cuerno, vicepresidente de Cepyme de Cantabria; M<sup>a</sup> Jesús Lorente, presidenta de Cepyme de Aragón, y M<sup>a</sup> José Landaburu, secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UA-TAE).

La segunda mesa se centró en exponer un amplio abanico de medidas y mejoras logradas mediante la negociación colectiva (convenios y planes de igualdad) y contó con la participación de las secretarías de Mujeres de las federaciones: Paloma Vázquez, de Hábitat; Iria Antuña, de Enseñanza; Eva Madrigal, de Industria; Silvia Espinosa, de la FSS; Carmen López, de la FSC; y Laura Fátima Castello, de Servicios, moderadas por la secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo, M<sup>a</sup> Cruz Vicente. Clausuró la jornada Carolina Vidal. 📺

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

# Migrantes y acoso sexual

Carmen Briz Hernández

¿QUÉ HACER si sufres acoso sexual o acoso por razón de sexo y eres migrante? Para tratar de avanzar en respuestas concretas a esta pregunta la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO organizó un encuentro (dentro del proyecto *Sensibilizando contra el acoso sexual y por razón de sexo*, Número de Expediente: ACCEDA 1530-01277390, financiado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Ministerio de Igualdad) con migrantes donde ahondar en las dificultades añadidas en su caso, especialmente para quienes se encuentran en situación administrativa irregular.

Silvia Bofill, investigadora y profesora titular del Departamento de Antropología Social de la Universidad de Barcelona, expuso algunas conclusiones de su trabajo *Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña*, que dirigió junto a Norma Véliz. El acoso sexual es un fenómeno estructural y persistente; con la especificidad de la vulnerabilidad del sector y donde se dan; los acosadores se sostienen gracias a una relación de poder y a un sistema patriarcal en el que encuentran cierto apoyo institucional. Fomentar los protocolos de acoso, mejorar el recorrido judicial y emplearse a fondo en campañas de sensibilización dirigidas a toda la sociedad son algunas de las posibles mejoras.



La investigadora Silvia Bofill presenta los resultados de la encuesta realizada en Cataluña, fotografía de Marino Guardia.

informarse cuando, día a día, has de lidiar con otras preocupaciones. María Jesús Antón, de Hábitat CCOO del País Valencià, explicitaba la falta de credibilidad de las mujeres al trabajar en soledad y sin testigos. Marga Guerrero, directora general del Instituto de la Juventud, se preguntaba para cuándo la homologación de las titulaciones. Edith Santa Cruz, trabajadora de los cuidados en Extremadura, denunció a empresas y administraciones que se desentienden de las denuncias de acoso. Vanessa Lesme, de CCOO de Extremadura, habló de las situaciones de explotación que sufren las migrantes. Teresa Fuentes, de Servicios de CCOO de Murcia, contó la experiencia del caso Yawari y Carolina Vidal despidió el encuentro apelando a la necesidad de trabajar en red y articular respuestas colectivas. 📺

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

Aissatou Diallo y Cecile Caroline Fueng, de la Asociación Humanitaria contra la Ablación de la Mujer Africana (AHCAMA), apuntaron la necesidad de contar con espacios seguros y al racismo en España. Paula Moreno, de la Fundación Cepaim, insistió en no perder la perspectiva interseccional. Tatiana Retamozo, de la Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI), ponía sobre la mesa la sobrerrepresentación de las migrantes en las cifras de feminicidio. Lucrecia Sanz y Altagracia Valdez, de Territorio Doméstico de Madrid, expresaban las dudas sobre quién escucha a las migrantes y en qué hacer con el miedo que les acompaña. Fanny Galeas, de Hábitat CCO de Catalunya, habló sobre el papel de la Inspección de Trabajo. Becha Sita Kumbu, de Beshu Wear Unión de Africanos de España habló sobre la dificultad de

# Por un contrato social feminista



Fotografía de Carlos Muñoz, manifestación del 1º de Mayo de 2022.

## Ángeles Balué Martín

**LA JORNADA** La democracia asediada, organizada hace unos meses por la Escuela Sindical Pedro Patiño, reivindicó la necesidad de un contrato social feminista y sostenible medioambientalmente. Participaron en la misma Adoración Guamán (catedrática de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valencia), Cristina Monge (socióloga y experta en movimientos sociales) y Javier Lorente (doctor en Ciencia Política).

En el debate se planteó la necesidad de una perspectiva jurídica feminista en el derecho laboral. El ordenamiento jurídico actual no es neutro, ya que no reconoce los trabajos de cuidados que históricamente han desempeñado las mujeres de manera gratuita, y que tantas repercusiones han tenido tanto en la posibilidad de incorporación al mercado laboral de las mujeres como a las posibilidades laborales de los hombres.

El sindicalismo de clase de CCOO con perspectiva feminista debe ayudar a romper el modelo. La legislación desarrollada a partir del 2019 en materia de corresponsabilidad es un punto de inflexión y la labor que realiza CCOO, de

concienciación y negociación en los planes de igualdad o convenios colectivos, es determinante.

El modelo de cuidados debe ser un asunto colectivo, político y social, siendo el Estado quien debe ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios públicos.

Por otro lado, los cuidados, son la casa común de la lucha feminista y ambiental: tanto el cuidado de las personas cómo el medio donde viven.

En 2015 nace la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), aprobada por la 70ª Asamblea General de la ONU, y debe ser el centro del necesario contrato social. Plantea un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, para así fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia social.

No es extraño, por tanto, que la extrema derecha rechace el contrato social y confronte con la Agenda 2030, el feminismo y el sindicalismo de clase, los principales precursores de un contrato social feminista y medioambientalmente sostenible. ■

Ángeles Balué es secretaria general de la Federación de Servicios de CCOO de Madrid.

# Negociando espacios seguros



Fotografía de Diego Nistal.

## Isidra Baidés Boutureira

**CREA Y NEGOCIA espacios seguros** ha sido el lema de la jornada formativa sobre diversidad afectivo-sexual, organizada por la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía, y que se desarrolló durante los días 11 y 12 de diciembre de 2023 en la Escuela Sindical en temas de diversidad LGTBI+ donde, además, se ha dado a conocer la [Resolución de la Comisión Ejecutiva de la FSC](#) por la que se declara la Federación como un "espacio seguro" para las personas LGTBI+ y que lleva asociada un [Decálogo de acciones para el fomento de espacios seguros en la Federación de Servicios a la Ciudadanía](#). Tanto la Resolución como el Decálogo han venido para aterrizar en cada sector, territorio y sección sindical con todo lo que ello implica, formando y divulgando a través de guías y herramientas de negociación y de una acción sindical inclusiva.

El primer día del la jornada hubo dos presentaciones, a cargo de la red de sindicalistas LGTBI+ de la FSC, bajo el título [Salir del armario, asignatura pendiente en el ámbito laboral](#) y [Acción sindical y negociación colectiva con perspectiva lgtbi+](#)". CCOO puede y debe ser el vehículo para canalizar denuncias y adoptar las medidas necesarias en su ámbito de actuación para crear entornos seguros y libres de lgtbifobia en el trabajo.

Un recorrido histórico, a través del cine, puso el foco en los problemas a los que las personas LGTBI+ se deben enfrentar en su día a día. Especial atención merece el visionado de las películas [Te estoy amando locamente](#) (2023), de Alejandro Marín, que muestra la lucha colectiva en los años de la transición democrática y de [20.000 especies de abejas](#) (2023), de Estibaliz Urresola, sobre el tratamiento de la infancia trans.

Por último, participó la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, con la magnífica exposición de Raquel Gómez, en torno a las tres guías confederales editadas: [Igualdad y diversidad en los convenios colectivos](#), [La LGTBIFOBIA desde la prevención de riesgos laborales](#) y [Actuación frente a la LGTBIFOBIA en el ámbito laboral](#); un trabajo colectivo de la red de sindicalistas LGTBI+. Raquel Gómez hizo un recorrido histórico sobre el papel de CCOO en los debates nacionales e internacionales en materia de derechos del colectivo LGTBI+ para mejorar la vida de las personas, desde la participación en la Declaración de Madrid de 30 de junio de 2017, auspiciada por la [Confederación Europea de Sindicatos \(CES\)](#) hasta la más reciente participación en el [Consejo Estatal de Participación de las Personas LGTBI del Ministerio de Igualdad](#) donde se está trabajando activamente para el desarrollo reglamentario de la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#) y las distintas Estrategias contempladas en dicha normativa. CCOO cuenta con el poder de cambiar las cosas que se materializa a través de la acción sindical y la negociación colectiva. ■

Isidra Baidés (@i\_baidés) es secretaria de Medio Ambiente, Igualdad y Movimientos Sociales en la Federación de Servicios a la Ciudadanía.

## Teletrabajo y mujeres, ¿matrimonio de conveniencia?

Gonzalo Escamilla Rodríguez

**LA MEJORA** en la tecnología, el aumento de las actividades basadas en el conocimiento, la división y digitalización masiva de las tareas generan un clima más favorable para el desarrollo del teletrabajo. El último impulso a esta modalidad de trabajo ha sido la pandemia de la COVID-19. Y es posible que haya cambiado la organización del trabajo de forma determinante. Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), en 2017 el 5% de la población activa de la Unión Europea teletrabajaba regularmente desde casa, este porcentaje ha pasado al 37% en 2020 por la pandemia. Esta modalidad de trabajo tiene una fuerte tendencia hacia una aceptación mundial, así como su crecimiento acelerado, que es unánime.

El **teletrabajo se está extendiendo** en todos los sectores del mercado laboral y en casi todas las categorías profesionales. Esta modalidad de trabajo remoto permite una mayor flexibilidad de la jornada laboral. También facilita el ahorro de tiempo y dinero en el desplazamiento de casa al trabajo. Además de una mayor personalización del tiempo y espacio de trabajo. A pesar de estas virtudes, el teletrabajo también tiene inconvenientes. El teletrabajo puede conllevar un excesivo control por parte de sus supervisores. Se advierte que con el teletrabajo las jornadas pueden acabar extendiéndose o generar una segregación de género al entenderlo como una medida de conciliación. Aun así, hay quienes plantean que el teletrabajo permite ajustar los horarios para conciliar mejor las necesidades familiares, laborales y de ocio.

Sobre este último punto se centró la OIT en un informe conjunto con Eurofound. El trabajo desde el domicilio tiene el riesgo de solapar la vida privada o familiar y la laboral, provocando un aumento de los conflictos entre el trabajo y la familia. La lógica podría mostrar que el teletrabajo facilita un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar de las personas trabajadoras. Sin embargo, parece que a una parte significativa la lleva a trabajar más allá de la jornada de trabajo establecida y a menudo no es remunerada. Según este informe, las mujeres tienden a tra-



“Otras investigaciones también indicarían que las mujeres que tienen hijos o hijas podrían mantener su trabajo o la jornada a tiempo completo gracias al teletrabajo”.

Fotografía de Txefe Betancort.

bajar menos horas en teletrabajo y parecen obtener resultados ligeramente mejores en conciliación que los hombres. En esa línea las mujeres tienden a utilizar con más regularidad el trabajo desde casa (frente a otras posibles localizaciones fuera de la oficina) y en la mayoría de los contextos la razón es la conciliación familiar. Otras investigaciones también indicarían que las mujeres que tienen hijos o hijas podrían mantener su trabajo o la jornada a tiempo completo gracias al teletrabajo.

El estudio *Factores de desigualdad en-*

*tre teletrabajadores en Europa*, de López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2021 muestra que las condiciones laborales del teletrabajo son muy diferentes. Los datos de la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo apuntan que una cuarta parte de estas personas trabajadoras móviles están en condiciones de precariedad. Una precariedad basada en la temporalidad, inseguridad laboral, bajos salarios y falta de futuro profesional, siendo las mujeres las que se encuentran mayoritariamente en el grupo de teletrabajadores más precarios y con peores condiciones laborales.

“Se plantean grandes debates en los centros de trabajo sobre su utilidad, sus problemáticas para la sindicación o las posibilidades de mayor explotación de la plantilla, con especial atención a las mujeres”.



En España, las mujeres tienen hasta 9 puntos menos de tasa de actividad, 15,4 puntos más de tasa de parcialidad y 5,43 puntos más en la tasa de temporalidad (EPA, 1º trimestre 2023). La implantación del teletrabajo puede tener un efecto en estos datos. Y, un ejemplo de ello es el artículo 34.8 del *Estatuto de los Trabajadores* que permite la adaptación de la jornada para el cuidado de hijos y personas dependientes e incluye el teletrabajo como posibilidad para la conciliación.

La [Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunica-](#)

[ción en los hogares](#) del INE indica que a un 12,83% se le permite teletrabajar totalmente y a un 19,79% parcialmente. De las personas a las que se les permite teletrabajar, solo un 37,29% teletrabaja en la semana de referencia, siendo los hombres casi el 50%. De hecho, las mujeres emplean de media más tiempo de su jornada teletrabajando que los hombres dentro de la muestra. Lo interesante es que el 43,4% de las personas querrieran reducir el porcentaje de la jornada que realizan en teletrabajo. Siendo aquellas que más teletrabajan las que más quieren reducir el peso de éste en su jornada. Separando por sexo, el 45,6% de las mujeres que teletrabajan quieren reducir el porcentaje que representa en su jornada y el 42,1% quieren mantenerlo. A pesar de estos datos, la valoración del teletrabajo es muy positiva con un 8,3 sobre 10. Esta valoración sigue siendo positiva incluso para las personas que quieren reducir el porcentaje de su jornada que dedican para el teletrabajo.

## Modelos económicos

CON ESTA BASE de datos y la información de la EPA se han realizado una serie de modelos económicos de los que extraer conclusiones. Los resultados muestran que la convivencia en pareja tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de poder teletrabajar, en la línea de otros autores y que, sin embargo, tener menores de 16 años a cargo no es significativo.

En relación con las mujeres y el teletrabajo, lo primero que se comprueba es que ante dos personas iguales (nacionalidad, estudios, puesto de trabajo, sector, etc) los hombres tienen un 4,22% más de probabilidad de que la empresa les permita el teletrabajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que hay un efecto indirecto a través de las ocupaciones. Hay ciertos puestos en los que las mujeres están sobrerrepresentadas como las técnicas o las relacionadas con el trabajo en oficina (casi un 60% y 70% de mujeres respectivamente), y es justo en estos sectores donde tienen una mayor probabilidad de que se les permita teletrabajar. Para los empleos contables, administrativos

y de oficina el aumento en la probabilidad de poder teletrabajar es del 33% o para los técnicos y profesionales científicos e intelectuales un 25%. Por otro lado, las personas con ocupaciones de operadores de maquinaria, con mayor presencia de hombres, tienen un 15% menos de probabilidades de poder teletrabajar. Este efecto indirecto de ser mujer hace que al final este colectivo tenga mayor probabilidad de que su empresa le permita el teletrabajo.

En segundo lugar, se pueden extraer conclusiones de la relación entre teletrabajo, sexo y trabajo. Para los hombres, cada aumento en la probabilidad de poder teletrabajar se relaciona con un aumento de un 7% más en la probabilidad de tener un contrato indefinido respecto a las mujeres. Apoyando las investigaciones que apuntan a una mayor precariedad de las mujeres en el teletrabajo, en este caso con más contratos temporales con teletrabajo.

Respecto a la jornada completa se percibe que la relación con el teletrabajo, también se ve afectada por el sexo de forma significativa. En las mujeres, un aumento unitario en la probabilidad de poder teletrabajar implica un 16,75% más de probabilidad de tener jornada completa que en los hombres. Esto podría deberse a la flexibilidad del teletrabajo para poder compaginar la vida familiar (cuidado de hijos e hijas o personas dependientes, tareas del hogar, etc) con la vida laboral. Las mujeres son las que suelen hacerse cargo de este trabajo familiar y por ello, tienen la mayoría de las jornadas parciales. Según la EPA del 1º trimestre del año 2023, más del 93% que dicen tener jornada parcial por el cuidado de niños o niñas o de adultos con enfermedad o incapacidad o mayores son mujeres. Con la flexibilidad del teletrabajo habría mujeres que podrían compaginar una jornada laboral completa con la vida familiar.

El teletrabajo avanza, y de hecho en España, se publicó el 10 de julio del 2021 la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia* en la que se desarrolla en profundidad la regulación del teletrabajo. Se plantean grandes debates en los centros de trabajo sobre su utilidad, sus problemáticas para la sindicación o las posibilidades de mayor explotación de la plantilla, con especial atención a las mujeres. Con esta humilde investigación se pretende dar el primer paso para encarar estos debates. ■

Gonzalo Escamilla (@GonzaloEscamil) es Máster en Economía Internacional y Desarrollo en la UCM.



Tatiana Romero fotografiada por Vicky García.

## “El mandato de delgadez está sobre todo inoculado en las mujeres, porque no podemos ser cuerpos indisciplinados”

Tatiana Romero escribe en diferentes medios de comunicación y es la coordinadora del libro colectivo *(h)amor8 gordo* conversamos con ella en torno al gordo-odio.

### Carmen Briz Hernández

**TATIANA ROMERO**, 39 años, nace en Ciudad de México, pero desde los 18 años vive en Europa, primero en Berlín y desde hace 8 años en Madrid. Estudió Historia y cuenta con varios másteres en Historia del siglo XX e Historia Contemporánea. El doctorado lo cursó en la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente está enfocada en abordar la Historia con un enfoque interseccional: *“En el poscolonialismo y la teoría neocolonial y también produzco teoría desde la migración, y eso hace un cambio importante en desde dónde construimos conocimiento”*.

Escribe habitualmente en *Pikara Magazine*, en la publicación mexicana *Feminopraxis* y en *El Salto* y es la coordinadora del libro colectivo *(h)amor8 gordo*, en el que también escriben Irantzu Varela, Lucrecia Masson, Alicia Santurde, Enrique Aparicio, *Komando Gordix*, Tess Hache, Marta Plaza, Gabriela Contreras y Liz Misterio.

Según recientes datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el 45% de los hombres y el 30% de mujeres en nuestro país tienen ‘sobrepeso’ y en algunas entrevistas de trabajo esto es un factor más a tener en cuenta. En el reciente estudio *Peso, atractivo y género a la hora de contratar: un experimento de campo en España*, realizado por Francisco Lagos, Juan A. Lacomba, Catarina Goulao y Dan-Olof Rooth llegan a la conclusión de que las mujeres: *“Se ven penalizadas tanto por su peso como por su atractivo en el proceso de contratación”*. Desde hace dos años se celebra, el 4

de Marzo, el Día Mundial contra la Gordofobia. Pero como en el resto de discriminaciones hace falta más que un llamado de atención en torno a un día.

### ¿Cómo define la gordofobia?

Con la gordofobia como concepto tengo un problema: la fobia se supone que es un miedo irracional que tenemos hacia algo o alguien. No creo que lo que nos sucede con los cuerpos gordos sea algo irracional, creo que es odio. Utilizo el concepto de ‘gordo-odio’ de *Erika Bülle*, que es una *performera* gorda mexicana, o sea, la discriminación, lo que resulta es gordo-odio.

La gordofobia es algo que otras activistas gordas ya han llamado de otras formas, pero creo que esa fobia es el miedo a ser gor-

da. O sea, por un lado está ese miedo interiorizado que tenemos, sobre todo los cuerpos feminizados, a ser gordas, o sea, es el miedo a engordar, el miedo a tener un cuerpo gordo; y por otro lado está la discriminación, que está más relacionada con el odio, y eso es gordo-odio, no gordofobia.

Lo que sucedió con la actriz española Itziar Castro (fallecida el 8 de diciembre de 2022) claramente no es fobia, es odio. Culpar a alguien de su muerte es odio profundo, y creo que tendría que estar tipificado como tal, tendríamos que nombrarlo como tal. Y sin ser yo punitivista, creo que tiene que tipificarse como gordo-odio: la discriminación y el odio en base al tamaño del cuerpo.

### ¿Cómo afecta el gordo-odio especialmente a las mujeres y a aquellas que concentran más opresiones?

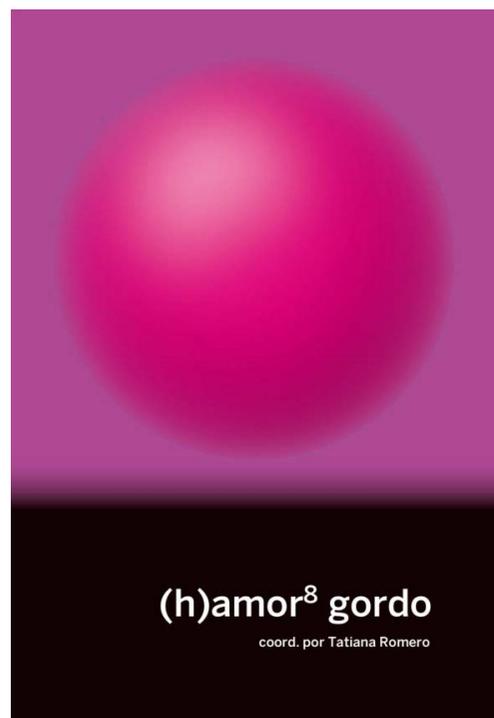
El mandato de delgadez está sobre todo inoculado en las mujeres, porque las mujeres no podemos ser cuerpos indisciplinados. Las mujeres tenemos que ser cuerpos dóciles, y por lo tanto estar disciplinadas. Pues el mandato de belleza, el mandato de juventud, el mandato de heterosexualidad, el mandato de delgadez es algo que se nos inculca desde muy pequeñas. Ahí ya está atravesando el eje de género.

Pero, además, el gordo-odio está muy relacionado con la clase. Pienso, por ejemplo, en todas las familias obreras que no pueden, no solo no llegar a fin de mes, sino que no pueden

“El mandato de belleza, el mandato de juventud, el mandato de heterosexualidad, el mandato de delgadez es algo que se nos inculca desde muy pequeñas. Ahí ya está atravesando el eje de género”.

permitirse tener una 'dieta saludable'. Se está achacando a la madre de clase trabajadora que no sabe alimentar a sus criaturas, que las está engordando. Esto le pasa muchísimo a la gente gitana, cuando en realidad lo que sucede es que hay una discriminación por razón de etnia y por razón de clase.

Si hablamos de raza, es todavía peor: existe la construcción de este hombre promedio, que surge en el siglo XIX con la revolución industrial. El matemático belga Adolphe Quetelet es quien se inventa el índice de masa corporal con miras a cómo debe ser el hombre que va a trabajar en las fábricas en Francia. O sea, el índice de masa corporal está pensado para los trabajadores fabriles de Francia, y lo seguimos utilizando hoy día. Surge en un momento en el que el racismo científico está en apogeo. La mujer racializada ni se acerca a ese hombre promedio.



Portada del libro coordinado por Tatiana Romero *(h)amor8 gordo*.

**¿Cuándo comienza a ser consciente de que no se trata de un complejo -algo personal- sino de una opresión perfectamente definida en el entorno patriarcal?**

Creo que la aceptación personal tiene que venir siempre a través de lo colectivo. Si de manera personal aprendo a 'quererme' no voy a ir a ningún lado. Es el *body positive*, a mí no me sirve absolutamente de nada. Porque puedo estar en mi casa tranquilamente poniéndome según qué determinada ropa, y luego salir a la calle y que alguien me grite 'puta gorda de mierda'.

Pero sí que creo que cuando esto se hace en colectivo no es que tú asumas una corporalidad, sino que produces una identidad política. Y las identidades políticas siempre son relacionales, solo funcionan en colectivo. Para mí, ser gorda es una identidad política, no es un estado corporal.

**A una no se la culpa de ser gitana o 'loca' o mora o lesbiana, sin embargo sí hay un juicio permanente cuando se trata de un cuerpo gordo, porque es algo, se supone, susceptible de cambio, qué diferencia hay entre 'ser' o 'estar' gorda?**

'Estar gorda' deja tu vida en pausa siempre: no, no estoy gorda, soy gorda. O sea, no hay un tránsito, no hay una vida en espera, no es que de repente cuando adelgace mi vida vaya a ser mejor. Creo que somos pocas las gordas que no hemos querido adelgazar. No fui una niña gorda, ni una adolescente gorda. Mi cuerpo se ha transformado y soy gorda. Y no tengo un horizonte de transformación porque no sé cuáles van a ser las transformaciones de mi propio cuerpo y no me apetece autodisciplinarme.

Ninguna gorda quiere estar gorda, ninguna. Pero asumimos que somos gordas, y que no vamos a seguir dejándonos machacar. Que no es lo mismo. Sabiendo el dolor y las heridas que lleva un cuerpo gordo consigo. Yo misma, cuando estoy en momentos malos de mi vida, puedo pensar alrededor de diez veces al día que tengo que adelgazar.

Hay muchas compañeras que de pequeñas fueron gordas, de adolescentes fueron gordas, y por dietas muy restrictivas llegaron a adelgazar muchísimo, pero ellas en su cabeza siguen siendo gordas.

La violencia no se quita así porque sí, porque adelgaces veinte kilos. La violencia se queda ahí, la violencia son marcas y cicatrices que vamos dejando en los cuerpos. Como decía Lemebel, que tenía un montón de cuchilladas a la espalda, que las risas a su espalda eran esas heridas que se le iban quedando. Es exactamente igual con las gordas.

**"La cuestión no es estar sana sino cumplir con la norma de la delgadez", escribe Magda Piñeyro en 10 gritos contra la gordofobia y habla de la moral gordófoba, ¿cómo la definiría?**

Magda Piñeyro es una pionera aquí en el Estado español. Muchas se lo debemos. Creo que este tema de la moral gordófoba es justamente el mandato de delgadez, la obligación de ser delgada.

Y está muy relacionado también con la cultura de la dieta y con la salud. Funciona a través del control del cuerpo, a través de una 'supuesta salud'. Relacionar lo delgado con lo sano y lo gordo con lo enfermo es la cul-

**"Y esta moral gordófoba está basada exactamente en esto: dependiendo del tamaño de nuestro cuerpo se nos van a adjudicar ciertas características y valores éticos y morales".**

tura de la dieta. Y esta moral gordófoba está basada exactamente en esto: dependiendo del tamaño de nuestro cuerpo se nos van a adjudicar ciertas características y cualidades y valores éticos y morales. Por ejemplo, las gordas somos perezosas; somos indisciplinadas, descontroladas y si estamos gordas es porque nos pasamos de la mañana a la noche comiendo bollería. Eso es la moral.

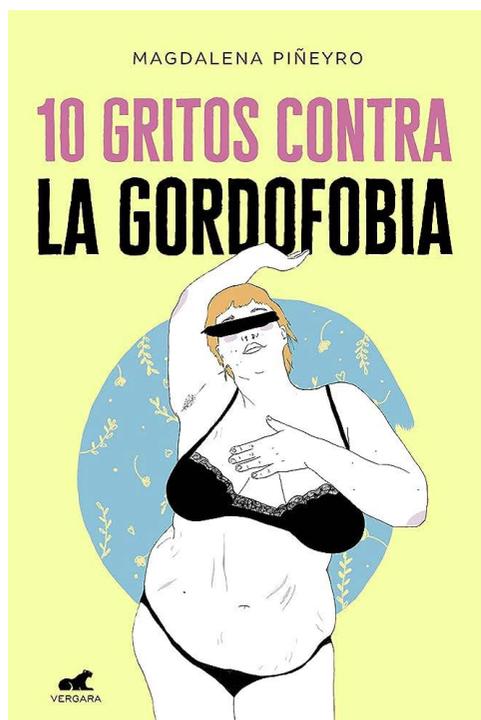
Es muy parecido al proceso de racialización. En el siglo XVIII, cuando se empieza a construir el racismo científico y se da el proceso de racialización, que es otorgarles valores y cualidades éticas y morales a los cuerpos dependiendo de su origen y color.

**En la cotidianidad, ¿hay que estar haciendo pedagogía continuamente?**

Cuando quieres a la gente, si le echas un poquito de ganas. Tengo una madre muy gordófoba, muy gordófoba, es una madre muy delgada, es blanca y muy normativa en todos los sentidos... aunque intelectualmente tenemos los mismos referentes, y claro, constantemente he tenido que hacer pedagogía: 'Mamá, no se habla del cuerpo de la gente'. Estamos en mínimos. No estoy haciendo pedagogía para que me incluyan en el selecto club de la 'gente bonita', como cuento en el relato incluido en el libro colectivo *(h)amor8 gordo*. No quiero eso. Si tú crees que estoy gorda es tu movida. No tengo por qué escuchar lo que piensas de mi cuerpo. Lo deseable sería que no pensáramos sobre el cuerpo de las otras, eso es lo deseable.

**¿Tenemos que enterrar expresiones como la niña está 'rellenita' o la chica es curvy...? Por otra parte, está el uso de la 'animalidad' como forma deshumanizante (vaca, foca, etc...) para referirse a las mujeres gordas, ¿Cuáles serían las banderas rojas a tener en cuenta?**

Esas expresiones resultan ser más insultantes. A mí me han llamado 'de huesos anchos'. 'Es que tienes la espalda muy ancha',



Portada del libro de Magdalena Piñeyro **10 gritos contra la gordofobia**.

sí, la tengo porque soy nadadora, pero fuera de eso, soy gorda.

El recurrir a la animalidad se utiliza muchísimo con el esclavismo y con el racismo... Para mí la gordofobia tiene mucho más de racismo de lo que podemos llegar a pensar. La ilustración parte de la idea de que el humano es superior a otras especies. En el proceso de construcción del racismo científico, Linneo dice que hay una especie y cuatro subespecies, hoy sabemos que tenemos el mismo ADN. Bueno, ese señor decía que no. Y por lo tanto, los blancos estaban por encima.

Gorda, punto. No soy gordita, soy gorda. No soy morenita, soy marrón.

**¿Aún teniendo en cuenta que para muchas mujeres esta acepción no es del todo comfortable?**

Mi pregunta hacia ellas sería esa: '¿y tu alternativa es decir que estás 'rellenita', decir que hay algo malo en ti?' Creo que la utilización del eufemismo, lo que hace es llevar al error, como si hubiese algo malo. No necesito un eufemismo para algo que no necesita eufemismos. Entiendo que la violencia estética sea tan alta que cueste asumirse dentro de esa identidad gorda y politizarla. Por supuesto que lo puedo entender, sobre todo cuando es un insulto que escuchas desde muy pequeña. Pero creo que la alternativa no puede ser el eufemismo.

**¿Qué tipo de violencias se soportan siendo gorda?**

Violencia institucional, violencia médica

de manera constante, abusos sexuales, insultos callejeros, violencia familiar... Sobre abusos sexuales hay estudios como *El peso corporal como indicador de la vulnerabilidad al abuso y prepotencia del tercer al sexto grado escolar* o *Abuso sexual infantil y adolescente y su relación con trastornos alimentarios* que dicen que casi todas las adolescentes gordas que han sufrido abusos no han sido creídas, se asume que nadie va a querer violarte, cuando la cultura de la violación no pasa por ahí, y no pasa por el deseo tampoco, porque no se viola por deseo, se viola por poder.

Insultos e interpelaciones por la calle, personas que te responden '¡cállate, puta gorda!'; comentarios constantes en espacios deportivos; gordofobia en la pareja (que tenga amantes que, siendo delgadas, me digan '¡jo, cómo me estoy poniendo!', eso es gordofobia); en las familias, las madres suelen ser muy duras.

Por otro lado, no hay políticas públicas que promuevan la salud mental. Todas las personas que sufrimos gordo-odio nos vemos dañadas y vulneradas en nuestra salud mental, porque no es asumible que nos estén insultando día sí y día también. Si además hablamos de la gordura en términos de obesidad y asumimos que eso es una enfermedad o que es una pandemia, que la OMS hace unos años dijo la 'pandemia de la obesidad', y por lo tanto debe ser atacada, nos está poniendo también en un lugar en el que nuestros cuerpos tienen que ser eliminados. Creo que no hay formación a los profesionales de la salud.

No he visto un solo anuncio institucional que promueva el respeto a la diversidad corporal. No hay figuras públicas gordas. La última figura pública gorda fue Pam (Ángela Rodríguez, en el Ministerio de Igualdad en la legislatura pasada). ¿Y el ataque que sufrió por su corporalidad durante tres años? Fue brutal. Parece que las gordas no pensamos, no teorizamos, no hacemos política. No estamos en la televisión tampoco. Hay tres actrices gordas, y siempre hacen de gordas. Lo que se intenta es ocultarnos. Hay algo que me parece bastante característico de las figuras públicas: cualquier mujer que empieza a tener éxito, adelgaza. Cuanto más visible y más pública es una mujer, más delgada tiene que estar.

Pienso siempre en la publicidad de ropa deportiva, que algunas marcas están ahora in-

cluyendo cuerpos gordos; sin embargo, en las tiendas físicas no hay esas tallas, solamente las puedes comprar en Internet. No quieren cuerpos gordos en sus tiendas de gente deportista.

**Hablemos de la salud, ¿se puede afirmar que muchas mujeres gordas no van al médico, que intentan evitar ese paso porque piensan que su atención no va a ser buena?**

Sí. Es así. Conozco a muchas mujeres que no van al médico. Hice un reportaje sobre enfermedades relacionadas con las hormonas con mujeres gordas que no querían ir al médico y que sufrieron muchísima violencia médica por estar gordas, mujeres a las que no se diagnosticaba porque están gordas y se desecha que no tengan otra cosa. Soy asmática desde los tres años y sufrí una neumonía bilateral por covid, la respuesta del médico fue: 'Es que tú no puedes respirar porque estás gorda'. Relacionar gordura con enfermedad es un problema. Puedo entender que haya riesgos relacionados con el 'sobrepeso', pero no enfermedades. Es un factor de riesgo.

La gente cree que eres estúpida y que no te ves en el espejo. Porque sé que soy gorda. ¿Por qué tienes que venir a decírmelo? ¿Por qué me maternalizas o me paternalizas pensando que no sé cuáles pueden llegar a ser determinados riesgos? ¿Por qué crees que no sé nada de mi salud? ¿Por qué crees que no conozco mi cuerpo?

**¿Qué discriminaciones concretas se sufren en la sanidad?**

Si tu índice de masa corporal es mayor que el prototipo no te inseminan. Lo que deja a un montón de mujeres solas, bollerías, etc., fuera. Tampoco te realizan determinadas cirugías, por riesgo.

El embarazo es un terror. A Alicia Santurde, que escribe en *(h)amor8 gordo*, le repitieron la prueba de la glucosa tres veces porque no se podían creer que no tuviera diabetes gestacional siendo gorda. Sin embargo no le hacen la prueba a una delgada, aunque pueda padecerla.

Tampoco te permiten acceder a según qué anticonceptivos hormonales o a tratamientos hormonales para ovario poliquístico porque eres gorda. Primero, antes que nada, te derivan a la unidad de obesidad del hospital. El mensaje es: 'adelgaza antes para que podamos sanarte'. ¿En qué mundo estamos, que te niegan tratamientos porque estás gorda?

Se repite la moralidad del: 'es por tu bien'. No es por tu bienestar, en realidad lo que importa es que yo no me salga de la disciplina y, por lo tanto, ponga en jaque al sistema.

**En 2017 se produjo el primer suicidio de una preadolescente en Murcia acosada en el colegio por ser gorda. En 2022 se vendieron los *diet piggy* (unos cerdos de ju-**

**"Cualquier mujer que empieza a tener éxito, adelgaza. Cuanto más visible y más pública es una mujer, más delgada tiene que estar".**



“Los feminismos han de incorporar la idea de la diversidad corporal como algo deseable, no todos los cuerpos tienen las mismas necesidades ni las mismas capacidades”.

Cristina de Tena y Lara Gil son las artífices de *Nadie hablará de nosotras*, fotografía de Silvia Zullo.

guete que emiten un desagradable sonido al abrir la nevera) como juguetes para menores de 8 a 11 años. ¿Existe más acoso a día de hoy en las menores?

Ha existido siempre. El *bullying* que sufren las crías es altísimo. La violencia estética cada vez impacta más. Pero no tanto porque ahora sea más violento, sino porque tenemos otros medios de comunicación. En mi instituto, las cañerías tenían perforaciones por los jugos gástricos que vomitaban muchas compañeras. La bulimia estaba ahí. Pero con TikTok probablemente habrían sido aún más quienes lo hicieran. Hay niñas de 12 años hablando de dietas. Tampoco existía el activismo gordo.

¿Qué significaría la despatologización de la obesidad?

Habría que despatologizar todo. Este ansia patologizante es un producto de la misma ilustración, donde metemos todo lo que nos parece que no entra dentro de los parámetros modernos ilustrados, es enfermizo; por eso estaba considerado como una enfermedad mental ser lesbiana, marica, trans... Ese individuo promedio, hombre, que se inventaron con la revolución industrial no es real; el problema es el modelo, no las personas.

El documental norteamericano *Fat Underground* (1979), de Marge Dean, ya incide en poner patas arriba las grandes fallas de

la medicina con las mujeres gordas y lo hace desde el feminismo. ¿Quiénes más fueron pioneras?

Lo fue también el feminismo interseccional. En los 70, el Combahee River Collective (organización feminista negra y lésbica, que trabajó durante algunos años en Boston) saca un manifiesto, y luego las compañeras racializadas montan la editorial Mesa de la Cocina: Audre Lorde, Bell Hooks, Chela Sandoval, [Angela Davis](#)... y eso permite que haya un apertura hacia mirar el cuerpo desde otros lugares.

¿Qué dificultades añadidas hay en el hecho de querer construir una identidad política en torno al ser gorda?

Que el mundo no está construido para el colectivo, sino para la individuo. No se alienta ni se alimenta la construcción de colectividad y de políticas colectivas. En ese sentido, no se alienta el pensar juntas, el hacer juntas. Cuanto más nos organicemos en colectivo, más seremos capaces de politizar nuestra propia existencia. No creo que asumirme gorda como categoría política tenga más complicaciones que asumirme racializada.

¿Qué deberían incorporar los feminismos a las agendas políticas en relación al gordo-odio?

La despatologización de los cuerpos gordos; el incorporar la idea de la diversidad corporal como algo deseable, no todos los cuerpos tienen las mismas necesidades ni las mismas capacidades y la eliminación de la mayor parte de violencias, porque el gordo-odio es violencia contra todos los cuerpos, especialmente contra los cuerpos feminizados, también de la violencia simbólica pura y dura que vemos a través de representaciones televisivas, por ejemplo. ■

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

## Para saber más:

- Puedes leer estos ensayos, mientras escuchas [La gorda](#), de Krudas Cubensi o [Lorzas al vuelo](#), de Ballenas asesinas.
- [Gorda y fea](#), de Marie Noelle Hebert (Logroño, 2021: Pepitas de Calabaza).
- [Cuaderno gorda para colorear e informarse](#), de Gabriela Contreras y Leidy Dayana (Barcelona, 2017: Col·lecció MACBA. Centre d'Estudis i Documentació).
- [La metamorfosis de la grasa](#), de Georges Vigarello (Barcelona, 2022: Península Ediciones)
- [Antropología del cuerpo y modernidad](#), de David Le Breton (Buenos Aires, 2002: Nueva Visión Argentina).
- [Stop gordofobia y las panzas subversas](#), de Magdalena Piñeyro (Madrid, 2016: Zambra-Baladre).
- [¿Y a ti qué te ha pasado?](#), de Jenny Jordahi. Liana Editorial, 2021.
- [Tienes derecho a permanecer gorda](#), de Virgie Tovar (Melusina, 2018).
- [Cuerpos sin patrones. Resistencias desde las geografías desmesuradas de la carne](#), de Laura Contrera y Nicolás Cuello (Madril, 2018).
- [Epistemología Rumiante](#), de Lucrecia Masson (Valencia, 2017: Col·lecció MACBA. Centre d'Estudis i Documentació).
- [La cerda punk. Ensayos desde un feminismo gordo, lésbico, antikapitalista y antiespecista](#), de Constanza Álvarez Castillo.
- [Cartel y manifiesto](#) de la acción colectiva para el Día Mundial Contra la Gordofobia realizado por Badass.femme
- [Guía básica sobre gordofobia. Un paso más hacia una vida libre de violencia](#). Guía elaborada en el marco del Proyecto “Jornadas sobre Gordofobia y la Violencia Estética contra las Mujeres 2020”, del Instituto Canario de Igualdad.
- En el Estado español existe la organización [Nadie hablara de nosotras](#), son Cristina de Tena y Lara Gil, con diferentes proyectos antigordofobia y por la diversidad corporal, que desde diciembre de 2021 generan un [podcast](#).

## Precariedad juvenil, reto del nuevo Gobierno



Fotografía de Txefe Betancort.

### Margarita Guerrero Calderón

**CUANDO** hablamos de precariedad juvenil hablamos de la emergencia de atajar una situación que se prolonga ya demasiado tiempo y que está impidiendo que millones de personas puedan construir sus proyectos vitales con dignidad.

No se puede hablar de precariedad juvenil sin atender la calidad del empleo, en ese sentido en España el desempleo juvenil es un problema que viene de lejos. En los años 80 ya había altas tasas de desempleo juvenil, en la crisis del 2008 se alcanzó el 57% y aunque actualmente es la más baja de los últimos años, con el 27% sigue siendo la tasa más alta de toda la Unión Europea.

En la actualidad trabajan en nuestro país casi 3,2 millones de personas menores de 30 años: es la cifra más alta de empleo juvenil en los últimos catorce años. Hoy hay más empleo y de mejor calidad. Pero esto no ha pasado por casualidad, si no como consecuencia de las últimas reformas del Gobierno progresista con diálogo social. Empezando por la última reforma laboral que ha mejorado la calidad del empleo, especialmente en mujeres y jóvenes, reduciendo la tasa de temporalidad en más de 10 puntos. Otra medida que beneficia es-

“Que la precariedad deje de ser sinónimo de juventud debe ser un reto compartido por todas las administraciones y por todos los ministerios”.

pecialmente a mujeres y jóvenes es el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Medidas que han demostrado que es posible mejorar la vida de la gente con reformas y políticas públicas. La parcialidad es otro factor de precariedad, y son mayoritariamente las mujeres las que se encuentran en situación de parcialidad involuntaria, afrontar esta asignatura de tiempo sobre el reparto del trabajo y los usos de los tiempos, la conciliación y la corresponsabilidad son aristas de un mismo debate.

Reconocer lo positivo de las políticas implementadas es imprescindible, así como

situar los retos pendientes, abordar la precariedad juvenil implica necesariamente señalar la precarización en la incorporación al mercado laboral. En este sentido, hay que acabar con esta realidad que afecta a miles de jóvenes en este país, y para ello es fundamental dotar de un marco de derechos aprobando un nuevo *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa* (más conocido como *estatuto del becario*). Esta norma servirá también para combatir el uso fraudulento de la figura de las prácticas en el ámbito laboral, de tal forma que se garantice que se trata de un periodo formativo.

En cuanto a ampliación de derechos hay que mencionar que la última reforma de pensiones se incluyó la cotización a la jubilación de las prácticas curriculares que ya cotizan desde el 1 de enero del presente año.

El Instituto de la Juventud de España (INJUVE) reforzará la colaboración con la Inspección de Trabajo para favorecer la protección de la juventud en el ámbito laboral y de acceso al empleo.

La otra gran variable de la precariedad es la vivienda o, mejor dicho, la falta de acceso a la vivienda. Según los últimos datos del [Observatorio de Emancipación](#) del Consejo de la Juventud de España, la tasa de emancipación se sitúa en el 16,3% siendo la edad media de emancipación 30,3 años. Estas cifras se leen mejor complementadas con el dato que arroja la [Radiografía socioeconómica del estado de la juventud en España: primero la precariedad, ahora la emancipación](#), de CCOO: hasta los 38 años la mitad de la población no alcanza el paquete completo de autonomía personal, esto es empleo indefinido a tiempo completo y emancipación. No profundizaré más en este tema pues ha sido desarrollado con anterioridad, pero sí recordar que es imprescindible que las Comunidades Autónomas declaren como zona tensionada aplicando la [ley de vivienda](#) y frenen el aumento desmedido de los precios de los alquileres.

Que la precariedad deje de ser sinónimo de juventud debe ser un reto compartido por todas las administraciones y por todos los ministerios, ahora que por primera vez existe un Ministerio de Juventud e Infancia que sirva para elevar las políticas públicas a políticas de Estado y que no dejen a las generaciones más golpeadas por las crisis atrás. ■

Margarita Guerrero (@MargaritaGC\_Ec) es directora general del Instituto de la Juventud de España (@InjuveSpain).



## El feminismo sindical, dinamo de la transformación social



Fotografía de Julián Rebollo.

Hablar de feminismo sindical supone abordar la cuestión desde una doble vertiente, por un lado, a partir de la presencia de las mujeres en la estructura organizativa y, por otro, observando las políticas seguidas por CCOO tanto en lo relativo a las propuestas y reivindicaciones realizadas en la negociación colectiva y el diálogo social como en la defensa jurídica, de ello escriben en este informe Agustín Martín Martínez y Begoña Marugán Pintos.



# Liderazgo femenino en CCOO

**Agustín Martín Martínez**

**TRADICIONALMENTE** se habla de modo simplificado de la feminización de la política por el número de mujeres activas políticamente y porque su liderazgo está siendo muy visible. Obviamente, la presencia femenina es necesaria pero no suficiente. Tanto el contenido de las políticas, como las formas que se usan también son parte de esta feminización. Una feminización que también se traduce en una política sindical concreta y que incide en la mayor o menor afiliación femenina. Es un hecho que la afiliación puede incrementarse al hacerlo la población activa, pero ésta podría aumentar y que las nuevas empleadas no se afiliaran al sindicato si entendieran que éste no responde a sus intereses y necesidades, como parece que no sucede.

La presencia de las mujeres garantiza que se traten determinadas cuestiones que pueden no tener tanta importancia para los hombres como es, por ejemplo, la centralidad e importancia del tiempo de trabajo o la violencia en el mismo. Pero además, la presencia femenina supone asegurar otra manera de ver el mundo. En sociología se conoce como la Teoría del punto de vista aquella que señala la importancia que tiene la existencia de mujeres en todos los ámbitos al sumar una mirada diferente de la tradicional.

En el momento actual, CCOO es la organización más grande del país con 975.274 personas afiliadas. La afiliación tiende a la paridad con 47,9% de mujeres. Una afiliación que se incrementa progresivamente. En febrero de 2023, la proporción de afiliadas era ya de un 47,9%, cuando en el 2019 era de un 45,6% y no llegaba al 40% en el año 2012. Lo que está relacionado con el trabajo que se realiza sindicalmente en materias como los cuidados y la corresponsabilidad, la lucha contra los suelos pegajosos y el acoso sexual, el acceso y la estabilidad laboral y, de modo muy especial, con la negociación y seguimiento de los planes de igualdad. Además de un liderazgo fuerte en colectivos muy feminiza-

dos como las limpiadoras, las trabajadoras de residencias y las de ayuda a domicilio. Colectivos estos últimos de trabajadoras que han tenido una gran presencia en las acciones reivindicativas en los últimos años.

En el último Congreso, CCOO se definió como un sindicato feminista en sus Estatutos, esto tiene una gran relevancia puesto que afiliados y afiliadas deben cumplir los Estatuto, los reglamentos y las resoluciones del Consejo Confederal que los desarrolla y procurar la consecución de los fines y objetivos que la Confederación Sindical propugna.

Territorialmente la paridad es una realidad en comunidades como Canarias con el 54%, La Rioja con el 51,4% o Andalucía, con el 50,4% de afiliadas.

La tendencia al incremento afiliativo femenino ya se observó en las anteriores crisis, sobre todo en la crisis financiera de 2007 – 2014, donde ante la destrucción masiva de empleo, las mujeres tuvieron un compromiso activo sindical. Mientras los hombres se dieron de baja en mayor medida, las mujeres se mantuvieron afiliadas. Un comportamiento que se sigue observando puesto que, a pesar de ser un volumen mayor el de la población masculina asalariada y persistir la brecha salarial, hay casi 70.000 mujeres sin empleo afiliadas y un 33,5% de mujeres pensionistas. Ésta sería la segunda característica de la afiliación femenina, la de la fidelidad.

Sería preciso realizar algún tipo de encuesta para conocer las motivaciones de esta fidelización, pero la asunción por parte de CCOO de compromisos contra la precariedad –siendo ellas más precarias-, por la igualdad y la lucha contra las violencias podrían ser la causa de esta constancia, además de sentir que como sujetos más vulnerables precisan de una organización fuerte para defender sus derechos. En un momento en el que el avance de la extrema derecha tiene en el machismo uno de sus pilares se precisa mucha sororidad para seguir defendiendo y ampliando los avances en materia de igualdad de derechos.

**”En el momento actual, CCOO es la organización más grande del país con 975.274 personas afiliadas. La afiliación tiende a la paridad con 47,9% de mujeres. Una afiliación que se incrementa progresivamente”.**

**EVOLUCIÓN POR SEXO DE RLT CCOO**



Fuente: CCOO



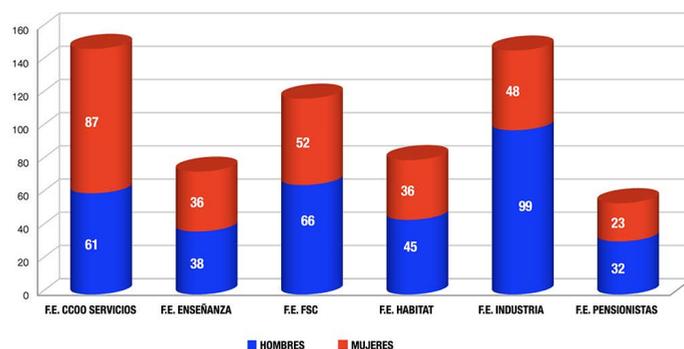
La tendencia a la paridad también se observa en cuanto a la existencia de delegadas. CCOO tiene el 35% de toda la representación sindical, siendo el mayor sindicato en materia de representación legal de las personas trabajadoras. La tasa de delegadas también se ha incrementado y si en el año 2011 había un 39,6% de delegadas, ésta pasó a un 39,3% en el 2019 y son ya el 43,5% de las delegadas.

El incremento de mujeres en la representación legal de personas trabajadoras se ha producido en las federaciones en las cuales existen colectivos específicos como el de limpiadoras y ayuda a domicilio, dos de los sectores en los que las trabajadoras han sido conscientes del valor de su trabajo tras la pandemia, mientras sus salarios son muy menguados. No ha incrementado tanto esta representación en federaciones muy feminizadas donde el porcentaje de delegadas como en Sanidad o Enseñanza era ya de por sí muy elevado. En Enseñanza solo ha crecido un 4,3% y en Sanidad un 2%, pero es que la presencia femenina es alta. Un 60,3% en Enseñanza y un 76,9% en Sanidad.

organizaciones confederadas y un número igual de representantes de las federaciones estatales, por una parte, y de las confederaciones de nacionalidad y uniones territoriales, por otra, en proporción directa a las cotizaciones y la proporcionalidad de género.

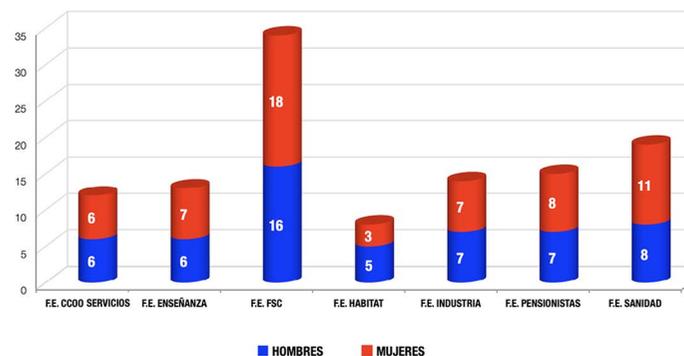
El objetivo de lograr esta presencia paritaria interna impregna toda la organización, aunque hay que tener en cuenta que existen federaciones altamente masculinizadas. La composición actual de los consejos federales y de las comisiones ejecutivas de todas las federaciones se muestra en los siguientes gráficos:

### COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS FEDERALES SEGÚN SEXO



Fuente: CCOO

### COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES EJECUTIVAS SEGÚN SEXO



Fuente: CCOO

**“El liderazgo femenino en CCOO es evidente cuantitativamente, lo que se traduce en actuaciones sindicales transversales concretas, donde el conjunto de las secretarías asumen la igualdad como principio”.**

Este incremento está en estrecha relación con el incremento afiliativo, pero también responde a un objetivo de CCOO: el lograr la paridad en los órganos de decisión de la organización, exigiendo listas paritarias en las elecciones sindicales y aplicando medidas de acción positiva en aquellos sectores de afiliación mayoritariamente masculina.

Al objeto de lograr que CCOO sea un sindicato feminista de hombres y mujeres y lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todos los órganos del sindicato y en las delegaciones que corresponda elegir en los congresos y/o asambleas (excepto en el primer nivel I), en las candidaturas de las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30% se incorpora como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10%. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% e inferior al 50% guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los sexos. Y, finalmente, en aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 50% incorporarán un porcentaje de mujeres no inferior al 50%.

El resultado es una composición paritaria de los órganos de dirección. En el momento actual la Comisión Ejecutiva Confederal – órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas- está compuesta por 6 mujeres y 6 hombres y el Consejo - máximo órgano de dirección colegiada entre congreso y congreso-, por 85 hombres y 82 mujeres.

El Consejo Confederal estará compuesto por la Comisión Ejecutiva Confederal, los secretarios o secretarías generales de las or-

El liderazgo femenino en CCOO es evidente cuantitativamente, lo que se traduce en actuaciones sindicales transversales concretas, donde el conjunto de las secretarías asumen la igualdad como principio. Un ejemplo concreto de esta transversalidad se observa en la negociación de planes de igualdad donde colaboran tanto la Secretaría de Acción Sindical y Empleo, como la Secretaría de Organización y Extensión Sindical y la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y cuentan, además, con la Secretaría de Formación para que el activo sindical no solo esté sensibilizado en esta materia, sino que aprenda a observar la discriminación laboral femenina y actúe contra la misma. ■

Agustín Martín (@Agmartinccoo) es secretario confederal de Organización y Extensión Sindical de CCOO.



Fotografía de Julián Rebollo.



# Rompiendo mitos

Begoña Marugán Pintos

**LA REVOLUCIÓN** Industrial estableció un imaginario en el que el trabajo era únicamente el trabajo industrial masculino. Por ello, erróneamente durante demasiado tiempo se ha hablado de la “reciente” incorporación de las mujeres al trabajo y se olvida que las mujeres han trabajado siempre. El problema es que se ha denominado trabajo solo al empleo asalariado, lo que ha supuesto que el trabajo no pagado doméstico y de cuidados se oculte, denominando como ‘inactivas’ a las personas que lo realizan (en un 67,4% mujeres). Se olvida que la economía formal se sustenta sobre el trabajo ocultado, invisible y gratuito de las mujeres.

¿Pero, qué decir del trabajo asalariado? Pues que tampoco es cierto que las mujeres se hayan incorporado al mercado de trabajo solo hace unas décadas. Un tercio de la fuerza de trabajo de la Primera Revolución Industrial era de mujeres, niños y niñas, según se describe en *La Formación de la clase obrera en Inglaterra* (Edward P. Thompson). Fue posteriormente, con el avance de la Revolución Industrial cuando se reforzó la división sexual del trabajo y se adoptó el modelo de familia burguesa. Los espacios quedaron marcados: las fábricas para los hombres y los hogares serían el espacio propio de las mujeres. El mensaje de que había que tener en cuenta el tra-

**”Recordar el papel que las sindicalistas (muchas con doble militancia en el movimiento feminista y en el sindicato) han jugado es vital para comprender el sindicalismo actual”.**

bajo productivo y reproductivo que defendía el movimiento obrero en general, y Engels en particular, implicaba un salario mayor para el asalariado en la medida que debía servir para alimentar a toda la familia y por ello se llamó “salario familiar”.

Como todo lo simbólico, la fuerza del imaginario ha persistido aunque se haya matizado. En la anterior crisis sistémica, la financiera de 2007 a 2014, cuando el CIS preguntaba a la población: “*En caso de falta de empleos, ¿Quién piensas que debe de irse a casa?*” En un porcentaje elevado, tanto de hombres como de mujeres, la respuesta era:

las mujeres. El trabajo de los hombres se entiende como dinero en salario familiar y el de las mujeres como ‘ayuda’ o ‘complemento’.

Si el trabajo no es propio de las mujeres, obviamente tampoco lo es por ejemplo, la sociología del trabajo y/o el sindicalismo. De hecho, “*Sorprende que las relaciones entre las mujeres y el sindicalismo sean un objeto poco estudiado en la literatura académica*” (Torns y Recio, 2017:3). Lamentablemente el imaginario tiene más fuerza que la vista porque basta con observar la realidad social para ver mujeres trabajando y también reivindicando sus derechos laborales a lo largo de todas las épocas.

Como sindicalistas, en la Asamblea de Barcelona, del 11 de junio de 1976, la participación de algunas mujeres propició que se plantease la necesidad de objetivos concretos y de una estructura específica para abordar sindicalmente la lucha de las trabajadoras. Esta necesidad se trasladó a los Estatutos confederales creando la Secretaría de la Mujer desde la propia creación de CCOO y que ésta formara parte de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC).

En el informe general defendido por el entonces secretario general, Marcelino Camacho, se apelaba a la complementariedad del movimiento sindical con el movimiento feminista: “*El movimiento feminista debe*



encontrar en el movimiento obrero y sus organizaciones el aliado. La transformación de las estructuras económicas del capitalismo, es condición necesaria pero no suficiente, para eliminar la discriminación hacia la mujer" (Bravo et al, 2007:51)

La alianza feminista y sindical se operaba a través de las secretarías de la Mujer, una alianza que ha quedado recogida en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, en los artículos recogidos en las páginas de la revista *Trabajadora* desde el año 1977 y en las ponencias, tanto sobre el trabajo en sentido amplio, como sobre el empleo, que se escuchaban en las sucesivas jornadas organizadas por la Coordinadora de Organizaciones Feministas del Estado Español.

Recuperar la Historia permite romper mitos e imaginarios obsoletos que desdibujan la realidad. Recordar el papel que las sindicalistas (muchas con doble militancia en el movimiento feminista y en el sindicato) han jugado es vital para comprender el sindicalismo actual.

## Sindicato feminista

EN EL 12º Congreso Confederal de CCOO, celebrado en octubre de 2021, el feminismo se incluyó dentro de sus principios estatutarios. Según los mismos: "La CS de CCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, CCOO asume incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo; así como garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles del sindicato".

CCOO es un sindicato de hombres y mujeres y además de muchas mujeres feministas y por esta razón, en términos cuantitativos se puede hablar de un sindicato feminista, pues sí obviamente, el porcentaje de hombres era muy superior al de mujeres en la afiliación al provenir de un tiempo en el que el trabajo retribuido les estaba vetado a las mujeres, en la medida que ha crecido la población activa femenina también lo ha hecho la afiliación hasta llegar a los niveles actuales. El incremento de la afiliación femenina está en estrecha relación con la



Fotografía de Julián Rebollo.

tasa de actividad, pero también con la implementación de una política sindical que tiene perspectiva de género y que lleva a las mujeres a afiliarse.

El compromiso feminista también se observa cuando de conseguir personas delegadas se trata. Para ello en los Estatutos se aplican acciones positivas, como la mayor exigencia de porcentaje de mujeres en las listas sindicales de los sectores masculinizados.

dades, pero sobre todo ha usado esta fecha para hacer una campaña con perfil propio en materia laboral, aportando visibilidad sobre la situación laboral de las mujeres y reivindicando una serie de cambios que acaben con la discriminación que se sigue produciendo en el mercado laboral, donde la dificultad del acceso a un contrato es la primera. La división sexual del trabajo en la ubicación de las mujeres en un número reducido de empleos sigue siendo una realidad, a lo que se suma la segmentación vertical. Las trabajadoras ocupan mayoritariamente los puestos colocados más abajo en la clasificación profesional. Tienen mayor temporalidad y sobre todo más trabajo a tiempo parcial. Sobre estas cuestiones, en materia de condiciones de empleo, el sindicato trabaja cotidianamente, pero también lo hace apostando por la corresponsabilidad o luchando contra el acoso sexual y actuando sobre las condiciones de trabajo, donde tener en cuenta la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, entre otras, es fundamental.

Pero no solo CCOO ha participado y/o colaborado con el movimiento feminista en materia laboral. Hay que tener en cuenta que como organización socio-política está implicada en: la lucha contra las violencias de género, el derecho al aborto, el derecho a la vivienda, la defensa de la democracia ante el avance de la extrema derecha, la defensa de las personas migrantes, contra los delitos de odio y la defensa de las personas LGTBI+, y además haciéndolo desde la lógica de la interseccionalidad.

Al margen de cuestiones generales, se pueden describir algunas de las actuaciones en las que se concreta este feminismo sindical. Por empezar por las más recientes: la campaña de corresponsabilidad con la que se propone valorar como se merece el trabajo de cuidados (sea o no pagado), un tipo

**"La existencia de afiliadas, delegadas y secretarías es un elemento importante, pero no suficiente para poder hablar de feminismo sindical. Para poder definirse como tal es preciso un análisis de sus políticas".**

Este hecho está permitiendo llegar a alcanzar el principio de presencia equilibrada e incluso tender a la paridad. Una paridad que se ha alcanzado en los órganos de dirección.

La existencia de afiliadas, delegadas y secretarías es un elemento importante, pero no suficiente para poder hablar de feminismo sindical. Para poder definirse como tal es preciso un análisis de sus políticas.

De forma habitual CCOO participa en las asambleas feministas que organizan la manifestación del 8 M en las diferentes ciu-



Fotografía de Irene Blanco.

de trabajo que históricamente han desarrollado las mujeres.

Porque lo más importante son las personas y el bienestar de las mismas, se debe dar a los cuidados un mayor valor. Este cambio de imaginario parte de la concepción feminista del *continuum* entre lo público, lo privado y lo doméstico, sabiendo que no se van a modificar las condiciones laborales si no se producen cambios en el ámbito doméstico y viceversa. Para ello, CCOO asume las propuestas que surgen de la economía feminista de poner *“la vida en el centro”*. Lo que rompe con la lógica productivista del capitalismo depredador actual e introduce una mirada feminista.

La pandemia dejó una gran lección sobre esta cuestión, y aunque a la mayor parte de la población se le ha olvidado la importancia de los cuidados, a las personas que trabajan cuidando no se les ha olvidado. Las trabajadoras de limpieza, del Servicio de Atención a Domicilio, las sanitarias, las maestras o las cuidadoras de residencias han protagonizado conflictos laborales por la subida salarial de sus convenios durante los últimos años. La defensa del trabajo decente y de calidad de las personas trabajadoras se alía con el derecho de la ciudadanía de recibir cuidados de calidad.

La reivindicación feminista también supone un cambio de mentalidad. A ese cambio de mentalidad contribuye la presencia de mujeres en cargos de dirección sindical, lo que también permite romper ese imaginario atávico de que el trabajo es cosa de

**“Si hay una materia en la que las sindicalistas feministas han sido pioneras, tanto a nivel internacional como en España, ésta es la del acoso sexual”.**

hombres. Es decir, no solo el empleo es una cuestión de personas, sino que las condiciones laborales que se aplican a la población empleada están negociadas por mujeres. Las negociaciones que se están realizando cambian en el modo y en la forma cuando las que las ejecutan son mujeres, además de introducir una nueva mirada en los contenidos que se negocian. Que se llegara a acuerdo en la negociación de la última reforma laboral, presidida por una mujer como ministra de trabajo, y negociada por mujeres representando tanto a las patronales, como a los sindicatos, no es casual.

CCOO ha asumido y promueve el feminismo en su ámbito competencial, el laboral. Su esfuerzo se suma a la lucha contra las violencias de género tratando de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. Si hay una materia en la que las sindicalistas feministas han sido pioneras, tanto a nivel internacional como en España,

ésta es la del acoso sexual. En esta materia, además de sensibilizar a la ciudadanía, formar e informar a las delegadas y delegados, negociar protocolos de prevención y tratamiento contra el acoso, CCOO creó en 2022 el [Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo](#).

El acoso sexual es una de las materias que se incluyen en la negociación de los planes de igualdad. Los planes de igualdad son la mayor herramienta feminista en el ámbito laboral y forman parte de la negociación colectiva, junto a los convenios colectivos. Los resultados de la negociación colectiva, esto es, los acuerdos alcanzados, se plasman en la contratación, la organización del trabajo, las categorías profesionales, los horarios y las retribuciones salariales entre otros. Además, con los planes se hace pedagogía en materia de igualdad en las empresas a partir del diagnóstico de situación, la auditoría salarial y la valoración de puestos de trabajo. La implicación del activo sindical en la elaboración de los planes de igualdad es un aspecto relevante a destacar no solo por el número de planes firmados y mesas abiertas, sino porque permiten conseguir mejorar las condiciones de vida de toda la clase trabajadora, dentro de la cual las condiciones laborales de las mujeres son peores.

En ese sentido, los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que marcan la pauta de la negociación posterior, han atendido a las diferentes situaciones que tienen hombres y mujeres y no solo han introducido un epígrafe específico en materia de igualdad, sino que la igualdad aparece transversalmente en todo el documento. Por ejemplo en el V AENC se entiende imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, la implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de trabajadoras y trabajadores o promover el fin de la brecha salarial de género. Una brecha que afecta a las pensiones y de lo cual no solo el sindicato ha sido consciente, sino que ha orientado los cambios a lo largo de las sucesivas reformas de [la Ley de Seguridad Social](#) para ir cerrando esa brecha histórica de género que tanto perjudica a las mujeres. ■

Begoña Marugán (@Begoa46) es socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

# Red de Museos por la Igualdad

La **Red de Museos por la Igualdad** impulsa la cultura comprometida, crítica y democrática.

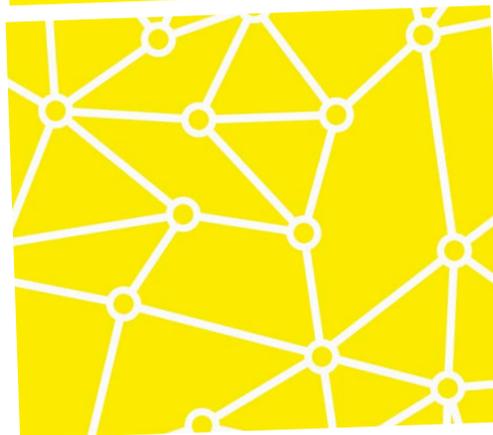
Estibaliz Montero Mendoza

LA RED de Museos por la Igualdad, creada en 2022 por la **Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (MAV)** a partir de la creación de una herramienta diagnóstica, tiene como objeto el impulsar la igualdad en los museos y en los centros de arte: "Nace con la voluntad de generar un espacio de participación que impulse la cultura comprometida, crítica y la innovación social".

Agrupar a muy diferentes museos y centros de arte, tanto por la naturaleza de sus colecciones como por su tamaño, tipología y territorios, pero que comparten un interés común: el compromiso ético activo de revertir las situaciones de desigualdad. ¿Cómo plantean hacerlo? Lo primero extendiendo el uso de herramientas de diagnóstico y auto diagnóstico que permitan reflexionar sobre la realidad e identificar las posibilidades de mejora, y fomentar el ejercicio de una planificación continua que integre la noción de igualdad en sus planes, programas y proyectos. Pretenden hacer un trabajo colectivo compartiendo inquietudes, documentando y difundiendo experiencias, evaluando resultados y estimulando acciones positivas e inspiradoras.

La red está compuesta por cerca de 40 museos y centros de arte distribuidos por

"Agrupar a muy diferentes museos y centros de arte pero que comparten un interés común: el compromiso ético activo de revertir las situaciones de desigualdad".



todo el Estado. Aunque es cierto que hay comunidades como Asturias, Andalucía o el País Vasco que no cuentan con ninguna sala integrada.

La **Herramienta MAV por la igualdad**, en forma de cuestionario online y de acce-

**RMI**  
red de museos  
por la igualdad

so gratuito, intenta contribuir a que los museos y centros de arte avancen en igualdad, inclusión y respeto a la diversidad, analizando diferentes aspectos de la vida del museo y revisando tanto datos cuantitativos como cualitativos, para ofrecer un retrato completo y organizado de las instituciones museísticas, permitiéndoles tomar conciencia de su realidad y de los aspectos que tienen que mejorar para cumplir con la ley de igualdad, con parámetros de democracia y diversidad. Una vez realizado el diagnóstico, tanto museos como centros de arte, reciben un informe con comentarios, sugerencias y una valoración final que ayude a mejorar sus prácticas a favor de la igualdad.

Quienes quieran dar el paso de formar parte de esta red pueden escribir a [red@reddemuseosporlaigualdad.com](mailto:red@reddemuseosporlaigualdad.com); iniciativas como éstas marcan la diferencia para transformar la realidad a través del punto de vista desde el que miramos nuestra cultura. ■

Estibaliz Montero (@EstibalizMMM) es secretaria de las Mujeres de Comisiones Obreras de Euskadi (@CCOOEuskadi).



Búscanos en Facebook **Revista Trabajadora** o síguenos en Twitter **@RevTrabajadora** o en nuestro recién estrenado perfil en Instagram **@REVISTATRABAJADORA**

## Las senegalesas en la agenda sindical



Retrato de Fambaye Ndoye, de Tania Castro para la Fundación 1° de Mayo.

### Fambaye Ndoye

EN ÁFRICA, en general, y en Senegal, en particular, las mujeres participan en todos los ámbitos: político, económico, cultural y social y son actrices clave del desarrollo aunque su contribución no siempre sea visible o apreciada en una sociedad que ha vivido durante mucho tiempo bajo el patriarcado.

Ya no es necesario demostrar que ninguna sociedad puede desarrollarse sin la contribución considerable y significativa de las mujeres. En las guerras de liberación, en la preservación de las culturas y los valores ancestrales y en el desarrollo de la democracia en África, el papel de las senegalesas es objeto de muchas historias. Las historias de reinas



Aline Sitoé Diatta (1920 – 1944) figura fundamental de la lucha anticolonial senegalesa.

“La agenda sindical ha de actuar prioritariamente sobre el trabajo informal, ocupado en su gran mayoría por mujeres”.

como Ndieumbeutt Mbodj, Ndatté Yalla y Aline Sitoé Diatta son muestra de ello.

Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la dinámica social de Senegal y se están introduciendo masivamente en el mundo laboral, derribando la división sexista del trabajo. Las sindicalistas, por su parte, están siendo protagonistas de los cambios relacionados con la fiscalidad, la protección social, la no discriminación en el acceso a los servicios sociales básicos, etcétera y desempeñan un papel decisivo en la lucha por la equidad, la igualdad y la justicia social. Pese a todo, continúan luchando por hacerse un hueco en los órganos de toma de decisiones y en el control de los recursos.

Las sindicalistas participaron activamente

en las luchas que condujeron a importantes conquistas, como por ejemplo: en la ratificación del Convenio 183 de la OIT sobre la maternidad; la Estrategia Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (SNEEG); la ley 2008-01 de 8 de enero de 2008 que instituye la igualdad fiscal entre hombres y mujeres; la ley 2010-11, de 28 de mayo de 2010, sobre la paridad entre hombres y mujeres en las instituciones elegidas; la ley 2013-05, de 8 de julio de 2013, por la que se modifica el código de la nacionalidad y se permite a las senegalesas transmitir su nacionalidad a sus hijos; la ley 2020-05, de 10 de enero de 2020, que penaliza la violación y la pedofilia; la ley n° 2022-02, de 14 de abril de 2022, por la que se prohíbe el despido de las embarazadas; los decretos de 2006 que estipulan que una mujer puede prestar asistencia médica a su marido y a sus hijos, etc...

Sin embargo, a pesar de estos logros, aún queda mucho camino por recorrer para que se reconozcan y respeten todos los derechos. Ciertas categorías, como las migrantes o las mujeres con diversidad funcional o trabajadoras como las de la economía informal o las empleadas domésticas siguen siendo víctimas de la exclusión y todavía no pueden disfrutar plenamente de sus derechos sociales y económicos. Las políticas públicas están poco adaptadas a sus necesidades específicas y se enfrentan, por tanto, a una vulnerabilidad real.

En la actualidad, la lucha por la ratificación y la aplicación de determinados instrumentos de la OIT es objeto de campañas de promoción a escala nacional. Entre ellos, la ratificación de los convenios 181, 189 y 190, así como la aplicación efectiva de ciertas recomendaciones pertinentes, como la 202 sobre los pisos de protección y la R 204 sobre la transición de la economía informal a la formal.

La lucha por el trabajo decente es imperativa para la mayoría de las senegalesas quienes en su mayoría trabajan en el sector informal, es por este motivo por el que debe ser una acción prioritaria en la agenda sindical, pero, sobre todo, debe ser llevada a cabo solidariamente por todos los actores de la sociedad civil, los poderes públicos y los socios del desarrollo. ■

Fambaye Ndoye (@FambayeNdoye) es responsable del Departamento de Protección Social de la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS) y forma parte del grupo, coordinado por CCOO, de mujeres sindicalistas de la Red Sindical de Migraciones Mediterráneas Subsaharianas.

(\*) Artículo traducido por Alejandra Ortega, del equipo de la Secretaría Confederal de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO.

# Gemma Jones y el sistema judicial en Guinea Ecuatorial



De izquierda a derecha: Carolina Vidal, Cristina Faciabén y Alejandra Ortega reunidas con Gemma Jones, fotografía de Eva Antón.

## Carmen Briz Hernández

**LA ABOGADA** Gemma Jones nació en Madrid en 1984, afrodescendiente de padres naturales de la República de Guinea Ecuatorial, es licenciada en derecho por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), especializada en derecho tributario y asesoría que ha compaginado con la vertiente de los derechos humanos. Ejerce tanto en España como en la República de Guinea Ecuatorial o más bien ejercía, porque tras la publicación el 24 de noviembre de 2023 de un vídeo en la red social Tik Tok donde expresaba su opinión crítica sobre la situación judicial y social en Guinea Ecuatorial le ha traído consigo repercusiones en su vida profesional y personal. Actualmente se encuentra fuera de su país a la espera de conocer la sanción definitiva del Colegio de Abogados.

“Somos defensores de derechos humanos, nos dedicamos a hacer contenido digital de denuncia y de sensibilización”.

### ¿Cómo definiría la situación del actual sistema judicial ecuatoguineano?

En la República de Guinea Ecuatorial, por increíble que parezca, el poder judicial, es conocido popularmente como “la pata coja”, es un escenario desolador que se ha normalizado tanto dentro del país, que hasta los miembros del Gobierno utilizan ese apelativo peyorativo, para aludir a la situación actual del sistema judicial de total disfuncionalidad. La ciudadanía padece en silencio con estupor y resignación.

### ¿Poner de manifiesto las deficiencias del sistema judicial y animar a los jueces a ser independientes fue su “delito”?

Se podría decir, que sí. Estoy siendo denigrada pública y profesionalmente por el Ilustre Colegio de Abogados de Guinea Ecuatorial, (ICAGE), por haber vertido mi opinión en redes sociales. El pasado 24 de noviembre de 2023 posteé un video de Tik Tok, a través de nuestra cuenta @jonesand-sacristan, mediante el cual exhorté a los jueces a ser independientes, y a las tres horas de la publicación me escribieron desde el colegio para que subsanara mi expediente de incorporación, pese a que llevo más de 12 años colegiada... Posteriormente el colegio convocó una junta de Gobierno, mandada por “la superioridad” constituida única y exclusivamente por dos personas, el decano, Juan Olo Mba Nseng y el secretario,

Juan Abaga Oyono. El decano me hizo saber que una autoridad a la que él se refirió como “la superioridad” había mandado mi inhabilitación profesional. Durante la reunión me hicieron sentir que mi vida estaba en peligro, y tuve que abandonar el país para solicitar asistencia internacional, el decano me espetó: “Te estás cavando tu propia tumba, conozco muy bien el país, he visto muchas cosas...” de repente salvaguardar mi vida y mi integridad física se convirtió en una prioridad, para mí y para mi equipo, el objetivo era llegar con vida a España.

### El Colegio de Abogados de Guinea Ecuatorial quiere sancionarla por violar las reglas deontológicas del ejercicio profesional, ¿cómo es posible?

Es posible, y a fecha de hoy ya lo han ejecutado porque mi caso nada tiene que ver con deontología profesional, es política. Estoy siendo perseguida por la “superioridad” de turno y por el ICAGE, por haber expresado públicamente una ideología poco popular, hasta me han prohibido dar la venia.

### Se ha visto obligada a abandonar el país y el Observatorio Internacional de Abogacía ha condenado la intimidación de las autoridades ecuatoguineanas sobre Vd. ¿qué pasos dará a continuación?

Hemos interpelado a diferentes instituciones, y estamos siendo cautos ante el interés exhibido por las diferentes organizaciones de alto calado internacional, es un caso muy delicado.

### ¿Pensó en algún momento en las repercusiones que está teniendo la difusión del vídeo en su vida profesional?

Honestamente, no. Para mí era y es un video como otro cualquiera, sin más, somos defensores de derechos humanos, nos dedicamos a hacer contenido digital de denuncia y de sensibilización. 🇪🇺

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

## Entrepueblos

Revista periódica *Entrepueblos. Cooperación pueblo a pueblo*, n. 78 (diciembre de 2022).

### Esmeralda Sanz Bernal

*“En la actualidad las zonas petroleras tienen los índices más altos de cáncer, de pobreza, de violencia. Es la tierra del despojo a la que le urge terapia”.*

**LA ASOCIACIÓN** Entrepueblos – que se autodefine como feminista, activista en pro de la equidad, la justicia social, y la búsqueda de alternativas para la sostenibilidad de la vida en nuestro planeta- dedica buena parte del número 78 de su revista al mayor parque nacional ecuatoriano Yasuní, amenazado por el mayor proyecto de explotación petrolera del país, la abogada y ac-



tivista Esperanza Martínez reflexiona acerca de los eventos que han provocado deforestación, contaminación y muerte en esta reserva de la biosfera y el impacto de este histórico proceso sobre los pueblos indígenas que lo habitan.

Pero, además, en este mismo número se ofrece un recorrido por una amplia diversidad de ejemplos de la implicación de las mujeres en esta lucha social global por una nueva forma de pesar el mundo desde el respeto a los derechos humanos y también de la naturaleza, y desde la garantía de la tutela y protección de los mismos: la lucha por la justicia

de los afectados por el vertido de mercurio en la comunidad peruana de Choropampa; las consecuencias del resurgir del fundamentalismo patriarcal en Cuba frente a la “ideología del género” o del grave retroceso democrático y la criminalización de las organizaciones sociales en El Salvador, pasando por las implicaciones que tendría la firma del Tratado de comercio e inversión (TCI) entre la Unión Europea (UE) y los países del Mercosur. **ii**

Esmeralda Sanz es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Acción Sindical y Empleo de Comisiones Obreras.

## Corresponsabilidad y cuidados

*Guía de corresponsabilidad y cuidados. Plan Corresponsables 2023*, de CCOO de Castilla-La Mancha. Albacete, 2023: Editorial Bomzarzo.

### Rosario Martínez Pedrosa

**EL 2023** fue un año de intensa actividad formativa y de sensibilización en materia de corresponsabilidad y trabajos de cuidados en la comunidad de Castilla-La Mancha, con el desarrollo y ejecución del *Plan Corresponsables*, política que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óp-

tica de la igualdad entre mujeres y hombres. La formación es fundamental, por ello, se han realizado más de 55 talleres para trabajadores y trabajadoras de diferentes sectores empresariales; y en el ámbito educativo y centrándonos en alumnado de más de 16 años, la secretaria de Mujeres de Castilla-La Mancha ha realizado talleres por los que han pasado más de 850 estudiantes.

Dentro de una de las líneas de ejecución del proyecto, se publicó la *Guía de corresponsabilidad y cuidados*, de consulta rápida, en la que se aúnan todos los contenidos de interés en cuanto a la conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar: marco legal, permisos, suspensiones, reducciones de jornada y adaptaciones de jornada y recursos existentes en la región. **ii**



Rosario Martínez (@erreypunto06) es secretaria de Mujer e Igualdad de Castilla-La Mancha de CCOO (@CCOOclm)

## Feminismo y centrales sindicales

*El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España*, de Mayka Muñoz, Eva Antón y Diana García. Madrid, 2023: Instituto de las Mujeres, Serie Estudios, n. 132.

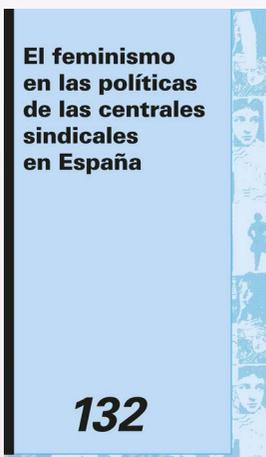
### Diana García Bujarrabal

**EN TODAS** las luchas sociales siempre han estado las mujeres. Pese a las enormes dificultades que se les han ido poniendo por delante. Es una de las realidades que demuestra este estudio, que recorre cien años de historia sindical; un arco temporal muy amplio porque se examinan procesos de largo recorrido y alcance. Mayka Muñoz Ruíz, de la Fundación 1º de Mayo, investigadora principal, examina en el primer bloque, *La división sexual del trabajo y los sindicatos: del siglo XIX a la Guerra Civil*, cómo esta división se consolida en España con la industrialización en el siglo XIX y principios del XX. Constituye el punto de arranque de lo que denomina ‘ideología de la domesticidad’, que confina a las mujeres al espacio privado, al hogar. No obstante, en esas primeras décadas del XX despunta ya un sindicalismo femenino fundamentalmente en torno a UGT. El franquismo

significó una ruptura y un enorme retroceso, hasta el punto de que – entre otras cuestiones- , para trabajar, las casadas necesitaron la autorización de sus esposos hasta 1975. Con todo, tal y como explica también Mayka Muñoz en el segundo bloque, *De la participación en el nuevo movimiento obrero a la lucha contra las discriminaciones directas: 1962-1993*, se creó y desarrolló un movimiento obrero que se articuló en las Comisiones Obreras (CCOO), y del que las trabajadoras también formaron parte.

En la última parte, *Tres décadas de feminismo institucional, feminismo sindical y movimiento feminista: influencias y confluencias (1993-2023)*, realizada desde la Secretaría Confederada de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO; se aborda el avance del feminismo en los últimos años en las políticas de las principales centrales sindicales en España, así como la contribución sindical a los avances normativos en igualdad o la relación con un movimiento feminista cada vez más pujante. **ii**

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



# El Latido de las Mariposas

**"El Latido de las Mariposas depende de nuestra actitud", afirman Isabel Gallardo e Itziar Prats, promotoras de este proyecto educativo y social.**



Diana García, Carolina Vidal, Isabel Gallardo, Itziar Prats reunidas en el mes de enero en Madrid, fotografía de Adrián Mozas.

## Isabel Gallardo Sánchez e Itziar Prats Fernández

EL LATIDO de las mariposas es la iniciativa de dos ciudadanas que, desde hace cinco años y sin ninguna relación previa, iniciamos un "viaje" con la idea de alcanzar un mundo mejor e igualitario. Compartimos un mismo significado de vida, e intentamos impulsar un cambio en la sociedad para que cesen de escucharse con indiferencia las noticias de violencia machista. Dada la gravedad del problema, no hacer nada al respecto también nos hace responsables. Porque somos y actuamos en función de nuestras experiencias y conocimientos, este proyecto social y educativo pone de manifiesto el derecho a la vida, sin éste, el resto de derechos carece de sentido.

El 25 de septiembre de 2018, una noticia narraba la historia de dos criaturas, Nerea y Martina, que con tan solo 6 y 2 años, perdieron la vida de la manera más inhumana: fueron asesinadas por su padre. Isabel Gallardo al conocer la noticia, decide que hay que hacer algo al respecto, e Itziar Prats, madre de las niñas, se suma al mismo al conocerlo. La frase del psicólogo suizo Jean Piaget: "La destrucción como causa de un nacimiento", define a la perfección el comienzo de este proyecto.

El 25 de Noviembre, Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres, parte de 1960 y nos lleva a República Dominicana y a la historia de las hermanas Mirabal, conocidas como *las mariposas*. Su asesinato fue considerado como el primer caso de violencia de género y desde 1981 se conmemora y reivindica en Latinoamérica, aunque se hizo visible a nivel internacional cuando en 1999 la ONU lo instaura.

Como hilo conductor, el símbolo de la mariposa es muy representativo del efecto que queríamos conseguir. Aprovechando las propiedades del *efecto mariposa*, desarrollado por el matemático y meteorólogo Edward Lorenz, donde metafóricamente explica el impacto que un simple aleteo de una mariposa puede provocar en otros sistemas aparentemente ajenos, intentamos que todo pequeño gesto que se pueda llevar a cabo respecto a la denuncia de la violencia sexista se convierta en un movimiento de concienciación imparable e irreversible.

El universo de las palabras se llama sociedad, así que la primera mariposa que tejimos fue en el Centro de Educación Infantil y Primaria (CEIP) El Molí de Torrent,

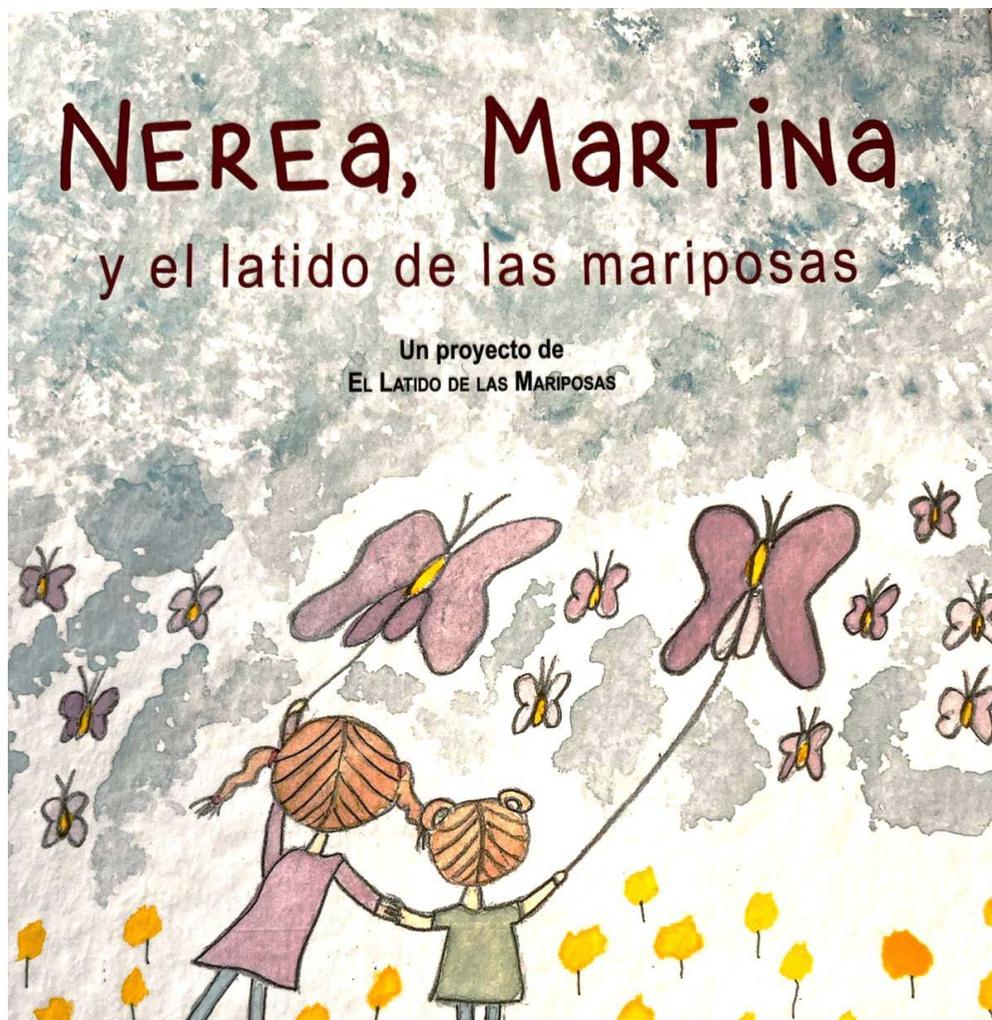
con 500 palabras, fomentando los valores importantes en la vida, donde cada niño y cada niña aportaron su palabra en relación al símbolo de la mariposa. A raíz de entonces, en dicho colegio trabajan de igual manera el Día Mundial de la Paz, el Día de la Constitución y el Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres. Falla el sistema y también las personas en las violencias machistas, pero este pequeño gesto, poniéndole palabras, llega a muchos lugares, creando una atmósfera de cambio.

Las vidas arrebatadas de menores han constituido el motor de la actuación de El Latido de las Mariposas y soñamos con que su pérdida no haya sido en vano, sirviendo de elemento de reflexión y motivo de modificación de las actitudes, hábitos y pensamientos que se encuentran en las causas últimas de la violencia.

Para construir una mejor sociedad, no se puede seguir mirando hacia otro lado, escuchando "con normalidad" los casos de

"Intentamos que todo pequeño gesto que se pueda llevar a cabo respecto a la denuncia de la violencia sexista se convierta en un movimiento de concienciación imparable e irreversible".





Portada del libro *Nerea, Martina y el latido de las mariposas*, de VVAA, con ilustraciones de Mariví García. Badajoz, 2022: Editorial Cuatro Hojas.

violencia sexista. Esa actitud nos hace responsables. Toda la sociedad ha de dar un paso al frente, generando nuevos patrones de conductas sociales, fomentando la empatía y la sensibilidad humana.

El Latido de las Mariposas recalca el valor de la vida de todo ser humano y nada ni nadie justifica que le sea arrebatada. A fecha de 29 de enero, la cifra de las víctimas de violencia de género ascendía a 1.239 mujeres y a 52 menores víctimas de violencia vicaria. Nuestras mariposas se hacen eco de ellas, en las manos de toda la sociedad está el generar el cambio, palabra clave y decisiva para conseguir que la utopía sea una realidad: una sociedad justa, basada en el mutuo respeto y un mundo donde prime la igualdad y donde la violencia machista no tenga cabida.

Durante los últimos cinco años de trabajo, hemos visibilizado la violencia y trabajado en diversos espacios (colegios, consejos escolares, asociaciones de padres y

madres, bibliotecas, escuelas infantiles, empresas, asociaciones feministas, espacios de igualdad, centros de mayores...) con talleres y campañas como: *Deja tu huella, implícate e identifícate* (y que presentamos, entre otros lugares, en CCOO de Catalunya, de

“El tejido es una técnica que se ha transmitido entre mujeres a lo largo de la Historia, que ha permitido crear un lenguaje propio y facilitado el compartir espacios donde sentirse seguras”.

la mano de Judith Lara y Fernando Reina), *Por una igualdad infinita, Mujer visible, Una nueva mirada, Es tu momento, Cede el paso a la igualdad y Frenemos las violencias*. Nos centramos en el ámbito educativo y social como base principal, ya que entendemos que niños y niñas son el futuro de la sociedad y el ámbito donde se deben establecer nuevas conductas. El Latido de las Mariposas también participó en la jornada *Tratamiento legal y sindical de acoso sexual y por razón de sexo*, que, con motivo del 25N, organizó la Federación de Servicios a la Ciudadanía, de la mano de Carmen López. Y fue Premio 25N Contra las Violencias Machistas de 2023 de CCOO de Madrid.

## Tejiendo humanidad

**UNA PARTE** importante de El Latido de las Mariposas desplegó sus alas desde el papel, donde Isabel Gallardo desarrolló la parte educativa y, desde el tejido a través de las manos de Itziar Prats. De esta manera el aleteo educativo se transformó en social, convirtiendo la mariposa en un símbolo visible a toda la sociedad.

El tejido es una técnica que se ha transmitido principalmente entre mujeres a lo largo de la Historia, que ha permitido crear un lenguaje propio y ha facilitado el compartir espacios donde sentirse seguras. Esto es lo que hemos aprendido con los grupos de tejedoras que se han sumado y que ya forman parte de este “efecto mariposa”. Son espacios de protección donde el desarrollo de estas habilidades con el tejido se extrapola a las relaciones y las sinergias que generan. Una actividad que, siendo un espacio de ocio, produce una motivación por sí misma y se establece como factor de protección de quienes la realizan, aumentando la autoestima y el bienestar, así como el favorecimiento de la adquisición de nuevos conocimientos y la integración de diferentes personas.

Si a todo esto se suma un objetivo común, la mariposa pasa a ser un símbolo con un significado propio. Así es como cada día llega a las manos de nuevas personas que con su actitud tejen latidos por una sociedad más humana, respetuosa e igualitaria. Y, a su vez, estas tejedoras ayudan a compartir con toda la sociedad cada vez más mariposas, que regalamos para mostrar que la violencia de género continúa presente y que con la implicación de toda la sociedad se puede generar ese cambio que deseamos. ■

Isabel Gallardo e Itziar Prats conforman *El Latido de las Mariposas*.

## ensayo

# Las precursoras del periodismo

**Las primeras periodistas. Profesionalización y activismo en España, Francia y Reino Unido, de Carolina Pecharromán. Valenciana de la Concepción (Sevilla), 2023: Editorial Renacimiento Colección Los Cuatro Vientos.**

## Paloma Vázquez Laserna

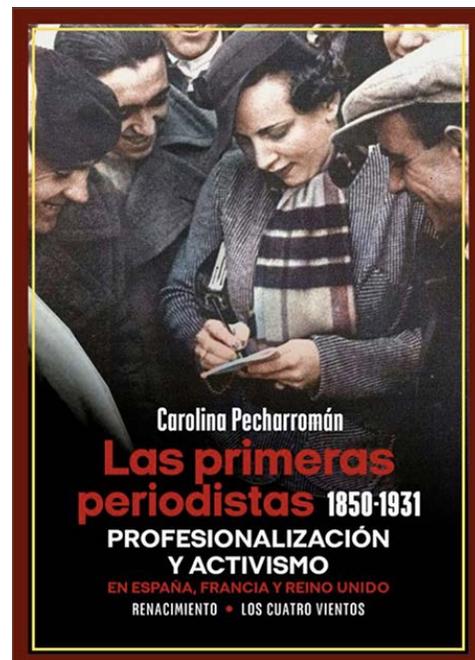
CAROLINA Pecharromán, licenciada en Historia y Periodismo, realiza una precisa descripción de las pioneras en el periodismo en *Las primeras periodistas 1850-1931*; con gran encanto y rigor histórico detalla cómo a pesar de los múltiples obstáculos asentados en una sociedad patriarcal, las mujeres intentaban denunciar las injusticias y reivindicaban sus derechos por medio de la prensa escrita.

Carolina Pecharromán escribe sobre un sinfín de mujeres no conocidas por el público en general y desaparecidas incluso de los manuales de historia del periodismo. Un repaso por todo el siglo XIX, considerado como el gran siglo de la prensa escrita, hasta 1931,

proclamación de la II República. En este recorrido, tomando como referencia histórica a Francia e Inglaterra, se ve cuál es la afectación que en las periodistas han tenido los diferentes procesos históricos, así como las desiguales corrientes de pensamiento.

Es meritorio el papel de las primeras mujeres que dieron el paso de publicar poemas o relatos en prensa o incluso editar libros bajo el modelo de mujer que la sociedad había impuesto de esposa y madre. Igual mérito quienes desplegaron planteamientos feministas y reivindicaciones tales como la educación a las niñas a través de sus escritos en revistas o diferentes cabeceras.

La ardua labor de visibilizar la evolución de las periodistas de la historia contemporánea,



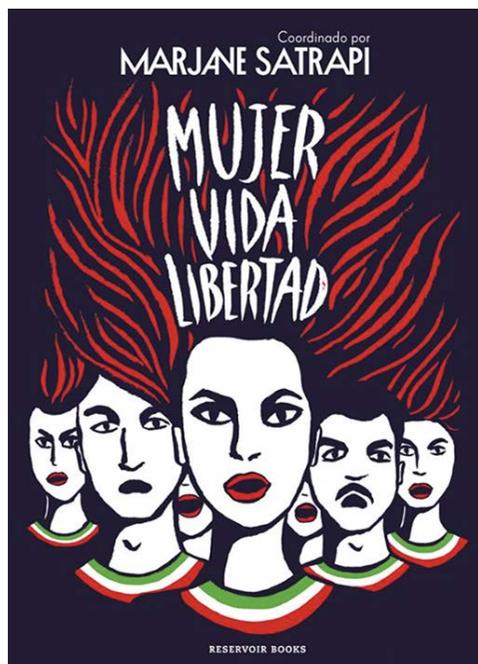
desde sus inicios como tertulias de salón hasta la normalización de la profesión como medio de vida, es una lectura adictiva. **ii**

Paloma Vázquez es secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat (@CCOO\_Habitat).

## novela gráfica

# El arte de la rebeldía

**Mujer, Vida, Libertad, coordinado por Marjane Satrapi. Barcelona, 2023: Reservoir Books.**



## Alejandra Ortega Fuentes

EL 16 DE SEPTIEMBRE 2022 la policía de la moral iraní asesina a golpes a Mahsa Amini. Su delito fue no llevar "bien" colocado el velo. Su asesinato provocó protestas en todo Irán que derivaron en la movilización sin precedentes del movimiento feminista.

Marjane Satrapi, la conocidísima autora de *Persépolis*, ha coordinado *Mujer, Vida, Libertad*. Se trata de un magnífico cómic que lleva por título el mismo lema de las movilizaciones que se tradujo a numerosos idiomas. En sus 271 páginas condensa el análisis de tres especialistas, el politólogo Farid Vahid, el reportero Jean-Pierre Perrin y el historiador Abbas Milani junto a las preciosas ilustraciones de diecisiete de las y los mejores dibujantes de cómic de todo el mundo. Un volumen traducido por Carlos Mayor y editado en español por Reservoir Books en noviembre de 2023.

Esta obra no solo nos cuenta quién fue Mahsa Amini y qué le sucedió sino que se adentra en la historia de Irán a través de sus mujeres. Nos habla de las siniestras cárceles iraníes, de las ejecuciones de activistas, de cómo el régimen espía, persigue y amenaza. De cómo la población iraní vive toda su vida bajo esta presión.

Aún a pesar del tenebroso escenario, la narración traza la esperanza de un Irán luminoso a la espera del derrumbe de un régimen corrupto. Cuenta cómo es la juventud iraní sin olvidar nunca el diálogo con su historia milenaria. Ilustra sobre el arte de la rebeldía y recuerda al fin a quienes somos testigos de todo ello que aquellos pequeños y peligrosos gestos de lucha de las mujeres iraníes, en apariencia anodinos, son en realidad "gotas que hacen el mar", como reza un proverbio persa. **ii**

Alejandra Ortega (@AlejandraORF) es responsable para países árabes, África y Asia y consejera técnica de CCOO para la OIT en la Secretaría Confederada de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO (@IntCCOO).

## cine documental

### Carmen, sin miedo a la libertad

Carmen. Sin miedo a la libertad (2023), de Irene Baqué.

Enrique Arce Castilla

EN UNA Vespa rosa –imposible no recordar a Nanni Moretti por las calles de Roma– Carmen llega a su barrio de Las 600, en Cartagena. En la casa se reúne un grupo de mujeres para comer una olla gitana y hablar de sus luchas cotidianas. A ritmo de palmas cantan un buen resumen de sus luchas: “Gitana, feminista, camelamos igualdad / ni violencia machista / ni racismo político económico ni social / resistencia gitana / escucharla / respetarla / salud y libertad. / Por ti y mi prima / Ayayayay / por ti y por mi prima”. Estas rimas podrían haber acabado una de las palabras que definen el encuentro: solidaridad.

Irene Baqué, directora de este cortometraje documental, nominado a los Goya de este año, muestra el intento –y la realidad– de un feminismo gitano, enfrentado a un “Tute-laje payoracista, onegésita, salvador y asimilador”. Así, desde dentro, sin estereotipos, sin ideas preestablecidas, seguimos en este



# CARMEN

camino de resistencia comunitaria a Carmen y a Gurú, activistas de la [Asociación Gitanas Feministas por la Diversidad](#). En un instituto, Carmen habla de la invisibilidad de la Historia de su pueblo en los programas de enseñanza y de la necesidad de que el pueblo gitano, las gitanas, se representen a sí mismas. En una reunión con una concejala intentan, vanamente, que entienda que las políticas sociales y de desarrollo aplicadas a su colectivo no sirven de nada; demasiados intermediarios, demasiado “buenismo”, demasiados cursos de limpieza... Difícil a veces persistir para estas “Mujeres empoderadas, pero que no tienen acceso al poder”.

Y el documental acaba con otro canto, esta vez en una manifestación con otras hermanas de lucha: “Vivan las mujeres, las gitanas, las negras, las árabes, las latinas, las mujeres”. Porque entienden que el feminismo payo también tiene un componente racista y paternalista; y que el feminismo romaní que ellas intentan debe alinearse con otras mujeres también marginadas: kurdas, zapatistas, musulmanas, etc. Y, a pesar, de los pocos medios, de los escasos avances y de los momentos de pesimismo y desesperanza, Carmen y sus compañeras continúan intentándolo, hay que seguir: “Sin miedo a la libertad”. ■

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

## podcast

### Maldito Bollodrama

Maldito Bollodrama, co-dirigido por Laura Terciado y Bake Gómez. Producción: Cecilia Avilés. Sintonía: Cecilia Becks y Greorgy Aveni.



Carmen Briz Hernández

MALDITO Bollodrama son las voces y el buen hacer tras los micrófonos de Laura Terciado y Bake Gómez, un podcast, que comenzó a emitirse en marzo de 2022, y que se presentó públicamente como: “El podcast definitivo

de lesbianas hablando sobre lesbianas para lesbianas. Safo de Mitilene es nuestra pastora, nada nos falta”. Una presentación que dice mucho del arranque de humor siempre presente en las dos temporadas que lleva emitiéndose. Hacía falta un podcast como éste, donde muchas chicas y mujeres pueden encontrar información, reflexiones sobre la actualidad,

temas de debate y, sobre todo, referentes. Y porque hablar de los dramas cotidianos de las lesbianas desde la risa siempre reconforta.

Van ya por su tercera temporada con capítulos de más de una hora de duración y suelen contar con colaboradoras especiales en algunos de sus capítulos. El amor, el respeto, los abusos en las relaciones sáficas; la irrupción en el mundo de la música del colectivo LGTBIQ+ con Celia Becks; *Cúidate la chocha*, sobre salud sexual con Paula Álvarez; *No te montes películas*, con la actriz Carolina Yuste de invitada, donde se hace un recorrido por pelis y series que hicieron explotar la cabeza, para bien o para mal; *Orgullo de pueblo*, con Susi Cáceres; *Historia del Arte sáfica*, con Eugenia Tenenbaum o sobre el lenguaje inclusivo, con Cris Lizarraga.

No os perdáis el capítulo *Trabajo de bolleras*, que comienza con la pregunta: “¿Qué quieres ser de mayor?”, además de lesbiana, ¿serás camionera? ¿librera? ¿profesora de plástica? ¿hay trabajos que se presuponen de lesbianas? Igual hay que seguir sacando a la misoginia y a la lesbofobia del mundo laboral. ■

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

## Mensajes de odio en centros educativos



Fotografía de Txefe Betancort.

### Isa Descals Sanchis

LA COMUNIDAD educativa ha de combatir los mensajes de odio, odio a lo diferente, a lo desconocido, a lo percibido como amenaza. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) internacionales, las recomendaciones europeas, la normativa educativa y los desarrollos comunitarios así lo mandatan. Los medios son escasos o nulos. En medio, siempre, el profesorado y la dirección con mucha profesionalidad, ganas, vocación y persistencia.

Las redes sociales son un binomio de comunicación interactiva explosiva para el alumnado (niños y niñas, adolescentes y jóvenes). Nada existe ni “es” si no se traduce virtualmente. Es el medio dominante. En el espacio natural de aulas, pasillos, patios y zonas comunes normativizadas donde el control de las interacciones sociales y la vigilia sobre las actitudes grupales son cierta presunción de orden, está sucediendo a la vez, cual mundos convergentes, toda una realidad ajena a normas convencionales y a supervisión coercitiva.

“Cuando se insulta a un profesor en el muro del patio apelando a una supuesta orientación sexual no normativa, se alienta el odio y se alimenta el miedo en la comunidad educativa”.

Como profesorado, el papel de autoridad, demasiado cuestionada a veces hasta denostada y escasamente reglamentada, no ayuda en el desempeño necesario del rol. La soledad de las docentes y los docentes, víctimas de agresiones o garantes del orden en las instalaciones escolares, ha de hacer repensar pues se está fallando como sistema de protección.

Cuando se insulta a un profesor o a una profesora desde el muro del patio apelando

a un supuesta orientación sexual no normativa, se alienta a una educación segregada por sexo, se cuestiona la idoneidad para educar por tener familia monoparental, se apela a la “libertad” para exigir prioridades en la elección de centro escolar (distrito único) no solo se está obviando la inmensa riqueza de esta sociedad plural, se está incumpliendo también la normativa educativa, se está fomentando que el sesgo de las diferencias sean criterios de exclusividades que llevan al rechazo de lo desconocido y a la socialización buscada solo entre iguales.

Hay unos indicios claros del germen, y alguna pista a aportar: conocer para no temer.

El profesorado no está libre de sesgos y de incertidumbres, que derivan de una formación insuficiente y escasa. Es fundamental reclamar la formación adecuada para el profesorado y la implementación de proyectos docentes en igualdad y de planes de diversidad en los centros que engloben a toda la comunidad educativa.

La importancia de referentes lgbtiq+, que son un apoyo determinante para el colectivo, la relevancia cuando se trata de profesorado lgbtiq+ es exponencial, al igual que la exposición pública. Las heroínas 24/7, sucumben. Hay que poner en valor el intenso papel que desempeñan y el apoyo que necesitan. CCOO, atento a las necesidades de las personas trabajadoras, da soporte también en esta labor al profesorado, aportando [propuestas para la docencia](#), para la formación continua, para las intervenciones en aula, para la orientación y para la gestión de conflictos.

Siendo plenamente conscientes del papel clave que desempeña el profesorado en la educación, es necesario su reconocimiento social de autoridad y de protección jurídica, en todos los órdenes: laboral, civil y penal. Además, cuando se pelea por las condiciones laborales dignas para la docencia, unos medios adecuados, el derecho a la protección de la salud laboral (incluida la mental) y al derecho a la formación continua y adecuada se invierte en alentar al conocimiento de la comunidad educativa, en fomentar la transmisión de valores de equidad, inclusión, solidaridad en la enseñanza de actitudes frente a los desafíos e incertidumbres. Se invertirá, en definitiva, en un progreso social basado en el conocimiento con y hacia las personas. 🗑️

Isa Descals (@IsaDescals) docente y del Espai LGTBIQ+ de la Federació d'Educació de CCOO del País Valencià (@feccoopv).

# Cáncer de ovario

Carmen Mancheño Potenciano y Óscar Bayona Plaza

**SE ESTIMA** que en España en 2023 se han producido 14.800 casos de de cáncer cuya causa principal son exposiciones a agentes cancerígenos en el trabajo. Sin embargo, en el mismo año sólo se han comunicado 94 partes de enfermedad profesional por cáncer. De esos 94 partes, sólo 3 corresponden a mujeres.

Una parte de este desequilibrio se debe a que los agentes cancerígenos son más habituales en ocupaciones altamente masculinizadas. Sin embargo, la evidencia científica nos avisa de exposiciones en profesiones feminizadas, pero tampoco se notifican casos de cáncer profesional en estas ocupaciones. El cáncer laboral en las trabajadoras está doblemente invisibilizado.

La incorporación de la perspectiva de género es una de las asignaturas pendientes de la

prevención de riesgos laborales. El marco de referencia en el que se insertó el diseño de la legislación y las políticas preventivas es el del trabajador varón ocupado en sectores industriales.

Un buen ejemplo de lo anterior es el **RD Real Decreto 1299/2006** que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. En su grupo 6, las producidas por agentes cancerígenos, hay reconocidas 33 patologías producidas por 17 agentes, de las cuales 2 son exclusivamente masculinas (mesotelioma de túnica vaginal de los testículos por exposición a amianto y cáncer de próstata por exposición a cadmio) y ninguna femenina, ni siquiera el cáncer de mama sobre el que hay evidencia científica robusta de su relación con diversas exposiciones laborales (trabajo nocturno, plaguicidas, etc). Y en el listado

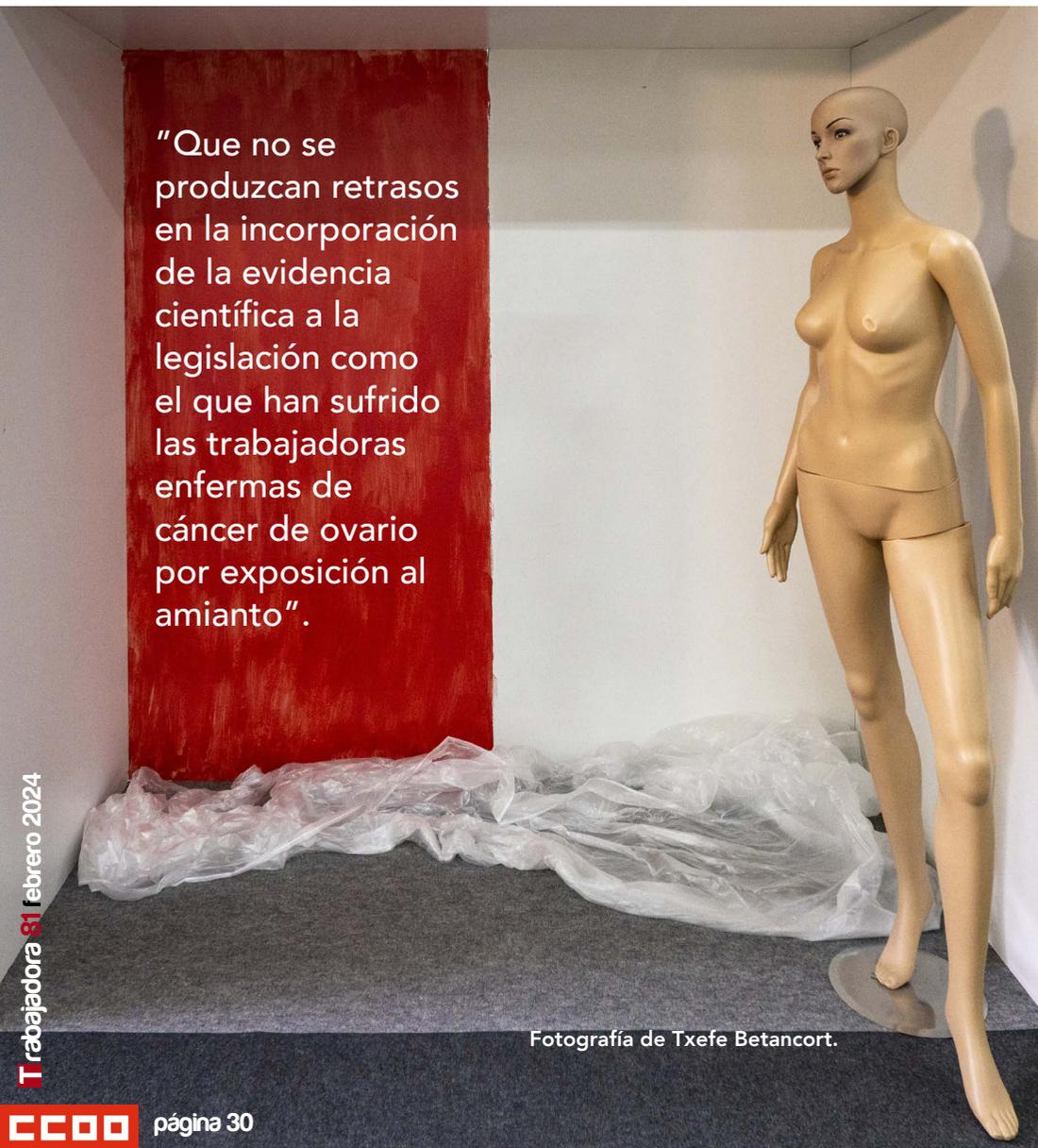
indicativo de actividades productivas asociadas a estas enfermedades hay una abrumadora mayoría de profesiones de alta ocupación masculina, lo que contrasta con una presencia anecdótica de las feminizadas.

La recientemente aprobada **Directiva** que modifica la Directiva de trabajos con amianto por fin reconoce que la exposición a este material tóxico puede provocar cáncer de ovario. Pero lo hace con demasiado retraso: **una resolución de 14 de marzo de 2013 del Parlamento Europeo** ya instaba a la Comisión Europea a proceder al reconocimiento de esta patología como contingencia profesional.

CCOO va a pelear para que su trasposición suponga la incorporación de esta patología al cuadro de enfermedades profesionales. Es un acto de justicia social porque las exposiciones de las trabajadoras al amianto se han invisibilizado vinculándose exclusivamente a trabajos masculinizados. E incluso en esta situación podríamos hablar de una triple invisibilización: la de las exposiciones domésticas de las mujeres que enfermaron por lavar la ropa de trabajo contaminada de sus parejas. Es fundamental que se incluya el cáncer de ovario en el cuadro de enfermedades profesionales porque eso también facilitaría el acceso a las indemnizaciones previstas en el Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto a estas mujeres.

Durante las negociaciones de la **Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo 2023-2027** dos de las apuestas principales de CCOO fueron fijar como objetivo la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la puesta en marcha de **una Agenda Nacional para la Prevención del Cáncer Laboral**. Ambos elementos, junto a la revisión del cuadro de enfermedades profesionales, forman parte de la Estrategia finalmente aprobada. Y ese va a ser el marco en el que vamos a dar la batalla para romper con la doble invisibilización de cáncer laboral femenino, incorporando aquellas patologías de las que ya se dispone de evidencia científica robusta de su relación con exposiciones laborales, como el cáncer de mama y ovario, y añadiendo al listado indicativo de actividades productivas aquellas de alta ocupación femenina que trabajan en contacto con cancerígenos, como son las peluquerías, la limpieza o los sectores sanitario y sociosanitario. Y sin olvidar el impulso en la investigación del cáncer laboral, otro ámbito en el que es necesario introducir la perspectiva de género, para que no se produzcan retrasos en la incorporación de la evidencia científica a la legislación como el que han sufrido las trabajadoras enfermas de cáncer de ovario por exposición al amianto. ■

Carmen Mancheño (@carmenmanche) es médica, Máster en Prevención de Riesgos Laborales. Tanto ella como Oscar Bayona forman parte del equipo de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental (@SaludLab\_CCOO) de Comisiones Obreras.



“Que no se produzcan retrasos en la incorporación de la evidencia científica a la legislación como el que han sufrido las trabajadoras enfermas de cáncer de ovario por exposición al amianto”.

Fotografía de Txefe Betancort.

# ¿Igualdad real?



Fotografía de Eva Sanabria.

## Juana Olmeda Gómez

A DÍA de hoy, ¿existe igualdad real en el sindicato?, pues incluso con los cambios que se han ido produciendo a lo largo de los años para conseguir una mayor participación de las mujeres en la organización, queda mucho por avanzar.

En el último congreso de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC), celebrado en 2021, se decide incorporar en los estatutos no solo el ser un sindicato feminista, sino también introducir la obligatoriedad de incluir la perspectiva de género en todos los aspectos de la vida sindical. ¿Por qué las mujeres no participan en la medida que les correspondería en función de la afiliación (teniendo en cuenta que el crecimiento en las federaciones se produce por el aumento en el número de mujeres)? Por un lado, hay situaciones que siguen lastrando la posible implicación de las mujeres en mayores responsabilidades, como el afrontar la doble presencia o el cuidado de las personas; por otra, la propia construcción del sindicato sigue poniendo obstáculos invisibles para facilitar la implicación más participativa de las mujeres.

Es una obviedad que el número de afiliadas varía en función del sector de

**“La forma en que las mujeres afrontan los problemas y las complicaciones es diferente y suele ser más colectiva, más participativa y menos autoritaria”.**

actividad, pero aún en aquellos más feminizados, se puede comprobar que en áreas como la negociación colectiva, organización o en las secretarías generales sigue habiendo más hombres al frente. La participación de las mujeres en órganos de decisión y en otros ámbitos de representación no es igualitaria y, en ocasiones, es debido a la manera en la que se organizan las reuniones, asambleas o jornadas, que dificultan la conciliación y la participación activa de muchas compañeras que, a pesar de la manida “corresponsabilidad”, siguen ocupándose mayoritariamente de las tareas de cuidados.

Pero no basta con aprobar estos principios en el papel: hay que llevarlos a la práctica. No es suficiente con una simple declaración de intenciones o un cumplimiento mínimo que sirva para cubrir un mero trámite. Aunque sean términos sobradamente utilizados, y que muchas veces pierden su valor real a base de tanto usarlos, se debe forzar a romper el techo de cristal e impedir el suelo pegajoso en la estructura sindical. Hay que dar más participación a las mujeres en el debate, en la presencia pública y en la representatividad, estableciendo los mecanismos de acción positiva necesarios que se sumen a los ya existentes y que corrijan el sesgo masculino en la organización. Es la única manera de resultar creíbles como referentes feministas.

Las dirigentas tenemos otra visión diferente y más cercana a los problemas diarios de la vida cotidiana, probablemente debido a las propias vivencias, y podemos aportar otros puntos de vista en torno a la corresponsabilidad y la conciliación dentro de la vida sindical y la manera de abordarla. Estoy convencida de que la forma en que las mujeres afrontan los problemas y las complicaciones es diferente y suele ser más colectiva, más participativa y menos autoritaria. Creo que es necesario impregnar al conjunto de la organización de una forma más “femenina” de hacer las cosas, más dialogante y menos dominante e imperativa. El liderazgo no implica necesariamente imposición o apremio, y eso pasa porque quien dirige sea capaz de involucrar a su equipo en una labor concreta o en una meta determinada mediante la construcción de confianzas, de espacios de diálogo y de gestión de conflictos. Es cierto que esta forma de hacer las cosas da lugar a una cierta condescendencia por parte de algunos compañeros, o de paternalismos, o de comportamientos que redundan en generar dudas sobre la capacidad o la voluntad de tomar determinadas decisiones, cuestiones que nunca se plantean si quien dirige es un hombre.

Es el momento de que quienes conformamos el sindicato seamos capaces de implantar, en todos los niveles, una forma de actuar que permita desarrollarse plenamente y sin limitaciones por cuestión de sexo. ■

Juana Olmeda @JuanaOLMEDA es secretaria general de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (@FSCdeCCOO) de CCOO.

# ANITA SIRGO

“Cuando me muera  
no quiero un funeral,  
quiero una movilización  
reivindicativa”

Anita Sirgo (Lada, 20 de enero de 1930-Langreo,  
15 de enero de 2024).



Fotografía de David Aguilar.

Y su deseo se cumplió con creces: “Más de 2.000 personas acompañaron, este martes 16 de enero, el féretro de la histórica luchadora obrera por las calles de Llangréu”.