

Trabajadora 87

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD



V ÉPOCA. Septiembre 2025

Entrevista a Raquel Martí, directora ejecutiva de UNWRA España

Informe / 13 Congreso Confederado: Feminismo sindical

Sociedad / Violencias machistas y cambio climático



CAMPAÑA

3/Ahora más que nunca: al trabajo sin armarios, de Pol Mena Gironés.

EDITORIAL

4/Nos tienen combativas.

POR AQUÍ

6/Por un Pacto Integral de Cuidados, de Mentxu Gutiérrez Jiménez.

La mujer y la conquista del espacio público en la construcción democrática de Andalucía, de Rosa Berges Acedo.

Samantha Hudson y Camino Baró reciben el 7º reconocimiento "Orgullo de Ser" de CCOO Madrid, de Francisca Gómez Sánchez.

La sociedad necesita más feminismo, motor de transformación, de Úrsula Szalata Mier.

EMPLEO

8/Una oportunidad para la calidad del empleo de las mujeres, de Fernando Rocha Sánchez.

ENTREVISTA

10/Raquel Martí, directora ejecutiva de UNWRA España: "A las mujeres se les están muriendo sus bebés en los brazos", de Diana G. Bujarrabal.

GENERACIÓN XXI

16/Las mujeres jóvenes frente al avance del negacionismo, de Margarita Guerrero Calderón.

INFORME

17/ 13 Congreso Confederado de CCOO: Frente a las crisis, a la ultraderecha y a los nuevos retos, la respuesta es organización y feminismo sindical, de Carolina Vidal López, Eva Antón Fernández, Diana G. Bujarrabal.

Un congreso paritario que refuerza la organización.

La igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, una prioridad para CCOO.

Mujeres en una ejecutiva paritaria.

CIBERFEMINISTAS

24/Porque yo decido, de Lidia Fdez. Montes.

POR EL MUNDO

25/Por la defensa del derecho de huelga en el mundo, de Alejandra Ortega Fuentes. Es manifestación, no desfile, de Carmen Mudarra Vela.

PUBLICACIONES Y LIBROS

27/ Una guía tan práctica como imprescindible, de Marina Sánchez Cordero.

Aborto: una historia de lucha, de Diana G. Bujarrabal.

Reflexión y debate sobre las mujeres en la literatura, de Paloma Vázquez Laserna.

SOCIEDAD

28/ Cuando hablamos de absentismo y deberíamos hablar de ejercicio de derechos Carmen Mancheño Potenciano.

Violencias machistas y cambio climático: debemos combatir la impunidad, de Yolanda García Sierra.

GUÍA PARA NO PERDERSE

32/Carlita, un ejemplo de lucha en el trabajo, de Daniel Gismero Sanz.

Dora Maar: artista con nombre propio, de Juana de la Puente Lera.

La historia todavía oculta del Patronato de Protección a la Mujer, de Aúrea Ramos Lorenzo.

Canariedad, feminismo y orgullo de clase, de Elvira Hernández Toledo.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

34/Por un compromiso histórico contra los discursos de odio, de Pol Mena Gironés.

SALUD

35/Derecho al aborto: seguimos en la lucha, de Paloma Vázquez Laserna.

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

36/El feminismo, la lucha de clases y los intereses de la clase trabajadora van unidos de manera indivisible, de Loli García García.

EDITA

Secretaría Confederada de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

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

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

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Diana G. Bujarrabal

Distribución | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Iria Antuña Domínguez, Carmen Briz, Juana de la Puente, Carlos Entenza Martínez, Lidia Fernández Montes, Diana G. Bujarrabal, Yolanda García Sierra, Carlos Gutiérrez, Elvira Hernández Toledo, Lola Manzano, Begoña Marugán, Pol Mena Gironés, Alejandra Ortega, Marcelo Ortega, Aúrea Ramos Lorenzo, Marina Sánchez Cordero y Carolina Vidal.

Colaboran en este número: Pol Mena Gironés, Mentxu Gutiérrez Jiménez, Rosa Berges Acedo, Francisca Gómez Sánchez, Úrsula Szalata Mier, Fernando Rocha Sánchez, Margarita Guerrero Calderón, Eva Antón Fernández, Lidia Fernández Montes, Alejandra Ortega Fuentes, Carmen Mudarra Vela, Marina Sánchez Cordero, Paloma Vázquez Laserna, Carmen Mancheño Potenciano, Yolanda García Sierra, Daniel Gismero Sanz, Juana de la Puente Lera, Aúrea Ramos Lorenzo, Elvira Hernández Toledo, Loli García García.

Fotografías: Fran Lorente, Julián Rebollo, Asraf Amra, Adrián Mozas, Gabriel Herrería.

Foto de portada: Asraf Amra /UNWRA.

Foto de contraportada: Adrian Mozas /CCOO.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos.



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

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

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

@REVISTATRAJADORA

Ahora más que nunca: al trabajo sin armarios

Pol Mena Gironés

"AL TRABAJO SIN ARMARIOS" no es un mero *leitmotiv*, es un derecho, un pilar del sindicalismo responsable de las Comisiones Obreras. Para cada trabajador LGBTI+ no visible en su centro de trabajo, este se convierte en un espacio de opresión, en un escenario de autocensura, en un armario con fluorescentes y contrato temporal.

Lo personal es político. Y lo laboral también. ¿De qué sirve luchar por mejores salarios si seguimos tolerando miradas cómplices ante los chistes homófobos en la sala de descanso? ¿Cómo podemos hablar de igualdad sin garantizar espacios seguros para las trabajadoras LGBTI+?

Decir que la cuestión LGBTI+ es un asunto "privado" no es un error, es una opción ideológica muy clara para desplazarnos del centro de las políticas. La diversidad y las disidencias no son temas "personales" cuando te cuestan una promoción, una entrevista o un ambiente laboral respirable. Cuando el miedo a mostrar una foto de tu pareja en el escritorio pesa más que el sueldo.

Salir del armario en el trabajo no debería ser un acto de valentía. Debe ser un gesto tan natural como decir tu nombre. Pero mientras siga siendo una batalla, debemos destinar todo nuestro esfuerzo a articular una negociación colectiva con mirada larga, interseccional y diversa. No nos vale con que se pinten banderitas en junio, queremos estar en el centro todo el año.



Este ha sido el foco de la campaña del pasado 28J. Por un lado, ahora más que nunca, contamos con legislación para llevar, por fin, medidas LGBTI+ a los convenios. Por otro, ahora más que nunca es preciso reforzar nuestro compromiso frente a los discursos reaccionarios y de ultraderecha.

Organizar nuestro orgullo es ir al trabajo sin agachar la voz ni esconder quiénes somos. No nos vale con que lo diverso se tolere: que se celebre y se proteja. Un entorno laboral que acoge, no discrimina. Que reconozca, no silencia. Y eso es progreso para toda la clase trabajadora.

Este espíritu es el que se ha querido recoger en la imagen de campaña diseñada para CCOO por la ilustradora Nazareth Dos Santos y los mensajes en redes señalando nuestras prioridades: medidas LGBTI+ en los convenios; protocolos contra el acoso a las personas LGBTI+, medidas frente a los discursos de odio, todas las personas, todos los derechos.

Que no nos digan más que esperemos. Que no nos pidan discreción, ni que "no hace falta contarlo". Sí hace falta. Hace falta decirlo, vivirlo y organizarlo y hace falta reparar todo lo que han roto.

Porque la libertad sindical no será libertad plena si tiene armarios donde meterla. **¡**

Pol Mena Gironés (@PolMena) es coordinador del ámbito LGBTI de CCOO Cataluña (@ccoocatalunya)

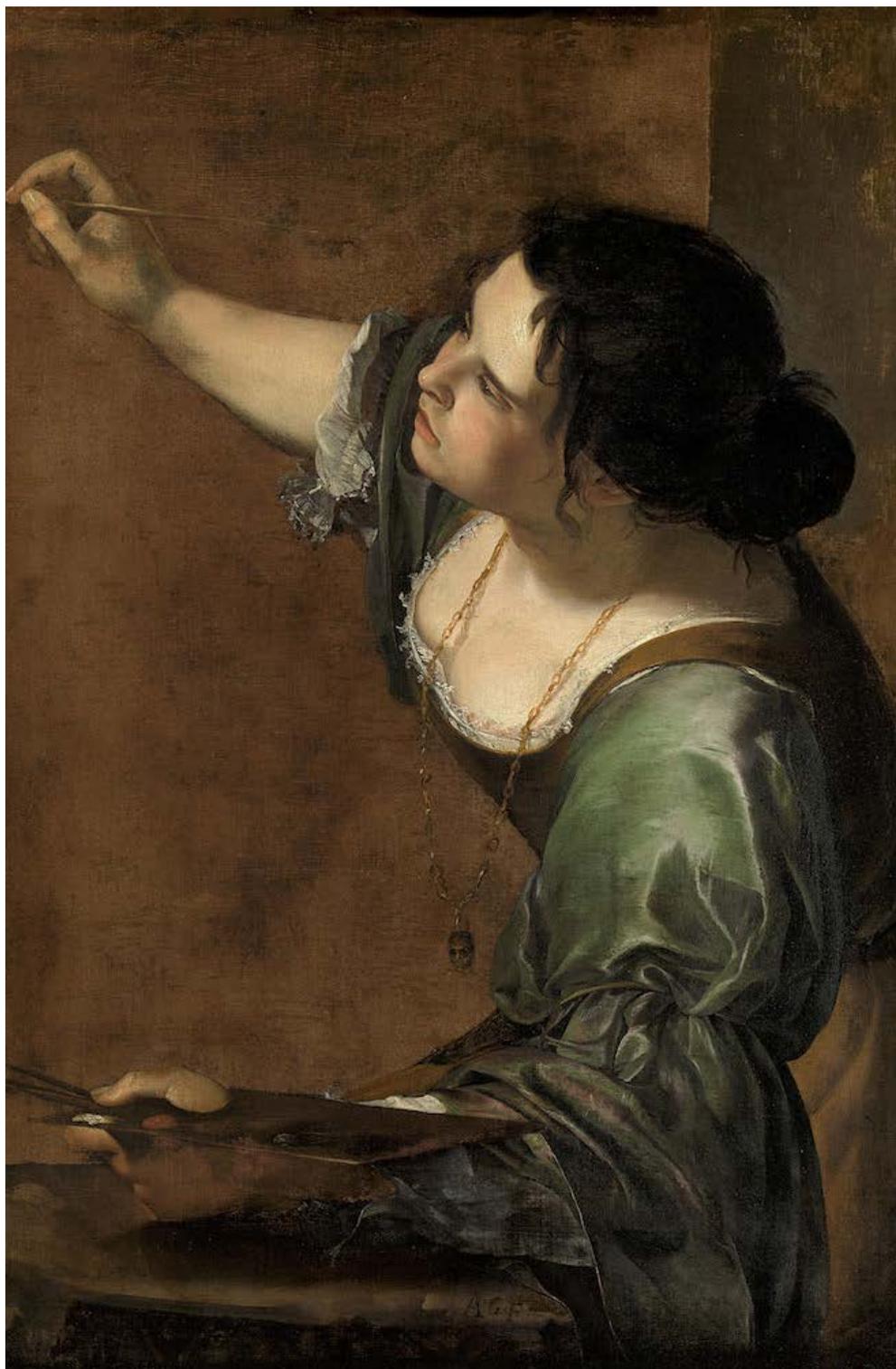
"Porque la libertad sindical, no será libertad plena si tiene armarios donde meterla".

Nos tienen combativas

A LAS FEMINISTAS de CCOO muchos nos quieren sumisas, pero nos tienen combativas. Ya lo estábamos antes del 13 Congreso Confederado de CCOO, pero éste ha reforzado aún más si cabe la bandera del feminismo sindical. Este sindicato, que ya se declaró feminista en el anterior congreso, ha ahondado en los debates y jornadas de reflexión en la necesidad de seguir llevando más y mejor la perspectiva de género a todos los ámbitos de la organización y la acción sindical y a todas y cada una de las empresas de este país. Frente las incertidumbres que plantea un escenario socioeconómico en transición y los envites de una ultraderecha global envaletonada, el feminismo sindical constituye una respuesta poderosa. Lo hemos dicho alto y claro durante los debates y en nuestra resolución: no vamos a dar ni un paso atrás. Frente las violencias de género, por un pacto estatal por los cuidados que rompa las brechas de género, por la mejora de las condiciones de trabajo, por la corresponsabilidad. Todas las CCOO, mujeres y hombres, seguiremos peleando por más derechos y más democracia, por la igualdad real y en la defensa de las libertades. Con una mirada, además, interseccional, que acoja a la compañeras migrantes y a todas las diversidades frente a quienes quieren imponer la mirada reduccionista y empobrecedora del odio.

Este número 87 de Trabajadora con que iniciamos el 13 mandato viene impulsado por esta fuerza renovada y este espíritu combativo, recogiendo en su informe las prin-

“Son muchos los retos, pero también es grande nuestra fuerza, que es la fuerza de la organización, de las secretarías de mujeres y de igualdad, del feminismo sindical”



“Autorretrato como alegoría de la pintura”, 1638-1639, de Artemisia Gentileschi

cipales prioridades y novedades emanadas del Congreso y repasando el protagonismo de las mujeres en el mismo. Son muchas las cuestiones en nuestra agenda sindical, pero este mes de septiembre es preciso referirse a la reducción de la jornada laboral, que es vital para la clase trabajadora y también es vital para las mujeres. Si las derechas más reaccionarias este país se han retratado al votar en contra, no ya de la reducción de la jornada, sino incluso de debatir la propuesta, nosotras nos ponemos enfrente y les decimos que no, que de ninguna manera vamos a tirar la toalla. Porque nadie como nosotras, que seguimos cargando sobre nuestras espaldas con los cuidados, sufrimos las tensiones entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida. Porque las mujeres somos mayoría en sectores como el comercio y la hostelería, que son de los más afectados por esta medida. Porque las mujeres somos también la inmensa mayoría en el tiempo parcial y la reducción de la jornada mejoraría (un poco) este tipo de contratos. Habrá más y mejores ocasiones y sabemos que esta batalla la vamos a ganar. Primero 37,5. Luego seguiremos reduciendo progresivamente.

Más allá de la batalla política en España y de nuestras condiciones de trabajo, este número 87 mira también al mundo y grita contra el genocidio de Gaza, con una portada que nos acongoja, pero que es fiel reflejo de lo que está sucediendo y que pretende agitar conciencias. En la entrevista a Raquel Martí, directora ejecutiva de UNWRA España, nos asomamos al horror que se vive en la Franja de Gaza (y también en Cisjordania). Nadie con conciencia y empatía en este mundo, ni mucho menos las feministas que tradicionalmente hemos estado comprometidas con la paz, podemos permanecer impasibles frente a esta masacre que ya está marcando este siglo XXI. Porque no nos resignamos y apoyaremos con toda nuestra fuerza la causa del pueblo palestino.

Este mes de septiembre viene marcado también por la celebración del 28S, Día de Acción Global por el Aborto Legal, Seguro y Accesible. Sabemos que es un derecho que, pese a los avances legales, aún no puede ejercerse en España de forma libre y en condiciones de equidad. Sigue habiendo numerosas barreras y desigualdades profundas en función del territorio en el que vivan las mujeres. Además, es un derecho siempre cuestionado y que la extrema derecha y la derecha extrema, lo sabemos, tienen en su punto de mira. Por eso lo abordamos como una materia central y este número recoge varios artículos en relación a

“Este mes de septiembre viene marcado también por la celebración del 28S, Día de Acción Global por el Aborto Legal, Seguro y Accesible. Sabemos que es un derecho que, pese a los avances legales, aún no puede ejercerse en España de forma libre y en condiciones de equidad”

este asunto, entre ellos la descripción de las acciones confederales programadas en torno a esta fecha o la reseña del libro *Un aborto, 8000 pesetas*. También un artículo sobre la web queroabortar.org, una herramienta muy práctica para todas las afiliadas y, en general, para todas las mujeres.

Ha sido este un verano terrorífico, en el que hemos podido comprobar algunas de las consecuencias más devastadoras del cambio climático: los monstruosos incendios cuyas llamas han devorado una parte importante de nuestro país, casi 400,000 hectáreas han ardido en España en lo que va de año. Pero bien sabemos que no son las únicas consecuencias del aumento de las temperaturas y que para enfrentarlo tenemos que aplicar también la perspectiva de género. Exploramos en este número en nuestras páginas de Sociedad una vertiente interesante y, a la vez, preocupante de este diagnóstico, que es el que tiene que ver con las violencias de género y el cambio climático.

Ha sido también, no lo olvidemos, otro verano de odio. Otro verano de señalar especialmente a las personas migrantes como chivos expiatorios de todos los males. Frente

a los discursos de odio, que también se ensañan con especial crudeza contra las personas LGTBI+, sabemos que el sindicalismo de clase es fundamental.

Mención aparte merecen las campañas de este sindicato, cada vez más focalizadas y cerca de las preocupaciones de nuestra gente. Nos detenemos en este número en dos de ellas. Por una parte, en la sección destinada a las campañas volvemos a entonar el ‘Ahora más que nunca: al trabajo sin armarios’ que nos acompañó en la manifestación del Orgullo estatal y que nos acompañó durante todo el mandato como una guía de acción. Sabemos que debemos seguir avanzando y tenemos las herramientas para hacerlo, en especial a través de la negociación colectiva de las medidas LGTBI+, que ya se están llevando a los convenios colectivos. Además, en las páginas de sociedad, se aborda con detalle una campaña de salud laboral esencial para este sindicato, la que disputa el concepto de absentismo y su perversión. ¿Cómo se le puede llamar absentismo a ejercer nuestros derechos? Por supuesto, también en este caso es precisa la mirada de género ya que ha sido uno de los ejes de la campaña, puesto que una de las claves de esta disputa tiene que ver con el ejercicio de los derechos de cuidados que, con motivo de la división sexual del trabajo seguimos ejerciendo más nosotras.

En definitiva, hemos querido hacer un repaso de materias que atañen a esta secretaría confederal de Mujeres e Igualdad, visibilizar el enorme trabajo que en clave de igualdad y diversidad se viene desarrollando en esta organización, diagnosticar problemas persistentes y otros emergentes, señalar posibles vías de actuación y, sobre todo, alimentar el debate y la reflexión que nos permiten organizarnos y actuar de la manera más certera. Sabemos que aún son muchos más los temas que nos preocupan a las feministas de esta organización, la lista es innumerable porque las mujeres somos la mitad de la población y todos nos conciernen; por ello en los próximos números seguiremos hablando de violencias de género, de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, de nuestras condiciones laborales, de conflictos laborales concretos que tenemos abiertos, de la memoria de las mujeres y del colectivo LGTBI+... Son muchos los retos, pero también es grande nuestra fuerza, que es la fuerza de la organización, de las secretarías de mujeres y de igualdad, del feminismo sindical. Seguimos en el camino de la lucha, siempre, siempre combativas. ■

Por un Pacto Integral de Cuidados

Mentxu Gutiérrez Jiménez

LOS DÍAS 8 Y 9 de julio de 2025 se celebró la Escola d'Estiu de CCOO de Catalunya bajo el lema "Temps de cures. Temps de vida. Per un pacte nacional de cures", en el Care City Lab de Mataró. Un centro de cuidados y de investigación que busca ofrecer soluciones y mejorar la vida de las personas en situación de dependencia, así como de las personas cuidadoras. Porque cuidar y ser cuidado es uno de los principales retos que tenemos como sociedad y como organización.

De la mano de grandes ponentes como Dolors Comas d'Argemir i Cendra, Sara Moreno Colom, Laia Ortiz Castellví o Guillem Alenyà Riba, entre otras personas, hablamos sobre los desafíos políticos, sociales y laborales vinculados al ámbito de los cuidados que han de incorporar a las personas



cuidadoras como sujetos de derechos laborales y proponer una aplicabilidad gradual como estrategia para reducir la vulnerabilidad. Se destacó que la dimensión temporal es fuente de desigualdad, y cómo la organización laboral del tiempo dificulta la redistribución equitativa de los cuidados en los núcleos familiares, y por ende la corresponsabilidad. Radiografiamos el mapa de gestión

y financiación de las políticas de cuidados, y las enormes deficiencias que presentan. Conocimos un nuevo enfoque tecnológico que incorpora el despliegue ético de la robótica asistencial y las nuevas alternativas municipales y comunitarias en el tiempo de cuidados.

La compañera Eva Antón Fernández ofreció un enfoque sociológico integral sobre la in-

tersección entre trabajo remunerado y actividades de cuidado, y el compañero Jorge Moraleda Daza mostró prácticas de reorganización del tiempo de trabajo para favorecer una corresponsabilidad más efectiva, cuestiones desgranadas después en la mesa con trabajadoras de las federaciones de servicios a la ciudadanía, sanidad, educación y hábitat.

Garantizar estos derechos en todas sus dimensiones y destacar el binomio entre cuidados y tiempo son las principales conclusiones de esta 34ª edición, que refuerzan los ejes del 13º mandato de CCOO de Catalunya, y amplían la alianza entre los diferentes agentes sociales y políticos de cara a la consecución de un Pacto Integral de Cuidados, tanto en Catalunya como en el resto del Estado. ■■

Mentxu Gutiérrez Jiménez (@mentxugutierrezdonescco) es secretaria de Mujeres, Feminismo e Igualdad de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya)

La mujer y la conquista del espacio público en la construcción democrática de Andalucía. Un enfoque de mujer

Rosa Berges Acedo

LA FUNDACIÓN MEMORIA Y FUTURO DEL TRABAJO de CCOO de Andalucía ha llevado a cabo una exposición fotográfica con el título "La mujer y la conquista del espacio público en la construcción democrática de Andalucía a través del fondo fotográfico de María del Carmen Escobar", utilizando el trabajo de una mujer de las CCOO, Mª del Carmen Escobar, Maca, que aporta una visión de clase y feminista. La exposición tiene como objetivo principal dar a conocer y poner en valor la implicación de las mujeres trabajadoras andaluzas en los últimos años de la dictadura y primeros años de la democracia, entre 1977 y 1986; periodo marcado por las luchas y reivindicaciones laborales que se entrelazaban con el desarrollo del movimiento feminista. Se empezaron a conquistar los derechos de las mujeres en las empresas y en la sociedad, como el reconocimiento la igualdad jurídica de las mujeres casadas o el divorcio. Sin olvidar el protagonismo de las mujeres en los movimientos vecinales de los barrios obreros, en los que fueron esenciales para conseguir que



Asistentes a la exposición fotográfica. Fundación Memoria y Futuro del Trabajo / CCOO de Andalucía

se dotasen de escuelas, centros de salud, autobuses, alumbrado o zonas verdes. Por tanto, no se puede entender nuestra Constitución y nuestra democracia sin la participación de las mujeres en los movimientos sindicales, sociales y políticos de esa etapa de nuestra historia.

La exposición perseguía igualmente poner en valor el trabajo profesional, casi siempre militante, de una mujer comprometida y generosa que reflejó con su mirada de mujer un periodo histórico en el que cambiaba la sociedad española y andaluza, donde CCOO tuvo un gran protagonismo que ella plasmó en sus fotos. Recordamos a Maca siempre con su cámara en movilizaciones, congresos, asambleas, actos sindicales y políticos.

Por tanto, ha sido un homenaje a la fotógrafa, a nuestra Maca, una mujer trabajadora militante de CCOO que empezó en la clandestinidad en el sector del comercio, pasando en la legalidad a los medios de comunicación. Siempre ligada a la Unión Provincial de CCOO de Sevilla y siempre cámara en mano. ■■

Rosa Berges Acedo es secretaria de Política Migratoria de CCOO de Andalucía (@ccooandalucia) y presidenta de Fundación Memoria y Futuro del Trabajo

Samantha Hudson y Camino Baró reciben el 7º reconocimiento "Orgullo de Ser" de CCOO Madrid

Francisca Gómez Sánchez



De izquierda a derecha, Carolina Vidal López, Francisca Gómez Sánchez, Samantha Hudson, Paloma López Bermejo y Camino Baró. (Fran Llorente / CCOO Madrid)

UN AÑO MÁS CCOO de Madrid ha entregado sus reconocimientos anuales a las personas y/u organizaciones que, a propuesta del Grupo de Trabajo LGTBQA+ de Madrid, se han significado por su compromiso en la visibilización, sensibilización y defensa del colectivo.

Camino Baró, madrileña, es una activista intersexual, psicóloga de profesión, autora del libro *Un Secreto Pelirrojo* (Ediciones Bellaterra, 2021), que, como ella misma contó en el acto de entrega de los reconocimientos, descubrió, por azar, que era intersexual a los 28 años, y señaló "las personas intersexuales con carácter general no somos una enfermedad, solo personas con cuerpos diversos". Recordó que el 1,3% de la población mundial es intersexual y reivindicó más formación en diversidad corporal en los colegios, lo que evitaría que las personas intersexuales se tuvieran que ocultar.

Samantha Hudson, mallorquina, es una mujer trans no binaria, actriz, cantante y activista en la reivindicación social y

LGTBIQA+. Se hizo famosa siendo adolescente por su videoclip "Maricón", una denuncia contra las vejaciones que sufre el colectivo por parte de la iglesia. En su intervención señaló que la lucha obrera y la lucha del colectivo LGTBQA+ no se pueden disociar sino que, indefectiblemente, van de la mano. Y denunció las condiciones laborales extremadamente precarias de las personas travestis o cómo las mujeres trans se tienen que masculinizar para poder acceder a un trabajo.

También nos recordó que "las que conquistaron los derechos de los que hoy goza el colectivo fueron mujeres trans racializadas y de clase obrera, como Marsha P. Johnson y Silvia Rivera". El acto fue inaugurado por Paloma López, Secretaria General de CCOO Madrid, y contó con la presencia de Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. ■

Francisca Gómez Sánchez (@FranciscaCCOO) es secretaria de Políticas Sociales y Diversidad de CCOO Madrid (@ccooMadrid)

La sociedad necesita más feminismo, motor de transformación



Carolina Vidal López, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, Paz Menéndez Sebastián, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Úrsula Szalata Mier, secretaria de Igualdad de CCOO de Asturias y Evelyn Cosío, secretaria de Igualdad de UGT Asturias. (CCOO Asturias).

Úrsula Szalata Mier

EN LA ESCUELA de Verano Laboralista Anita Sirgo, que se desarrolló del 1 al 4 de julio en Oviedo, comenzamos recordando una cita que tuvimos muy presente: "El tiempo es vida y la vida reside en el corazón". Michel Ende la escribió en su libro Momo, sobre "hombres grises que nos quieren robar el tiempo". Y sobre nuestro tiempo trató esta Escuela que fue, es y será un espacio de reflexión y debate. Porque seguirá y se mantendrá como una cita obligatoria a principios de la temporada estival, con el nombre de una mujer inquebrantable, de una obrera autodidacta.

Organizada con la dirección general de la Agenda 2030 en el Edificio Histórico de la Universidad de Oviedo pivotó en torno al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) sobre trabajo decente y crecimiento económico y, más concretamente, sobre la reducción de jornada de trabajo. También hablamos de igualdad, de la igualdad real y del androcentrismo de la sociedad. Y ahí nos recordó Enrique Lillo, histórico coordinador de los Servicios Jurídicos de las Comisiones Obreras, que gracias al sindicalismo la clase trabajadora denuncia las injusticias y que, gracias al feminismo, las mujeres luchan contra el machismo.

Se explicó que cómo sistema de relaciones laborales ha nacido y crecido a la sombra de un modelo productivo patriarcal. Y cómo el reparto de vida y trabajo sigue penalizándonos a nosotras. La sociedad necesita más feminismo, ya que es un motor de transformación. Y, por supuesto, se recordó a Anita Sirgo, y su gran papel con otras mujeres haciendo posible una huelga, de las primeras que se articularon durante el franquismo, obligando a la dictadura a negociar.

También hubo una parte lúdica y cultural. Se proyectó el documental sobre la Revolución del 34, "Los labios apretados", se organizó una ruta por el Oviedo industrial que acabó con un concierto de L-R, propuesta musical de post folk asturiano y asistimos a la charla "Derecho, fantasía y ciencia ficción" del catedrático de Derecho del Trabajo, José María Miranda Boto. Porque también de eso se trata, del ocio y nuestro tiempo como motor del cambio. ■

Úrsula Szalata Mier es secretaria de Igualdad (@IguadadCCOOAst) de CCOO Asturias (@CCOOdeAsturias)

La regulación global del trabajo decente en la economía de plataformas

Una oportunidad para la calidad del empleo de las mujeres



Grupo de personas trabajadoras de la negociación en la comisión normativa sobre trabajo de plataformas en la CIT-2025

Fernando Rocha Sánchez

LOS RESULTADOS DE LA 113ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada del 2 al 13 de junio de 2025 en Ginebra, incluyeron entre otros hitos uno de singular relevancia: el acuerdo alcanzado para el establecimiento de un instrumento normativo global sobre trabajo decente en la economía de plataformas, que adoptará la forma una vez ratificado de un convenio vinculante complementado con una recomendación.

Este acuerdo es el **fruto de un proceso iniciado en 2022**, que culminará en la segunda fase del proceso de doble discusión sobre este instrumento normativo en la próxima conferencia internacional, que tendrá lugar en junio de 2026. El establecimiento de una norma global vinculante beneficiará a las millones de personas que trabajan actualmente a través de las plataformas digitales laborales, y

“El establecimiento de una norma global vinculante beneficiará a las millones de personas que trabajan actualmente a través de las plataformas digitales laborales, y especialmente a las mujeres”

especialmente a las mujeres que -en términos generales- desempeñan su actividad en unas condiciones de mayor precariedad.

La carencia de estadísticas y registros

oficiales, así como la falta generalizada de transparencia de las empresas, dificultan el conocimiento empírico sobre la situación laboral de las mujeres en la economía de plataformas. No obstante, diferentes estudios apuntan algunos elementos destacables.

De un lado, la participación de las mujeres en las plataformas digitales laborales que organizan actividades en un lugar geográfico, como las de servicios a domicilio o las de riders, presenta dos tendencias comunes: una presencia relativamente inferior a la registrada por los varones y mayores barreras de acceso al empleo; y una concentración en determinadas actividades típicamente feminizadas, por ejemplo las de trabajo doméstico y cuidados, **reproduciendo así los esquemas clásicos de segregación laboral por sexo**. Ambas pautas **se constatan asimismo en las plataformas que organizan actividades que se realizan virtualmente**, como actividades relacionadas con el diseño, la redacción, la traducción, etc.

De otro lado, las condiciones laborales



El objetivo es promover el trabajo decente en la economía de plataformas (EIGE Europe).

de las mujeres que trabajan a través de plataformas digitales presentan en general una elevada precariedad, que se manifiesta en aspectos como: **menores ingresos; mayores niveles de inseguridad, acoso y violencia; y la discriminación por razón de género.**

Es importante resaltar de forma específica el impacto de los sistemas automatizados de toma de decisiones basados en algoritmos, utilizados por las plataformas para la

organización y control del trabajo, y que conllevan importantes riesgos para las personas trabajadoras tales como: la intensificación de los ritmos de trabajo; la evaluación por las personas destinatarias de los servicios, que condiciona la reputación digital de las personas trabajadoras y sus posibilidades de acceder a nuevos y mejores encargos; la flexibilidad unilateral a la hora de determinar las horas de trabajo; la conectividad permanente; las dificultades para ejercer los derechos a la conciliación o a las bajas laborales; el reforzamiento y escalada de los sesgos y discriminaciones; mayores riesgos para la seguridad y salud; y la desactivación automática de las plataformas, y por tanto la imposibilidad de seguir trabajando.

La aplicación no regulada de estos sistemas automatizados de toma de decisiones puede contribuir a potenciar los factores de precariedad laboral preexistentes, así como generar otros nuevos. Una situación que afecta especialmente a las mujeres que trabajan en actividades ya altamente precarizadas, donde se está registrando un aumento creciente de las plataformas digitales laborales (como es el caso de las actividades de servicio doméstico y cuidado).

La propuesta de convenio sometida a debate en la Conferencia Internacional del Trabajo 2025, elaborada por la Oficina de la OIT, tiene como objetivo la adopción de un instrumento normativo que promueva el trabajo decente en la economía de plataformas. A partir de sus contenidos, es posible resaltar algunos puntos cuya preservación en el documento final es especialmente relevan-

“La aplicación no regulada de estos sistemas automatizados de toma de decisiones puede contribuir a potenciar los factores de precariedad laboral preexistentes, así como generar otros nuevos”.

te desde una perspectiva de género, tales como: (a) el reconocimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; (b) el derecho de toda persona trabajadora a alejarse de una situación de peligro; (c) la exigencia a los Estados de proteger a las personas trabajadoras de plataformas digitales de toda situación de violencia y acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y acoso por razón de género; (d) la exigencia que el uso de sistemas automatizados no dé lugar a ninguna discriminación directa o indirecta contra las personas trabajadoras de plataformas digitales, incluido en lo que respecta a la remuneración o al acceso al trabajo; (e) la protección de los datos personales y la privacidad de las personas trabajadoras; y (f) la adopción de medidas para la protección de las personas migrantes y refugiadas, que experimentan una mayor vulnerabilidad e indefensión (y que tienen una sobre representación en el trabajo de plataformas).

En suma, frente al discurso creciente a favor de la desregulación, es necesario defender que la existencia de normas vinculantes con derechos sustantivos es una condición imprescindible para garantizar la calidad del empleo en los entornos digitales de trabajo, especialmente para las mujeres. El compromiso de CCOO es seguir trabajando de forma coordinada con la Confederación Sindical Internacional, con el objetivo de lograr la ratificación en la CIT de 2026 de un convenio complementado con una recomendación, que contribuya de forma efectiva a impulsar el trabajo decente y los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan en la economía de plataformas. ■

Fernando Rocha Sánchez. Escuela del Trabajo de la CS de CCOO (@EScueladtrabajo)

“Las condiciones laborales de las mujeres que trabajan a través de plataformas digitales presentan en general una elevada precariedad, que se manifiesta en aspectos como: menores ingresos; mayores niveles de inseguridad, acoso y violencia; y la discriminación por razón de género”.

Raquel Martí, directora ejecutiva de UNWRA España:

“A las mujeres se les están muriendo sus bebés en los brazos”

Diana G. Bujarrabal



Raquel Martí, durante la entrevista con Trabajadora (Foto: Julián Rebollo).

REALIZAMOS ESTA ENTREVISTA con Raquel Martí el pasado 28 de julio. Se la ve exhausta, pero decidida a seguir denunciando la violación de los derechos humanos y la quiebra de la legalidad internacional por parte de Israel. La fecha es importante porque, cada día que pasa, se acrecienta el horror en la Franja de Gaza y también porque es previa a la decisión de Netanyahu de ocupar toda la franja. Desde entonces se han incrementado tanto las personas muertas como consecuencia de hambruna, más de 280 niños, niñas, mujeres y hombres víctimas de la inanición, como el número de personas asesinadas durante la ofensiva, que supera las 60.000. Lo que no puede cuantificarse es el sufrimiento de la población gazatí, como no puede dimensionarse la vergüenza del mundo y de la inacción de la comunidad internacional. Con todo, como apunta Martí, lejos de tirar la toalla hay que seguir hablando de Gaza. Todo el tiempo. Sin parar.

“La Unión Europea debería aplicar las cláusulas del acuerdo de asociación con Israel en el que se dice que se si se están violando los Derechos Humanos se tiene que cancelar”

Toda la información que nos llega de Gaza es tan desoladora... ¿hasta dónde se va a llegar? ¿Qué podemos hacer?

Hasta donde permita la comunidad internacional a Israel seguir haciendo esta barbaridad. Mientras no se le ponga freno, mientras no se le presione, mientras lo único que se haga sean declaraciones públicas que no vayan acompañas por ningún tipo de acción, Israel continuará con sus objetivos. Todo depende de la respuesta de los líderes internacionales y hasta dónde están dispuestos a seguir en esta inacción en la que se le permite a Israel llevar a cabo estas masacres y ahora estar llevando a la hambruna a la población de Gaza. Estamos viendo cómo el Derecho Internacional Humanitario se está quedando en papel mojado y, aquello que se dijo tras la II Guerra Mundial, ‘nunca más’, se está volviendo a repetir... Pero esto a la ciudadanía, a las organizaciones, no nos tiene que dejar sin fuerzas para seguir presionando, para seguir haciendo todo lo que esté en nuestra mano, para que se denuncie lo que está sucediendo en Gaza, que se siga

G a z a . R e t r a t o d e u n G e n o c i d i o

exigiendo a todos los gobiernos que lleven a cabo acciones para poner fin a esta situación. No podemos dejar de hablar de Gaza. Porque la población de Gaza nos necesita.

Hablabas de la necesidad de acciones inmediatas por parte de la comunidad internacional, ¿cuáles serían?

No puedo contestar, puesto que solamente me dedico al campo humanitario. Pero son los propios gobiernos los que saben qué herramientas diplomáticas tienen para presionar a Israel y que esas presiones hagan que se abran los puestos fronterizos y se llegue a un alto al fuego.

¿Cree que la UE debería suspender su acuerdo de asociación, por ejemplo?

Creo que la Unión Europea debería aplicar las propias cláusulas que hay en ese acuerdo en el que se dice que si se están violando los Derechos Humanos por parte del gobierno de Israel se tiene que cancelar.

Además de no dejar de hablar de Gaza, ¿qué podemos hacer desde la ciudadanía?

Cualquier acción por pequeña que la consideremos es absolutamente necesaria. En primer lugar, estar siempre, constantemente, hablando de Gaza. En nuestro trabajo, con nuestros vecinos, con nuestros amigos... seguir explicando lo que está sucediendo. Para eso es fundamental estar informados. Movilizarnos. Hay muchísimas manifestaciones y acciones que se están realizando a lo largo y ancho de España y fuera de España también. Es importante que la ciudadanía se movilice y salga a la calle porque, si no hay presión por parte de la ciudadanía a los gobiernos, no llevan a cabo ninguna acción. Nosotros estamos recibiendo muchísimo apoyo, y me gustaría agradecer a cada una de estas personas y colectivos. Todos los días recibimos alguna iniciativa. Todos los días. Un pueblo donde un grupo de personas decide ponerse a vender cualquier artesanía, comida, bebida, etc. para recaudar fondos para Gaza. Artistas que hacen obras de teatro y un día hacen una sesión para recoger fondos para UNWRA. O un grupo de mujeres en otro pueblo que se reúnen para hacer mantas de ganchillo y luego las venden para recaudar fondos. Conciertos, lecturas de poesía, venta de libros que donan los derechos de autor... estamos recibiendo cientos de estas iniciativas que son maravillosas, que dicen mucho de la ciudadanía. La población está preocupada por lo que está pasando. Eso nos da mucha energía. Porque, eviden-



Las mujeres, como cuidadoras, sufren doblemente las consecuencias de la ofensiva militar israelí (Foto: Asraf Amra / UNWRA)

“La población está desplazada, hacinada en lugares donde no hay absolutamente nada, no hay agua, no hay servicios sanitarios, baños, retretes, no se recogen las basuras, no se recogen las aguas residuales y todo esto junto a las altas temperaturas está haciendo que se propaguen enfermedades”

temente, es terrible hablar con nuestros compañeros sobre el terreno y ser incapaces de poder decirles nada que los alivie. El hecho de que la ciudadanía esté colaborando de esta manera tan altruista y generosa nos llena de esperanza.

¿Cuáles serían las acciones inmediatas para paliar la hambruna?

Lo que copa en estos momentos los titulares es que Israel ha decidido hacer pausas tácticas en sus operaciones militares. Y hay que decir que solamente las está haciendo en tres zonas, el resto sigue siendo atacada y bombardeada. Estas tres zonas son la Ciudad de Gaza, Deir el-Balah, que es la zona media de la Franja, y Al-Mawasi. Estas pausas comienzan por la mañana, terminan en la noche y, durante la noche, comienzan a bombardear otra vez hasta las 10 de la mañana. Además, estas pausas van acompañadas de

una apertura del cruce fronterizo de Kerem Shalom por el que va a entrar ayuda humanitaria, una mínima cantidad. Hay que señalar que Israel no reconoce que existe una hambruna en Gaza, lo desmiente... Es únicamente un gesto político debido a la presión internacional desde que se han empezado a ver las fotos de los niños en los huesos, prácticamente cadáveres, muriendo de hambre. Ayer dejaron entrar 100 camiones y lo que está diciendo Naciones Unidas es que hacen falta como mínimo unos 600 camiones diarios. Yo me atrevería a decir más, puesto que no es solamente comida lo que hace falta. Hacen falta medicamentos, agua, tiendas de campaña, kits higiénicos, combustible... Vamos a seguir viendo cómo mueren los niños y cómo mueren los adultos de inanición y de deshidratación. Y también por la falta de medicamentos.

¿Cómo sobrevive la gente ahora mismo?

G a z a . R e t r a t o d e u n G e n o c i d i o

Es que no están sobreviviendo, se están muriendo. La totalidad de la Franja está sometida a hambruna, hay aproximadamente unas 400.000 personas en la fase 5 del baremo de medición de la inseguridad alimentaria, que es la fase catastrófica. Esto quiere decir que durante muchos días no reciben ningún alimento, están en ayunas. Cuando hablamos con nuestros equipos nos dicen que llevan varios días sin comer, sin poder dar alimento a sus hijos. Últimamente se están desmayando en las oficinas en nuestros centros porque están exhaustos y desnutridos. Pero lo mismo pasa en los hospitales. Los médicos se están desmayando mientras están operando o atendiendo a los pacientes porque están haciendo únicamente una comida al día, o cada dos días, un plato sencillo de un poco de arroz o un poco de lentejas. En las últimas semanas se han registrado más de 6.000 niños con desnutrición aguda, y esto se está disparando. Y no solamente es un tema de desnutrición, esta situación repercute en las defensas del organismo y en la aparición de enfermedades, puesto que se quedan sin defensas. Estamos registrando muchas diarreas agudas, meningitis y todo tipo de enfermedades. La población está desplazada, hacinada en lugares donde no hay absolutamente nada, no hay agua, no hay servicios sanitarios, baños, retretes, no se recogen las basuras, no se recogen las aguas residuales y todo esto junto a las altas temperaturas está haciendo que se propaguen enfermedades.

Con esta situación que describe, incluso aunque se abrieran las fronteras a la ayuda, las consecuencias ya serán a largo plazo...

Claro. En todas estas situaciones de catástrofes mundiales o de guerra las muertes continúan cuando ya hay una tregua o ha dejado de haber esa catástrofe. La población sigue muriendo porque arrastran enfermedades, secuelas... Aunque llegue la ayuda, ésta nunca es suficiente para paliar las consecuencias de una situación extrema. Además, el número de muertos que se registra ahora mismo en Gaza es un mínimo. No se están registrando las muertes por otras causas derivadas del conflicto, como la falta de medicamentos. Hay muchas personas con enfermedades crónicas, diabetes, cáncer, problemas cardíacos, hipertensión, etc. que no están recibiendo sus medicamentos porque Israel no permite la entrada de estos productos, y fallecen. Están muriendo muchísimos niños al nacer porque nacen de madres desnutridas con bajo peso, no tienen capacidad de amamantar a los niños y fallecen... Muchas de estas muertes no están registradas. Ahora mismo se habla de una cifra entre 10.000 o



Raquel Martí, a las puertas de la sede de UNWRA en Madrid

“No se está distribuyendo la comida a quienes son vulnerables. Es una crueldad y es humillante para la población de Gaza”

15.000 desaparecidos que probablemente estén muertos bajo los escombros. Muchas veces, a los hospitales llega un bebé o un niño y el resto de su familia ha desaparecido bajo los escombros. No hay datos precisos del número de personas asesinadas o muertas como consecuencia de todo lo que estoy narrando. Hasta que no acabe esto y se lleven a cabo revisiones de todas las personas desaparecidas y se recuperen sus cuerpos, no vamos a poder saber la magnitud de la población que ha perdido la vida a lo largo de esta ofensiva militar israelí.

Mencionabas antes la situación de vuestro equipo en la Franja, pero ¿cuál es la situación de UNWRA después de las acusaciones de terrorismo, la retirada de fondos o las nuevas leyes del gobierno israelí que impiden vuestro trabajo?

Muy crítica. Es cierto que la mayor parte de los países, al ver que Israel no ha sido capaz durante todos estos meses de aportar ninguna prueba que confirme sus acusaciones, han restituido sus fondos. Pero no lo ha hecho EEUU, que nos destinaba cada año unos 400.000 millones de dólares. Estar en una situación de emergencia constante desde hace dos años también produce agotamiento en los donantes, así que estamos siempre al filo de nuestras operaciones, cada mes tenemos que estar haciendo llamamientos porque no tenemos para seguir pagando nuestros salarios ni comprando los suministros que necesita la población. Por otro lado, tenemos dos escenarios, lo que está pasando en Cisjordania y lo que está pasando en Gaza. Con las leyes de Israel, el personal internacional que trabajaba en la sede de Jerusalén, una veintena de personas, han tenido que marchar porque no les renuevan los visados. Son unos 20 trabajadores en Cisjordania y una docena en Gaza, cuando tenemos en total 12.000 trabajadores locales en Gaza y unos 3000 en Cisjordania. Que no estén los internacionales, no supone un riesgo para las operaciones, aunque nos complica más a nivel de coordinación... Además, Israel está poniendo todos los impedimentos para que UNWRA continúe trabajando. Por ejemplo, si hablamos de Cisjordania, nuestra sede de Jerusalén la hemos tenido que cerrar porque no podemos garantizar la seguridad de nuestro personal; hemos preferido que trabaje bien en remoto desde sus casas o bien desde nuestros campos de refugiados. Ahí están nuestras escuelas, nuestras clínicas salud, los centros de distribución de ayuda... Todo esto está operativo, aunque con muchas complicaciones. Antes, cuando el ejército israelí iba a entrar en un campo de refugiados para realizar un ataque u operaciones de búsqueda y captura, nos avisaba; y de esta manera nosotros podíamos alertar no solamente a la población sino a nuestros empleados. Como ya no hay comunicación con el ejército israelí, cada vez que asaltan no podemos avisar. Ha estado pasando, por ejemplo, en el norte de Cisjordania donde Yenín, Tulkarem y Nur Shams han sido atacados, bombardeados y vaciados por Israel, incluso destruyendo nuestras instalaciones e impidiéndonos acceder a ellas. Esto complica mucho nuestro trabajo, pero la voluntad tanto del personal de UNWRA como de la agencia es mantener las operaciones y es lo que estamos haciendo.

Gaza. Retrato de un Genocidio

¿Y en Gaza?

En Gaza nuestro personal internacional ha tenido que salir por el mismo motivo, no se les ha renovado los visados. Siguen trabajando desde Egipto y sigue trabajando nuestro personal local. De nuevo, esto no afecta nuestras operaciones porque quienes están llevando a cabo el trabajo sobre el terreno son locales y han seguido trabajando. En Gaza teníamos 13.000 trabajadores, diariamente operativos entre 10.000 y 12.000. ¿En qué condiciones? Pues como el resto de la población de Gaza... Han sido desplazados porque sus casas han sido bombardeadas, duermen en tiendas de campaña o en colegios convertidos en refugios, es decir, que se levantan todos los días de un colchón en el suelo y se van a trabajar sin comer, llegan a nuestras oficinas o a nuestras clínicas de salud y nos están diciendo que se están desmayando porque, como el resto de la población, no tienen comida, no tienen agua... y están exhaustos. Aún así siguen con la firme voluntad de seguir trabajando.

Israel y EEUU han patrocinado un supuesto sistema de ayuda alternativo, por supuesto muy criticado, ¿nos puedes explicar cómo funciona?

La llamada Fundación Humanitaria de Gaza no es neutral. Nunca hemos visto en la historia de Naciones Unidas a mercenarios, porque son mercenarios, distribuyendo ayuda humanitaria. Por otro lado, Naciones Unidas tenía un sistema absolutamente eficiente y eficaz de distribución de ayuda. Teníamos 400 puestos de distribución a lo largo y ancho de la Franja de Gaza. Cuando tienes una población hambrienta de 2 millones de personas, lo que necesitas es diversificar. Cada centro de distribución tiene la capacidad de dar alimento a 30.000 o 40.000 personas como máximo. Se trata de garantizar que estás llegando a toda la población y que no se crean aglomeraciones de personas desesperadas por acceder a los alimentos. De repente, EEUU e Israel deciden sustituir estos 400 puntos de distribución de alimentos por dos centros de distribución de ayuda en toda la Franja. ¿Por qué? Es una estrategia, Israel está utilizando la distribución de ayuda humanitaria como estrategia militar. Pone estos dos centros para que la población se vea forzada a desplazarse hasta ahí. Y los pone en zonas militarizadas, lo cual ya es un riesgo para la población, ya han asesinado a más de 1.000 personas y han herido a 6.000; pero es que, es más, el ejército está disparando a estas personas que llegan a estos centros de distribución de alimentos. Por otro lado, haces que haya una cantidad de personas enorme accediendo a estas dos

zonas sin la capacidad para poder distribuir a cientos de miles de personas. Hay mucha gente que arriesga sus vidas para llegar hasta allí y, o se va con las manos vacías, o no vuelve porque los asesinan.

Por otra parte, viola otro principio fundamental: el reparto de ayuda humanitaria tiene que garantizar que llega a las personas más vulnerables. Fuerzan a la población a desplazarse kilómetros por zonas de difícil acceso, está todo lleno de ruinas de edificios bombardeados, de escombros, en zonas militarizadas, bajo el sol abrasador, les obligan a estar horas esperando hasta que abren estos centros de distribución, esquivando las balas y, cuando llegan a los centros, tienen una especie de recintos en los que están encerrados, hacina-dos y, hasta que no les ordenan que pueden acercarse, les tienen ahí horas. Cuando dicen que ya se pueden acercar, delante están puestas las cajas que distribuyen diariamente, y detrás están los mercenarios de la Fundación Humanitaria de Gaza. Tienen que correr para hacerse con una caja antes de que se acaben, porque no hay para todos. Correr, luchar entre ellos, y una vez que lo han conseguido, si siguen vivos, desandar todos los kilómetros con una caja que pesa 20 kilos. ¿Quién puede hacer esto? Evidentemente las personas fuertes, con capacidad para hacer todo este recorrido, cargar, ser rápidos y hacerse con una caja. Las mujeres no pueden, los niños no pueden, los ancianos no pueden, las personas con movilidad reducida no pueden... No se está distribuyendo la comida a quienes son vulnerables. Es una crueldad y es humillante para la población de Gaza.

“Se les están muriendo sus bebés en los brazos, sus hijos e hijas, sin poder hacer absolutamente nada para salvarles la vida. Muchas están pariendo en las tiendas de campaña, en la calle, en los edificios en ruinas, sin asistencia sanitaria”

Ahora que hablaba de las mujeres. ¿Qué situación tienen ellas?

Pues terrible. En primer lugar porque son las cuidadoras. Quiere decir que son las personas que, a la hora de comer, cuando hay comida, priorizan a sus hijos, a los ancianos, a los enfermos, son las que menos alimentos ingieren. Esto está llevando a una gran cifra de desnutrición entre las mujeres, sobre todo las embarazadas y las lactantes. En segundo lugar son las que más se infectan, fundamentalmente por su situación de cuidadoras y también porque, cuantos menos alimentos ingieres, menos defensas tienes. Por otro lado, esta situación de desnutri-

Un bebe es atendido en un campamento de UNWRA en Gaza (Foto: Asraf Amra / UNWRA)



Gaza. Retrato de un Genocidio



Escenario de destrucción en Gaza por los constantes bombardeos (Foto: Asraf Amra / UNWRA)

“Es fundamental que las mujeres se movilicen. No solamente por lo que está pasando en Gaza, sino por lo que les está pasando a las mujeres en Gaza”

ción les está llevando a partos prematuros y niños que ya nacen desnutridos, y el hecho de estar ellas desnutridas, y el estrés, provoca que no produzcan leche, con lo cual no pueden amamantar. Es absolutamente frustrante porque se les están muriendo sus bebés en los brazos, sus hijos e hijas, sin poder hacer absolutamente nada para salvarles la vida. Muchas están pariendo en las tiendas de campaña, en la calle, en los edificios en ruinas... sin asistencia sanitaria. No hay anestésicos, no hay epidurales. En el momento en que termina el parto las están dando de alta porque necesitan las camas para los heridos, que llegan a cientos todos los días. Con lo cual, se van a su casa, con un bebé en brazos, sin absolutamente nada para poder darles, muchas de ellas con una cesárea, recién paridas. Por otro lado,

cuando se encuentran desplazadas en zonas como Al-Mawasi, con tiendas de campaña absolutamente hacinadas, donde no hay baños, para no tener que ir a un retrete que a lo mejor está lejos, sucísimo, con unas colas tremendas, totalmente inseguro... pues han dejado de ingerir agua y alimentos para reducir el número de veces que tienen que ir. Hay otro problema añadido: la regla se ha convertido en una pesadilla para las mujeres porque no hay compresas ni material higiénico. Para ellas es vergonzoso y humillante no tener nada que ponerse, están utilizando paños que tienen que estar constantemente lavando para poder reutilizarlos. Muchas veces se manchan y, como no tienen otra ropa con la que cambiarse, les da una vergüenza tremenda salir, se convierte en una lacra. Con lo cual, cuando ha habido posibilidad de hacerse con pastillas para cortar los periodos para que no les venga la regla lo han hecho. No hay kits higiénicos de ningún tipo, no hay champú, no tienen peines... Muchas mujeres han decidido raparse el pelo porque hay plagas de piojos. Todas las condiciones higiénico-sanitarias son terribles para ellas, son humillantes y les generan muchísimos problemas que intentan evitar con medidas muy drásticas.

¿Tenéis datos sobre violencia sexual?

No tenemos datos. Pero tampoco podemos descartarlo... sí ha habido muchísimas detenciones por parte de Israel en las que las han llevado a centros de inter-

namiento y de interrogatorio en Israel, y en esos centros sí tenemos testimonios de mujeres que han sido abusadas sexualmente y que han sido maltratadas y sometidas a tortura. Pero no tenemos información de lo que pueda pasar en el día a día en las zonas de Gaza militarizadas.

¿Y cuál es la situación de las víctimas de violencia de género?

Nos consta un aumento. Siempre, en situaciones extremas se producen. Lo que pasa es que ahora mismo la denuncia es mínima porque no tienen medios para denunciar. Pero en el momento que podemos hablar con ellas notamos este aumento.

¿Tenéis en UNWRA un programa específico para este tipo de violencias?

Sí, por supuesto. Teníamos programas desde antes de la ofensiva, tanto para prevenir como para ayudar a las mujeres que sufren la violencia de género en Gaza. Hemos llegado a tener un millón de personas en nuestros refugios, y la mayoría de ellas eran mujeres y niñas, por lo que hemos tenido que poner métodos para poder darles la mayor seguridad. Tanto aumentando las zonas de duchas y retretes como haciendo lugares seguros para que pudieran dormir o estar en aulas exclusivamente para mujeres y niñas. Luego, además, a través de nuestras clínicas de salud, cuando nuestros equipos de apoyo psicológico detectan en cualquier momento que puedan estar sufriendo violencia de género se les deriva a especialistas.

¿Cuál cree que debería ser el papel de las feministas y el feminismo a nivel internacional?

Es fundamental que las mujeres se movilicen. No solamente por lo que está pasando en Gaza, sino por lo que les está pasando a las mujeres en Gaza. Es necesaria esa solidaridad y esa mirada desde el punto de vista femenino. Hay muchas situaciones de las mujeres como las que estamos hablando que no son denunciadas. En una situación en la que la población se está muriendo de hambre, hablar de las mujeres que están intentando por todos los medios evitar que les venga la regla pues a lo mejor a algunos puede parecerles que no es importante... para eso hay que ser mujer y saber por lo que se pasa cuando se tiene una situación así y saber que es necesario que se denuncie y se hable de todas las necesidades de las mujeres que no están siendo atendidas. La desnutrición afecta más a las mujeres que a los hombres,

Gaza. Retrato de un Genocidio

la falta de alimentos afecta más a las mujeres que a los hombres, la inseguridad afecta más a las mujeres que a los hombres... todo esto hay que tenerlo en cuenta.

Hablaba antes de la quiebra de la legalidad internacional, pero ya hay una denuncia por genocidio con el Estado de Israel. ¿Qué recorrido cree que pueden tener?

Hay dos denuncias. La de la Corte Penal Internacional para detener a Netanyahu y al ministro de Defensa y otra en la Corte Internacional de Justicia que es a que está investigando a Israel por presunto genocidio. Es fundamental que respetemos la legalidad internacional, que tengamos un Derecho Internacional Humanitario, que es el que dice qué es lo que no se puede hacer en un conflicto. Hoy afecta a Gaza, pero mañana podrá suceder en otros territorios. Estamos viendo que no se está respetando, no se está aplicando, Israel está constantemente violándolo y, lo peor de todo, es que el resto del mundo, los gobiernos, no están respondiendo. En todas las guerras se viola el Derecho Internacional Humanitario. Pero nunca lo hemos visto en la envergadura que lo estamos viendo, es constante, se han cruzado todas las líneas rojas.

Volviendo al proceso por genocidio, ¿qué consecuencias podría tener si Israel es condenado?

“Es necesario que se denuncie y se hable de todas las necesidades de las mujeres que no están siendo atendidas. La desnutrición afecta más a las mujeres que a los hombres, la falta de alimentos afecta más a las mujeres que a los hombres, la inseguridad afecta más a las mujeres que a los hombres... todo esto hay que tenerlo en cuenta”

Un país como Israel que se crea a raíz del desplazamiento masivo de la población israelí tras el holocausto, huyendo de un genocidio, que después sea un perpetrador de genocidio... es una acusación gravísima y una lacra para la sociedad israelí. Pero para

que haya consecuencias tiene que ser la comunidad internacional quien cumpla con lo que dictamine la Corte Internacional de Justicia. Ahora mismo, para prevenir ese posible genocidio, ya se han puesto una serie de normas que no se están cumpliendo, con lo cual, por mucho que la Corte Internacional de Justicia acabe sentenciando que Israel está cometiendo genocidio, si la comunidad internacional no aplica ese dictamen no habrá ninguna consecuencia.

En este escenario tan complicado, pero también con el ejemplo de la población gazatí y vuestros compañeros de UNWRA sobre el terreno, ¿cómo mantenéis la esperanza?

Lo que me lleva a mí cada día a levantarme y seguir haciendo todo lo que puedo o está en mi mano por la población de Gaza es saber que mis compañeros allí, que se están jugando la vida y que están en unas condiciones absolutamente terribles, siguen cada día levantándose y haciendo su trabajo. No podemos dejarles solos. Tenemos que seguir denunciando, no podemos parar, porque el día que dejemos de hablar de Gaza, ese día habrá un apagón definitivo y será aún peor. 🇮🇱

Diana G. Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. Raquel Martí (@Raquel_Marti_). UNRWA.es (@UNRWAes)



CCOO a favor del trabajo humanitario de **unrwa**

EMERGENCIA EN GAZA y LIBANO. Necesitan tu ayuda. ES URGENTE.

RECAUDADO **35.732 €**

HACER DONACIÓN AQUÍ

A través de esta iniciativa, CCOO reafirma su compromiso con los valores de humanidad, justicia y apoyo a las personas más vulnerables, invitando a su afiliación y a la sociedad en general a unirse a este esfuerzo solidario. La recaudación es destinada a UNRWA para su trabajo humanitario en Gaza y Libano.

CCOO reafirma su compromiso con los valores de humanidad, justicia y apoyo a las personas más vulnerables, invitando a su afiliación y a la sociedad a participar en esta campaña de recaudación de fondos para la emergencia en Gaza y Líbano.

ÚNETE A ESTE ESFUERZO SOLIDARIO EN:
DONAUNRWA.CCOO.ES

Las mujeres jóvenes frente al avance del negacionismo

Margarita Guerrero Calderón

El Informe Juventud en España (IJE) es una publicación periódica del Instituto de la Juventud (INJUVE) que ofrece una radiografía detallada de la situación de las personas jóvenes en el país desde hace cuarenta años. Sus datos nos permiten mirar la evolución de las juventudes en nuestro país en las últimas cuatro décadas.

Este informe se elabora por un equipo de investigadores multidisciplinar de 8 universidades públicas coordinado por el catedrático y antropólogo Carles Feixa, con el apoyo del Observatorio de la Juventud del INJUVE. Se basa en una extensa encuesta representativa que aborda aspectos clave en educación, empleo, emancipación, salud mental, ocio, sexualidad, igualdad de género y cambio climático.

El objetivo de este informe es proporcionar datos fiables para el diseño de políticas públicas que respondan a las necesidades reales de la juventud. Las ediciones más recientes, como la de 2020, destacan los efectos de la pandemia de COVID-19 en la precariedad laboral, el retraso en la emancipación y la desigualdad educativa, al tiempo que subrayan el compromiso generacional con causas como la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental.

Pero los datos sin contexto no se entienden o corren el riesgo de convertirse en titulares tendenciosos que no contribuyen a transformar la realidad sino solo a generar ruido, por eso es importante entender que el anterior informe del 2020 se realizó tras el ciclo de grandes movilizaciones feministas y ecologistas con personas jóvenes abandonando estas demandas.

En la edición del 2024 encontramos con una realidad distinta, los discursos negacionistas de derechos ahora están en las instituciones y gozan de potentes altavoces. A esto hay que añadir la facilidad de propagación en entornos digitales desregulados con algoritmos que premian los discursos de odio. Señalo esto porque es imprescindible situar de manera nítida a quienes están liderando la ofensiva anti derechos.

No obstante, la igualdad de género y la preocupación climática siguen siendo banderas generacionales de las personas jóvenes, así dos de cada tres personas jóvenes en España están preocupadas tanto por la igualdad entre mujeres y hombres como por el cambio climático. Sin embargo, también se detecta un retroceso en cuanto a la identificación por el feminismo (para el 64% de personas jóvenes tenía una importancia superior a 7 sobre 10 en 2019, mientras que en 2023 es del 54%) y la igualdad de género (del 74% al 62% entre 2019 y 2023) siendo, este retroceso, tanto de hombres jóvenes como de mujeres jóvenes. Este dato no se entendería sin analizar la ofensiva reaccionaria contra el feminismo, pero este tema trasciende a la juventud e interpela a toda la sociedad.

Este verano se hizo pública la existencia de grupos masculinos en plataformas como Facebook, Telegram o Signal de miles de personas como el que ya investiga la Fiscalía italiana, "Mia Moglie" que contaba con más de 32.000 usuarios, pero así han salido más en Francia, Portugal o España, China... y efectivamente no son casos aislados, se llama patriarcado, como gritábamos en las calles. Cito este ejemplo porque pone de manifiesto la alianza entre la misoginia de siempre con un nuevo elemento, un entorno digital desregulado, sin normas y que ampara las nuevas formas de violencia contra las mujeres, como la difusión masiva de fotografías íntimas sin consentimiento. Estos espacios además de vulnerar derechos fundamentales de las mujeres, cumplen una función de socialización, donde estas formas de actuar les suponen un reconocimiento de grupo reforzando una construcción de masculinidad tóxica que pasa por el control del cuerpo y la sexualidad de las mujeres como bien señala la experta



Amparo Calabuig. Señalo estos ejemplos para situar los desafíos que trascienden el alcance nacional, pues el feminismo tiene una potencia transformadora de alcance mundial, y también la reacción se está sirviendo de herramientas digitales para frenar ese avance de derechos. Algunos hombres jóvenes están viendo en ese discurso reaccionario una certeza a la que adherirse.

También hay notas de esperanza: las generaciones más jóvenes son más proclives a la corresponsabilidad. Sin embargo, todavía queda mucho para acabar con las brechas que siguen sobrecargando a las mujeres en lo doméstico. El abordaje completo de las actitudes de las nuevas generaciones en relación a la igualdad demanda mucho más espacio por eso invitamos a profundizar en el estudio de los datos, desde la empatía y evitando la estigmatización de las generaciones más jóvenes que han crecido una buena parte de sus vidas entre crisis, cuyos impactos conviene no eliminar de la ecuación. Avanzar en igualdad es una tarea permanente que requiere de compromiso institucional y movilización social y ciudadana para evitar retrocesos. ■

Margarita Guerrero Calderón (@MargaritaGC_Ec) es Directora General del Instituto de la Juventud (@InjuveSpain)

👉 INFORME JUVENTUD EN ESPAÑA 2024

Frente a las crisis, a la ultraderecha y a los nuevos retos, la respuesta es organización y feminismo sindical

Carolina Vidal López, Eva Antón Fernández, Diana G. Bujarrabal



Si el 12 mandato fue el primero del Feminismo Sindical tras la inclusión en los principios estatutarios de CCOO de la autodefinition como “CCOO, sindicato feminista, de mujeres y hombres”, este 13 congreso, celebrado bajo el signo de la paridad, ha remarcado en su hoja de ruta para el próximo mandato que, frente a las crisis y la ultraderecha global y frente a los nuevos retos de las transiciones en marcha, la respuesta es la misma lucha colectiva: más organización y más feminismo sindical.

13 Congreso Confederado de CCOO

Un congreso paritario que refuerza la organización



Vista general de la Mesa del Congreso, que estuvo conformada por 11 mujeres y 3 hombres. Foto: Adrián Mozas / CCOO

EL PASADO 21 de junio concluía el 13 Congreso Confederado de CCOO, 47 años después del 1º congreso, dando inicio a un nuevo mandato. Desarrollado los días 19, 20 y 21 de junio en Madrid bajo el lema "Respuestas. Nuevos retos. Misma lucha", con 745 delegadas y delegados acreditados (376 mujeres y 369 hombres), se ha visibilizado y reconocido de manera especial la fuerza y el empuje sindical de las mujeres. La mesa del congreso, máximo órgano de CCOO durante el mismo, estuvo conformada por 11 mujeres y 3 hombres responsables de las organizaciones confederadas en las CCOO y presidida por Mari Cruz Vicente Peralta, hasta entonces secretaria confederal de Empleo y Acción sindical.

La paridad también ha sido el signo que ha marcado todo el proceso congresual, iniciado en noviembre de 2024, que, como sintetizó Agustín Martínez, secretario confederal de Organización, ha convocado a más de un millón cien mil personas afiliadas, y se ha materializado en 4.594 asambleas y 643 congresos en los diferentes niveles organizativos, con la participación de 35.181 delegadas y delegados.

El papel central de las mujeres en CCOO fue resaltado en su primera intervención por la presidenta de la mesa del Congreso, Mari Cruz Vicente. Suponen más del 48% de la afiliación, en aumento porcentual continuo (desde el 17% del primer Congreso Confederado o el 46,8% al inicio

del 12 mandato), al igual que el porcentaje y número de delegadas sindicales, más de 49,6 mil, casi el 45% de las delegaciones sindicales (10 mil más que en el inicio del 12 mandato, entonces el 41,08%). Como subrayó la presidenta de la Mesa del congreso, "Este congreso es el momento de reconocer a todas las mujeres que, a lo largo de estos años, se han empeñado en recorrer el camino de la lucha por la igualdad. Gracias a su esfuerzo hoy estamos aquí, y su empeño ha valido la pena: ha contribuido a una sociedad más justa, más igualitaria, más libre y más democrática". Un reconocimiento merecido permanente trabajo del activo sindical y del dinamismo propositivo,

participativo y colaborativo de las Secretarías de Mujeres y demás estructuras confederadas que acredita al sujeto colectivo de las CCOO como el mayor agente de igualdad del Estado.

Durante el transcurso del congreso, tras debates y reflexiones colectivas, CCOO ha reforzado su política sindical y organizativa, aspectos ambos en los que el carácter paritario y el compromiso por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la lucha contra todas las violencias de género y la igualdad de trato para las personas LGTBI+ han sido fortalecidas, trazando colectivamente líneas estratégicas de actuación que resumimos en las páginas siguientes.

Ante el antifeminismo, clasismo, misoginia, racismo, LGTBI+fobia y discursos de odio de las ultraderechas, las CCOO en este 13 Congreso Confederado han alzado una voz colectiva alta y clara, declarando que no vamos a tolerar ni un paso atrás en derechos de las mujeres, en políticas públicas de igualdad y en la lucha contra las violencias de género en todas sus manifestaciones. Al contrario, seguiremos con nuestro empuje para ganar derechos y avances en políticas de igualdad.

Un clamor que queda reflejado en la Ponencia confederal y en la Resolución General, para que llegue con claridad a la clase trabajadora, a la sociedad española, a Europa y al mundo, de manera contundente, inequívoca, con la voz unánime de CCOO: vamos a dar certidumbres, con nuestra fuerza colectiva.

Nuestro Feminismo Sindical vigoriza la fuerza colectiva del sindicalismo de clase y contribuye decisivamente a los objetivos de transformación de nuestra sociedad en clave de igualdad. Porque, como señaló en la clausura Unai Sordo, reelegido Secretario General: "Nuestra fuerza es la organización. Nuestro horizonte, la igualdad. Nuestro instrumento, la lucha colectiva".



Mari Cruz Vicente, presidenta de la mesa del Congreso, recibió una gran ovación con motivo de su jubilación y en agradecimiento a toda una vida a las Comisiones Obreras. En la imagen, visiblemente mocionada. Foto: Adrián Mozas / CCOO

13 Congreso Confederal de CCOO

La igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, una prioridad para CCOO



El feminismo sindical como dique de contención ante la ultraderecha fue una de las claves de la Resolución General del 13 Congreso Confederal. Foto: Adrián Mozas / CCOO

COMO BIEN sabemos y se recoge en los documentos congresuales, CCOO promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad y, particularmente, en las relaciones laborales y el empleo, como objetivo prioritario.

Esto incluye detectar y combatir sindicalmente las desigualdades estructurales, las discriminaciones ocultas y las peores condiciones sociales y laborales que afectan a las mujeres trabajadoras. Nuestro feminismo sindical es feminismo de clase que trabaja por mejorar las condiciones materiales de vida y de trabajo de las mujeres, por lograr una sociedad más justa y responsable. La corresponsabilidad es un eje esencial en la consecución de esta igualdad real.

Pese a las innegables mejoras de estos últimos años, en CCOO somos conscientes de que persisten brechas laborales y sociales que perjudican a las mujeres. Son la concreción de desigualdades estructurales favorecidas por la división sexual del trabajo y por la atribución de los cuidados a las mujeres, con consecuencias en sus oportunidades y trayectorias laborales. Las mujeres presentan una menor inserción en el mercado de trabajo, un mayor desempleo

“Todas las brechas laborales de género siguen siendo objetivos sindicales para erradicar, detectando las discriminaciones ocultas que las causan y proponiendo medidas a través de la negociación colectiva, del diálogo social, de las políticas públicas o de ajustes normativos necesarios, hasta conseguir la plena igualdad”

y de más larga duración, suelos pegajosos, brecha salarial, salarios medios más bajos, tiempo parcial indeseado, segregación ocupacional, etc.

También se pone el foco en la situación de las mujeres y de la igualdad en las transiciones en marcha (digital, ecológica, demográfica), para detectar riesgos y amenazas y evitar retrocesos. Todas las brechas laborales de género siguen siendo objetivos sindicales para erradicar, detectando las discriminaciones ocultas que las causan y proponiendo medidas a través de la negociación colectiva, del diálogo social, de las políticas públicas o de ajustes normativos necesarios, hasta conseguir la plena igualdad.

Para contrarrestar las discriminaciones en los centros de trabajo, el sindicato dispone de una herramienta de primer orden: las medidas de igualdad en los convenios colectivos y los planes de igualdad, obligatorios en empresas de más de 50 personas en plantilla. Reconociendo el trabajo realizado hasta ahora, se decide aumentar esfuerzos y recursos para esta principal herramienta feminista y sindical.

También nos hemos marcado profundizar en aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la salud laboral, en los riesgos psicosociales y las enfermedades profesionales, impulsando la incorporación de patologías femeninas como el cáncer de ovario o de mama y la feminización del listado de actividades productivas del cuadro de enfermedades profesionales.

Seguiremos trabajando en negociar y activar protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, obligatorios en todos los centros de trabajo. Impulsaremos la figura de agente de igualdad o persona delegada de igualdad, según establezca la normativa, para el desarrollo de su actividad en el ámbito laboral y sindical.

Sigue siendo una prioridad garantizar plenos derechos laborales y sindicales a las trabajadoras del hogar. Debemos seguir reclamando y trabajando en el marco del diálogo social por la plena equiparación del empleo del hogar, en los aspectos que quedan pendientes de desarrollar en base

al Convenio 189 la OIT, que tienen que ver con la regulación del derecho a la negociación colectiva para este sector, el papel de la Inspección de Trabajo o la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social con carácter inmediato, que quedó aplazada hasta 2024.

Reafirmamos nuestra defensa contundente de los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres; es preciso garantizar en nuestro país el pleno ejercicio del derecho a la interrupción voluntaria del embarazo a las mujeres en un centro de la sanidad pública de su provincia, con el método que cada mujer elija, instrumental o farmacológico. También nos proponemos blindar legalmente, con la fórmula que se encuentre idónea, el derecho al aborto.

Contra las violencias de género, todo

La lucha contra todas las formas de violencia hacia las mujeres, su mercantilización, explotación sexual y reproductiva, contra sus causas y sus manifestaciones, es una prioridad del sindicato en todos los ámbitos.

Una de las manifestaciones más patente de la violencia contra las mujeres sigue siendo la prostitución. Las causas que obligan y empujan a una mayoría de mujeres a ejercerla tienen como denominador común la situación de pobreza y extrema vulnerabilidad que sufren. Se evidencia un sesgo de clase muy claro. CCOO ha expresado en este congreso su compromiso con la erradicación del sistema prostitucional. Consideramos esta práctica contraria a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas y que es responsabilidad de los poderes públicos ofrecer vías de reparación y alternativas a las mujeres.

Queremos impulsar la potencialidad de la acción sindical y la negociación colectiva en la prevención y atención a mujeres víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que los trabajos se conviertan en espacios libres de violencia y que se amplíen los derechos laborales de cualquier víctima. Reforzamos la utilidad de nuestra herramienta, el *Observatorio de CCOO de acoso sexual y acoso por razón de sexo*, que ha demostrado su utilidad como instrumento sindical de sensibilización, de información y de formación al servicio de las delegadas y los delegados. Y como un paso más, queremos una legislación que desarrolle el Convenio 190 de la OIT y que incorpore a la normativa los aspectos pendientes, de forma que se garantice que, en los espacios de trabajo, no cabe ninguna forma de violencia de género.

Respecto a la violencia y explotación



El secretario general de CCOO, Unai Sordo, durante su intervención en el acto de clausura del 13 Congreso. Foto: Adrián Mozas / CCOO

“La lucha contra todas las formas de violencia hacia las mujeres, su mercantilización, explotación sexual y reproductiva, contra sus causas y sus manifestaciones, es una prioridad del sindicato en todos los ámbitos”

reproductiva que están sufriendo mujeres empobrecidas en distintas partes del mundo bajo contratos que son ilegales en España, pedimos que se tomen medidas en el ámbito de la prevención y la persecución, así como los ajustes normativos precisos, de forma que sin perjuicio para el interés superior del menor se acabe con esta práctica que encuentra en la actualidad mecanismos para hacerse efectiva en España.

Los cuidados en el centro de la vida social

El actual sistema de bienestar, logro indiscutible del contrato social del siglo XX, se perfila en la actualidad como un modelo desigual que genera discriminaciones de clase y género, puesto que se apoya en las mujeres de clase trabajadora, que deben cubrir con el trabajo familiar no remunerado o con los empleos precarios en sectores de los cuidados las lagunas y vacíos del sistema. Es decir, cubren con su tiempo, su salud, su economía, su autonomía, sus derechos y su vida las carencias del actual sistema. Y esto es insostenible.

Desde la defensa de la centralidad de los cuidados en la vida social, la centralidad del trabajo, la centralidad de los servicios públicos y la de la igualdad de género, CCOO ha planteado una *Propuesta de Pacto integral y estatal de los Cuidados* en base a tres ejes: garantizar el derecho a ser cuidado/cuidada por el Estado (primera infancia, diversidad funcional, dependencia o enfermedades crónicas incapacitantes); garantizar a través de una red pública de cuidados la asistencia integral multiprofesional adecuada y garantizar condiciones laborales, salariales y de protección social dignas a las personas que trabajan en los cuidados directos, bajo el signo de su profesionalización.

Exigimos que se aborde el concepto

jurídico de “persona cuidadora profesional”, basado en un modelo de cualificación profesional que sirva de marco para profesionalizar, definir, delimitar y especializar las diferentes tareas y ocupaciones profesionales en los diferentes ámbitos relacionadas con los empleos de cuidados de los distintos sectores (infancia, ocio educativo, dependencia, diversidad funcional, servicios sociales, sanidad, etc.).

Proponemos que se configure normativamente el derecho al cuidado y la atención por profesionales con la cualificación que cada caso requiera, en situación de empleo estable y de calidad, desde las Administraciones Públicas, como un pilar básico del estado de bienestar, para lo cual es imprescindible una financiación suficiente y acorde a los países más avanzados de nuestro entorno. La reducción del tiempo de trabajo sin reducción salarial y los permisos retribuidos de cuidados son también reivindicaciones prioritarias.

El trabajo sindical para transformar el modelo público de los cuidados va a ser una constante en este mandato, con nuevos desarrollos de la propuesta de Pacto de CCOO, porque de ello depende un avance radical en materia de igualdad efectiva para las mujeres y un avance social para lograr una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva, sostenible y corresponsable.

CCOO contra la LGTBI+fobia

Pese a los avances en normativa y concienciación, las personas LGTBI+ siguen sufriendo de manera cotidiana situaciones de discriminación y continúan enfrentándose a una LGTBI+fobia persistente, alimentada por discursos de odio de la ultraderecha global. En consecuencia, CCOO consolida la acción contra la LGTBI+fobia en la sociedad y, especialmente, en el ámbito laboral, así como el empeño sindical por hacer real la igualdad de trato de las personas del colectivo LGTBI+ en los trabajos y condiciones laborales.

Nuestro compromiso por erradicar la LGTBI+fobia y la discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral va a reforzarse con actividades permanentes (formación, sensibilización, estudios e informes, campañas, acción sindical, acción internacional...). Contamos a favor con una nueva normativa, fruto del diálogo social, el *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.*



Durante el Congreso CCOO ha reforzado su política sindical y organizativa y el compromiso con la igualdad de género y la igualdad de trato para las personas LGTBI+. Foto: Adrián Mozas / CCOO

“El trabajo sindical para transformar el modelo público de los cuidados va a ser una constante en este mandato, con nuevos desarrollos de la propuesta de Pacto de CCOO, porque de ello depende un avance radical en materia de igualdad efectiva”

Este reglamento obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a acordar y aprobar una serie planificada de medidas que se incluirán en los convenios colectivos (de empresa o supraempresariales) o a través de acuerdos de empresa, en su caso, y que versarán sobre igualdad de trato y no discriminación; acceso al empleo, clasificación y promoción profesional; for-

mación, sensibilización y lenguaje y revisión de los permisos y beneficios sociales para que estos sean inclusivos.

Todo ello nos convoca a intensificar nuestra tarea para aportar a nuestro activo sindical la formación y las herramientas precisas para hacer efectiva la norma, por su enorme implicación en eliminar cualquier sesgo, hostilidad o discriminación, y en normalizar la vida laboral de las personas LGTBI+.

El auge de los discursos de odio dirigidos hacia las personas LGTBI+, promovidos y amparados por la ultraderecha global, tienen consecuencias directas sobre las personas del colectivo, siembran el miedo y el malestar, pero también tienen consecuencias ulteriores: hay un crecimiento de los delitos de odio, pese a la infradenuncia, y los delitos por razón de identidad, orientación y expresión de género son los segundos más habituales, tras los racistas. Por ello, intensificamos nuestro trabajo por combatir los discursos de odio participando en las iniciativas sociales e institucionales que abogan por un *Pacto social contra los discursos de odio.*

Internamente, también se refuerza el respeto a la diversidad sexual. En la ficha de afiliación se dispondrá de otra casilla de “Otras opciones”, dando así cabida en el documento sindical básico a todas las identidades y sensibilidades, así como a quienes prefieren no adscribirse. ■

NOVEDADES EN ESTATUTOS

Además de actualizaciones relativas al lenguaje inclusivo, las novedades más notorias para las mujeres y para las personas LGTBI+ son las siguientes:

Mejora en la participación paritaria de las mujeres

Hay que recordar que la definición de principios de CCOO ya asume "garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles del sindicato". Se concreta, básicamente, en el artículo 11 dedicado a la elección de los órganos del sindicato y de los delegados y delegadas a las asambleas y conferencias congreguales, donde en el punto c) se establece la presencia equilibrada de mujeres y hombres (ningún sexo por encima del 60% o por debajo del 40%) en listas y órganos, "siendo lo óptimo la paridad del 50/50", con la alternancia en las candidaturas ("cremallera"), a garantizar en titulares y suplentes.

Este principio de representación paritaria ha sido reforzado con la introducción de un nuevo punto en el artículo 31 sobre las funciones de la comisión ejecutiva confederal. Se complementa el ya existente punto 11 donde se establecía el carácter obligatorio de las Secretarías de Mujeres con plenos derechos, con la adición de "y recursos suficientes", quedando: "Exigirá la creación de las Secretarías de las Mujeres en las organizaciones relacionadas en el artículo 17 punto 1 de los Estatutos, en las organizaciones de ellas dependientes se potenciará la creación de las Secretarías de las Mujeres. Estas secretarías se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos y recursos suficientes". Y se añade un nuevo punto 11.bis: "Impulsará la representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles del sindicato, incluyendo la distribución de responsabilidades en sus órganos de dirección y en los de las organizaciones confederadas".

Mejora en el compromiso de actuación en materias LGTBI+

En el Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO), se establece una nueva letra:

i) "La consecución de la igualdad de trato para las personas LGTBI+ y la garantía de sus derechos, en particular mediante la lucha contra la discriminación, la violencia, el odio o la lgtbi+fobia, sus causas y manifestaciones en el trabajo y en la sociedad". ▮



El secretario general de CCOO, Unai Sordo, aludió en su intervención final al compromiso sindical con la igualdad y contra las violencias de género. Foto: Adrián Mozas / CCOO

"Intensificar nuestra tarea para aportar a nuestro activo sindical la formación y las herramientas precisas para hacer efectiva la norma, por su enorme implicación en eliminar cualquier sesgo, hostilidad o discriminación, y en normalizar la vida laboral de las personas LGTBI+ "

MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL 13 CONGRESO CONFEDERAL

<https://13congreso.ccoo.es/>

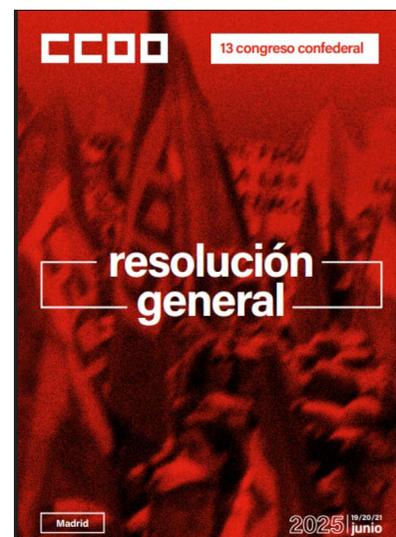


DOCUMENTOS APROBADOS:

Ponencia confederal <https://13congreso.ccoo.es/be1b4a5cd-3c174a02deb83dd1aeea0a5000001.pdf>

Estatutos 13 Congreso <https://13congreso.ccoo.es/b756818638e-40f806b5c63147454c52a000001.pdf>

Resolución General [005f30f5228ae683977fcf0bdab489b0000001.pdf](https://13congreso.ccoo.es/005f30f5228ae683977fcf0bdab489b0000001.pdf)



13 Congreso Confederado de CCOO

Mujeres en una ejecutiva paritaria

El período congresual, con asambleas y listas paritarias y en cremallera, como establecen los Estatutos, concluyó con el aumento de secretarías generales en territorios y federaciones. Una mujer está al frente en 11 organizaciones: los territorios de Andalucía (Nuria López), Canarias (Vanessa Frahija), Cantabria (Rosa Mantecón), Castilla y León (Ana Fernández Muros), Cataluña (Belén López), Extremadura (María Berrocal), Galicia (Amelia Pérez), Madrid (Paloma López), Murcia (Teresa Fuentes) y País Valenciá (Ana García), y la federación de Enseñanza (Teresa Esperabé).

La nueva Comisión Ejecutiva Confederada con Unai Sordo como secretario general, es de composición paritaria (50/50, contando con el SG), con 7 mujeres en las siguientes áreas de responsabilidad:



Carolina Vidal López.
Secretaría de Mujeres e Igualdad



María Cardeñosa Peñas.
Secretaría de Finanzas y Administración



Carmen Vidal Barbero.
Secretaría de Participación Institucional y Movimientos Sociales



Loli García García.
Secretaría de Formación y Empleo



Sofía Castillo García-Parrado.
Secretaría de Migraciones y Atención a las Personas



Pau Garcia Orrit.
Secretaría de Juventud



Cristina Faciabén Lacorte.
Secretaría de Internacional y Cooperación

Porque yo decido

Lidia Fdez. Montes

EL MÍTICO TREN de la Libertad, esa marcha a Madrid celebrada en febrero de 2014 contra las pretensiones de Gallardón contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, con aquel Porque yo decido

“Porque yo decido desde la autonomía moral, que es la base de la dignidad de una persona, no acepto imposición, o prohibición alguna en lo que concierne a mis derechos sexuales y reproductivos y, por lo tanto, a mi plena realización como persona. Como ser humano autónomo me niego a ser sometida a tratos degradantes, injerencias arbitrarias y tuteladas coactivas en mi decisión de ser o no ser madre”.

se saldó con la paralización de la reforma que Gallardón quería llevar a cabo y con su salida del Ministerio de Justicia, pero desde entonces hasta hoy no hemos dejado de sufrir ataques a un derecho que sobre el papel es cierto que tenemos reconocido pero que ante el que nos ponen mil y una trabas para poder ejercerlo.

La [web](#) desarrollada por profesionales sanitarios y sanitarias expertas en el aborto y activistas de L'Associació Drets Sexuals i Reproductius viene a proporcionar una herramienta para todas aquellas personas que deseen informarse sobre el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo y, especialmente, a aquellas mujeres que quieran ejercer su derecho al mismo.

En este sentido, especialmente relevante es el epígrafe sobre “cómo y dónde abortar”, con información relativa a todas las comunidades autónomas recogida en un mapa interactivo y a todas las posibles casuísticas en las que



Portada de la web [quieroabortar.org](#)

se pueda encontrar una mujer (semanas de gestación, edad, etc.), con los pasos generales a dar en cada territorio para acceder al aborto gratuito, así como la documentación que has de tener, tipos de aborto (quirúrgico o farmacológico), y qué hacer tras abortar y una, muy útil, guía de preguntas frecuentes.

La web también ofrece canales de apoyo a aquellas mujeres que quieran abortar, información específica sobre cómo proceder cuando han pasado más de 22 semanas, un servicio de formación a profesionales, un análisis pormenorizado de la legislación en nuestro país en un lenguaje accesible para el conjunto de la ciudadanía sin los tecnicismos a los que acostumbran los textos legislativos y un apartado de relatos porque, aunque parezca mentira, la interrupción voluntaria del embarazo sigue siendo uno de los grandes tabúes de nuestro tiempo.

En definitiva, L'Associació junto a otras organizaciones y redes internacionales, nos ofrecen un instrumento con el que trabajar en nuestras federaciones y territorios cuando una mujer se nos acerca solicitando información sobre cómo ejercer su derecho a abortar.

Una herramienta con la que seguir reivindicando que la interrupción voluntaria del embarazo y el respeto a las decisiones de las mujeres sobre su maternidad hace muchos años que son asumidas de forma mayoritaria como un derecho básico por la sociedad española y, que no vamos a aceptar trabas en función de la ideología de determinados gobiernos regionales, ni ceder a los sectores más retrógrados pese al ruido que provocan. **ii**

Lidia Fdez. Montes ([@viramundeando](#)) es secretaria de la Mujer en CCOO Madrid ([@CCOOMadrid](#))



Búscanos en Facebook [RevistaTrabajadora](#) o síguenos en X [@RevTrabajadora](#) o en nuestro perfil en Instagram [@REVISTATRABAJADORA](#)

Por la defensa del derecho de huelga en el mundo

Por Alejandra Ortega Fuentes

DE ENTRE las mujeres de organizaciones sindicales del mundo que participaron en nuestro 13º Congreso Confederal, hubo tres de ellas que lo hicieron además en calidad de ponentes en el seminario paralelo que se celebró en Alcalá de Henares con el título: “El derecho de huelga en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo: Opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia”.

Se trata de tres destacadas sindicalistas procedentes de los países árabes, de África y Asia, respectivamente y fueron: Hedia Arfaoui (secretaria de relaciones internacionales de la UGTT de Túnez, quien además ha ejercido como vicepresidenta en la reciente 113ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 en Ginebra), Fambaye Ndoye (responsable del departamento de protección social de UNSAS Senegal) y Mikyung Ryu (directora internacional del sindicato KCTU Corea) que participaron en un panel específico dedicado al estado del derecho de huelga en el mundo.

Desde la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012, la patronal representada en la OIT ha venido cuestionando la doctrina consolidada de los órganos de control de la OIT —incluyendo el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) y el Comité de Libertad Sindical (CLS)— en relación con el derecho de huelga, órganos que siempre han sostenido que dicho derecho constituye una manifestación intrínseca de la libertad sindical y una herramienta imprescindible para el ejercicio efectivo de los derechos de sindicación y negociación colectiva.

Frente a ello, el Grupo Empleador en la OIT ha defendido —de forma artificiosa y carente de base jurídica— que, dado que la palabra “huelga” no aparece expresamente en el título ni en los artículos del Convenio nº 87, dicho derecho no estaría comprendido en su contenido. Así y desde una perspectiva jurídica e histórica, negar que el derecho de huelga es parte de la libertad sindical es casi cómico si se piensa en los orígenes del sindicalismo británico, donde la huelga fue una herramienta fundacional del movimiento. El debate se encuentra en este momento dirimiéndose ante la Corte Internacional de



De izquierda a derecha, Fambaye Ndoye, responsable del departamento de protección social de UNSAS Senegal; Hedia Arfaoui, secretaria de relaciones internacionales de la UGTT de Túnez y Mikyung Ryu, directora internacional del sindicato KCTU Corea.

“Desde una perspectiva jurídica e histórica, negar que el derecho de huelga es parte de la libertad sindical es casi cómico si se piensa en los orígenes del sindicalismo británico, donde la huelga fue una herramienta fundacional del movimiento”

Justicia (CIJ) que posiblemente dará su veredicto en el último trimestre del año 2025.

Ante esta controversia mundial sobre el derecho de huelga y en la mesa moderada por **Cristina Faciabén** sobre el estado del derecho de huelga en el mundo, nuestras tres compañeras de Túnez, Senegal y Corea,

intervinieron para explicar la situación en su país.

Hedia Arfaoui, en representación de la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT), principal sindicato en su país, explicó que la historia de la UGTT de Túnez (fundada en 1945) está trufada de históricas huelgas, en primer lugar, contra la metrópoli francesa durante la época colonial y, por supuesto, por la mejora de las condiciones laborales, los aumentos salariales y, en general, las libertades democráticas y sindicales durante su ya larga historia. A pesar del reconocimiento institucional del derecho de huelga en Túnez, en la práctica, y con la contrarrevolución en marcha en el país en 2025 y la vuelta de la autocracia, su ejercicio se ha visto afectado por numerosas restricciones y represalias. La situación de las libertades civiles en Túnez es preocupante: libertades fundamentales, como la libertad de expresión y de reunión pacífica, se encuentran gravemente restringidas y los y las sindicalistas se enfrentan con frecuencia a detenciones y procesos penales.

Por su parte, nuestra compañera de Senegal, **Fambaye Ndoye**, tras un repaso histórico de las principales huelgas lideradas por su sindicato UNSAS, centró su intervención en el acuerdo firmado el 1 de mayo en

Senegal entre el gobierno, la patronal y los sindicatos. Este Pacto Nacional de Estabilidad Social, que prevé una suspensión de las huelgas durante tres años, busca promover un clima social propicio para erradicar la grave crisis financiera y la cuantiosa deuda pública del país. Así pues, si bien está reconocido por la Constitución y el Código del trabajo, el derecho de huelga en Senegal está regulado y sujeto a ciertas restricciones y condiciones establecidas por ley.

La sindicalista coreana, **Mikyung Ryu**, expuso que en Corea, el derecho a la huelga estuvo a punto de ser abolido el 3 de diciembre de 2024 por la ley marcial, anunciada ilegalmente por el presidente destituido Yoon Suk-yeol. La Proclamación de la Ley Marcial incluía: 1) la prohibición del funcionamiento de la Asamblea Nacional y de las actividades políticas de los partidos; 2) la huelga y la libertad sindical 3) la libertad de reunión y de prensa, etc. Sin embargo, las fuerzas del autogolpe contribuyeron a demostrar irónicamente que el derecho a la huelga es una de las herramientas que se inscriben en los derechos democráticos.

El intento de golpe fracasó a las pocas horas: los miembros del sindicato KCTU se reunieron y resistieron con todas sus fuerzas el intento de los ejércitos marciales de bloquear la Asamblea nacional. Gracias a esta resistencia, los miembros de la Asamblea nacional lograron reunirse con éxito en el Salón de plenos y aprobaron la resolución para solicitar al presidente el levantamiento de la ley marcial. Inmediatamente después, el Comité ejecutivo central de la KCTU se reunió a las 5 de la madrugada y decidió convocar una huelga general para exigir la dimisión del presidente autogolpista. Tras esta convocatoria, las afiliadas a la KCTU se declararon en huelga durante cuatro horas y dos días. Aunque esta huelga no se prolongó mucho, provocó una manifestación de 2 millones de personas el 14 de diciembre de 2024. Finalmente, Yoon fue destituido en abril de 2025. Aún así y aunque la Constitución garantiza el derecho de huelga, así como el derecho de sindicación y el derecho a la negociación colectiva, la Ley de ajuste de sindicatos y relaciones laborales restringe severamente el ejercicio de este derecho.

Además y desde la fila cero, intervinieron dos mujeres más al final del acto **Esther Lynch** (secretaria general de la CES) y **Hind Bennamar** (secretaria ejecutiva de la Confederación árabe de sindicatos, Arab Trade Union Confederation, ATUC). ■■

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

Es manifestación, no desfile

Por Carmen Mudarra Vela



LA PERSECUCIÓN de la comunidad LGTBI+, de quienes la integran y de lo que representan como movimiento es de sobra conocida. Históricamente, las fuerzas de la extrema derecha han puesto el foco en esta persecución que, a día de hoy, se recrudece.

Como muestra, el gobierno húngaro de Viktor Orbán decidió este año prohibir las manifestaciones del Orgullo, que conmemoran los acontecimientos de Stonewall en los que el colectivo LGTBI+ dijo BASTA a la persecución y la represión policial de quienes aman, sienten, son y se expresan de forma diferente a como la sociedad les dicta.

El gobierno húngaro ha usado el falso argumento de la protección de la infancia para vulnerar derechos fundamentales y contradecir valores promulgados por el Tratado de la Unión Europea, como la libertad, la igualdad y los derechos humanos, señalando a la comunidad LGTBI+ como personas socialmente peligrosas.

La reacción que provocó el anuncio fue, sin embargo, la contraria y, haciendo frente a los intentos de represión gubernamental, cientos de miles de personas inundaron las calles de Budapest en una manifestación que ha recibido el apoyo de la sociedad húngara y la comunidad internacional. Si la prohibición fue reflejo del avance de la ideología de la extrema derecha a nivel global, la reacción provocada debería serlo a su vez de una sociedad que no se puede permitir dar pasos atrás en derechos y libertades pero, sobre todo, no puede permitir negar la existencia de las personas que la conforman.

La marcha del Orgullo no es un escaparate multicolor, es una manifestación política de la lucha por la vida de las personas LGTBI+ que reclaman orgullosas el espacio público ocupándolo como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho. Ese es su nexo de unión a lo largo del planeta: lucha, reivindicación y resistencia social que no están reñidas con la alegría y las expresiones no normativas.

Carmen Mudarra Vela (@cmudarrav) forma parte del grupo de activistas LGTBI+ de la FSC de CCOO (@FSC de CCOO)

Una guía tan práctica como imprescindible

Romero Rodenas, María José y Trillo Párraga, Francisco J., *Reducciones de jornada, permisos, suspensiones y excedencias, relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, en el empleo público y privado*, Ediciones Bomarzo Mayo 2025 (*)



Marina Sánchez Cordero

LA GUÍA PRÁCTICA "Reducciones de Jornada, Permisos, Suspensiones y Excedencias, relacionados con la conciliación y corresponsabilidad, en el Empleo Público y Privado" de María José Romero Rodenas y Francisco José Trillo Párraga, y el equipo de investigación del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Castilla la Mancha incorpora las recientes reformas legislativas en materia de igualdad y conciliación. La guía está dividida en seis grandes capítulos que abarcan de una forma muy didáctica todo el

marco normativo y práctico de las materias que tratan y todo ello sin abandonar el rigor jurídico. Aborda tanto el sector público como el privado con una estructura muy práctica: normativa regulatoria, contenidos, personas beneficiarias, requisitos, ejemplos, enfoques para la negociación colectiva y jurisprudencia de referencia.

La autoría de la obra la ha impregnado de experiencia, compromiso y conocimiento con un punto de vista disruptivo en el ejercicio de la conciliación y la corresponsabilidad.

En definitiva, tras ahondar en la guía con una perspectiva sindical,

pero también como trabajadora, una llega a la conclusión de que es imprescindible su conocimiento para cualquier delegada y delegado de CCOO que aspire a asesorar y acompañar con calidad, y también para cualquier persona comprometida con avanzar en justicia social y laboral. **II**

Marina Sánchez Cordero forma parte del equipo de la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones de CCOO

(*) Nota: La última actualización de la guía es de Mayo de 2025 por lo que no incorpora la nueva regulación de los permisos establecida por el Real-Decreto ley 09/2025 de 29 de julio publicado en el BOE del pasado 30 de julio.

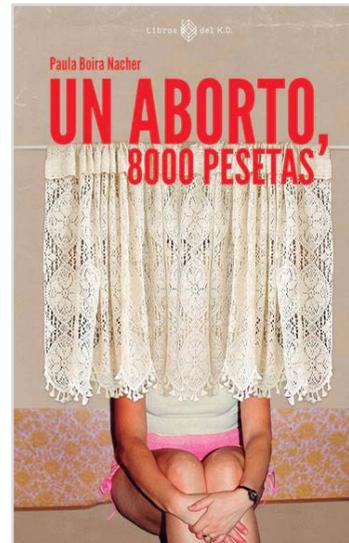
Aborto: una historia de lucha

Boira Nacher, Paula, *Un aborto, 8000 pesetas*, (Libros de K.O., 2025)

Diana G. Bujarrabal

EN ESTA INVESTIGACIÓN IMPRESCINDIBLE para la recuperación de nuestra memoria histórica y como mujeres, Paula Boira explica cómo las mujeres han buscado siempre la manera de controlar su natalidad y mantener la autonomía y la libertad de decisión sobre sus cuerpos, incluso a riesgo de su propia salud. Boira se retrotrae mediante testimonios y revisiones documentales hasta los primeros tiempos del franquismo; pero, sobre todo, retrata cómo fue

la construcción en los años 70 de las redes clandestinas que facilitaban el aborto a las mujeres, primero en Madrid y Valencia, pero luego a lo largo y ancho de todo el territorio nacional. Desde la organización de los tristemente famosos viajes a Londres, hasta la formación de equipos locales que aprendían en la clandestinidad y que se jugaban la cárcel y, por supuesto, sus carreras profesionales. El libro refleja también la red de apoyos que se fue fraguando en torno a este derecho desde la oposición antifranquista, incluido el del sindicalismo de clase. Y se detiene en



algunos procesos judiciales históricos que empujaron en la lucha, como en el juicio de las 11 de Basauri o también el proceso contra la clínica Los Naranjos, en Sevilla, en plena Transición (26.000 personas se autoinculparon ante el juez).

En definitiva, un ensayo que ilustra por su capacidad para recuperar una parte de nuestra historia hasta ahora invisibilizada y que conmueve por la fuerza de los testimonios de tantas y tantas mujeres. Un relato que da fuerzas para seguir defendiendo un derecho siempre amenazado y que, por desgracia, en nuestro país sigue siendo incompleto. **II**

Diana G. Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Reflexión y debate sobre las mujeres en la literatura

FemCrítica. Revista de Estudios Literarios y Crítica Feminista (ISSN: 2990-3297)

Paloma Vázquez Laserna

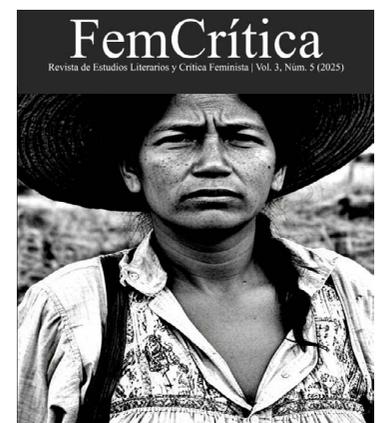
REVISTA DIGITAL DE ACCESO ABIERTO de Estudios Literarios y Crítica Feminista. Fundada en España en 2023 por el Prof. Fernando Candón Ríos, quien ejerce como editor jefe, junto con la Prof. Leticia de la Paz de Dios y la Prof. Nuria Torres López. Se trata de una publicación bianual que tiene un doble objetivo: por un lado, fomentar la investigación en literatura desde enfoques feministas e inclusivos; por otro, servir como plataforma de intercambio académico entre au-

toras y autores del ámbito hispánico y de otras regiones geográficas interesados en los estudios de género, la crítica cultural y la teoría literaria. Su diseño acorde con la temática es claro y manejable.

Dentro de sus líneas, *FemCrítica* publica artículos, reseñas y entrevistas que abordan tanto el canon como las escrituras periféricas, con especial atención a las autoras silenciadas, las estéticas de la disidencia y las relaciones entre literatura, cuerpo y política. Centrar la figura de la mujer en la literatura se torna especialmente

relevante hoy en día, dado que, el debate en torno a la propia identidad y el papel de las mujeres en la misma adquiere una consideración cada vez más relevante. La revista invita al debate y la reflexión en torno a los temas citados en un momento en el que la obra creativa literaria de y centrada en las mujeres debe de estar finalmente en un primer plano. **II**

Paloma Vázquez Laserna (@PVazquez_L) forma parte del equipo de la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO



Cuando hablamos de absentismo y deberíamos hablar de ejercicio de derechos

Carmen Mancheño Potenciano

DESDE LA SECRETARÍA CONFEDERAL de Salud Laboral y Medio Ambiente estamos desplegando desde hace unos meses una campaña de comunicación sobre un tema recurrente y que actualmente se ha situado en el centro del debate social, político y laboral: el absentismo. El absentismo no es un dato estadístico que, como tal, sea publicado de manera oficial, pero se está utilizando de forma sesgada para generar un relato que cala en la opinión pública y que presenta a las personas trabajadoras como responsables de ausentarse del trabajo, da igual cuál sea la causa, sin diferenciar si se trata de ausencias con cobertura legal y totalmente justificadas o si se corresponde con ausencias sin justificación.

Sin apenas darnos cuenta, y a través de campañas mediáticas, se traslada a la sociedad que el absentismo es un grave problema para las empresas y para el país, y de forma inmediata se focaliza el discurso en la incapacidad temporal, generando un debate engañoso que pone el foco en el fraude de la persona trabajadora en situación de baja laboral o en unos ineficientes Sistemas Públicos de Salud o de Seguridad Social, deslizando de manera encubierta la idea de la picaresca, del abuso y del fraude de las bajas laborales, con el objetivo claro de cuestionar los derechos a la población trabajadora y, al mismo tiempo, buscando ejercer un mayor control sobre nuestro tiempo y nuestra salud.

No es socialmente aceptable que el ejercicio de derechos laborales, como la maternidad o paternidad, la formación, las vacaciones, el crédito sindical, la incapacidad temporal por contingencias comunes, las contingencias profesionales, la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia y, en general, cualquier permiso retribuido previsto en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos se considere absentismo, obviando de manera deliberada que, tras este aumento de las bajas laborales, existen factores estructurales que están incidiendo. Entre ellos el envejecimiento de la población trabajadora, el empeoramiento de los tiempos de respuesta de los sistemas públicos de salud o las condiciones de trabajo que nos enferman.

Solo algunos datos para mostrar estos factores: la población trabajadora en España muestra un intenso envejecimiento, la edad media ha aumentado en más de cuatro años en lo que va de siglo y vamos a seguir envejeciendo, lo que consecuentemente aumenta las dolencias crónicas y anticipa un empeoramiento de las bajas laborales.

Según el Ministerio de Sanidad, el porcentaje de pacientes con una cita en un médico especialista a más de 60 días ha subido en casi 12 puntos desde 2018. Si tardan en darte la cita con el médico, y después con el especialista, y después para las pruebas, y para una posible intervención quirúrgica o rehabilitación... claro que se produce un alargamiento de las bajas.

Las condiciones de trabajo influyen en las bajas. Según diferentes estudios, en torno al 17 % de las incapacidades temporales estarían asociadas a las condiciones de trabajo y cursan como contingencias comunes, lo que incide directamente en la infradeclaración de las enfermedades profesionales y el fraude que se ejerce cuando desde las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social se derivan al Sistema Público de Salud los daños de origen profesional.



Imagen principal de la campaña #DerechoNOESabsentismo. Lo normal es que en la vida pasen cosas. Lo que no es normal es que tu jefe a eso lo llame absentismo.

“No es socialmente aceptable que el ejercicio de derechos laborales, como la maternidad o paternidad, la formación, las vacaciones, el crédito sindical, la incapacidad temporal por contingencias comunes, las contingencias profesionales, la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia y, en general, cualquier permiso retribuido previsto en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos se considere absentismo”

“En torno al 17 % de las incapacidades temporales estarían asociadas a las condiciones de trabajo y cursan como contingencias comunes”.

Como en todas las cuestiones del ámbito laboral, el absentismo también tiene una mirada de género, y de entrada a las mujeres se nos considera más absentistas y menos comprometidas con nuestro trabajo; pero lo cierto es que ser mujer conlleva un mayor riesgo potencial de padecer una incapacidad temporal que un hombre. Esto no es algo deseado por las trabajadoras, sino que responde a una serie de factores relacionados con las desigualdades de género en el ámbito laboral y familiar, y que tienen que ver, por una parte, con el tipo de empleos que ocupamos mayoritariamente las mujeres y, por otra, con factores biológicos, reproductivos y de género.

Es un hecho que las mujeres tienen una mayor incidencia y prevalencia de incapacidades temporales comunes, pero también lo es que tiene un menor coste total para la Seguridad Social, y que refleja la brecha salarial que atraviesa el mercado de trabajo.

En primer lugar, las patologías traumatológicas y mentales generan más de la mitad de las bajas laborales y ambas tienen una mayor incidencia en las trabajadoras. Pero esta realidad es un claro reflejo de la posición de las mujeres en el trabajo y en la sociedad. En el ámbito laboral, la división sexual supone que las mujeres trabajan mayoritariamente en sectores como sanidad, educación, servicios sociosanitarios o servicios de atención directa y en puestos de inferior categoría, donde la exposición a movimientos repetitivos, posturas forzadas y riesgos psicosociales son más prevalentes (trabajos con altas exigencias físicas y emocionales y escasa autonomía), dándose además la “casualidad” que son los riesgos menos evaluados y que generan menos prácticas preventivas en las empresas.

Por otra parte, el hecho de que las trabajadoras asuman en mayor medida las tareas domésticas y de cuidado influye de dos formas distintas en las bajas por enfermedades comunes. En primer lugar, la doble jornada laboral (en casa y en el lugar de trabajo) provoca una sobrecarga física y mental que tiene un coste en términos de salud y, por lo tanto, de mayor enfermedad.

Pero además estas dificultades tienen otra consecuencia en las bajas de las trabajadoras, que nunca se valora y que se refiere a que cuando las mujeres están en un proceso de incapacidad temporal siguen asumiendo las tareas domésticas y de cuidado, lo que hace que la recuperación sea peor y los procesos se alarguen y, muchas veces, se cronifiquen.

Estas situaciones llevan a la realidad constatable de que las mujeres vivimos más, pero con peor salud, siendo la mayoría de las enfermedades crónicas, como dolor de espalda, artrosis, migrañas, ansiedad crónica, depresión, problemas de tiroides etc., más prevalentes en mujeres, que además provocan un mayor consumo de psicofármacos y analgésicos, donde las mujeres duplican a los hombres.

Por último, hay otro tema crucial en este contexto, y es que, además de los permisos de maternidad y paternidad, el hecho de que todas las molestias y problemas relacionados con la salud reproductiva como el embarazo, la menstruación y la menopausia contabilicen como contingencias comunes hace que evidentemente las mujeres tengamos más periodos de baja laboral, ya que por razones obvias solo inciden en el sexo femenino.

En resumen, que las mujeres falten más al trabajo no es un problema aislado, sino un reflejo de las desigualdades estructurales que enfrentamos las mujeres en el ámbito laboral y familiar.



Imagen de la campaña #DerechoNOESabsentismo dedicada a los cuidados. Cuidar no es faltar al trabajo. Asumir el cuidado de tus hijos e hijas es una responsabilidad. Reconocer los cuidados es avanzar en justicia social.

“La división sexual supone que las mujeres trabajan mayoritariamente en sectores como sanidad, educación, servicios sociosanitarios o servicios de atención directa y en puestos de inferior categoría, donde la exposición a movimientos repetitivos, posturas forzadas y riesgos psicosociales son más prevalentes”

Con todos estos elementos sobre la mesa, parece obvio la necesidad de adoptar medidas en varios sentidos. En el ámbito laboral hay que incorporar de forma efectiva la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, así como favorecer mecanismos de corresponsabilidad en las empresas, sobre todo en la línea de flexibilizar la jornada laboral con el fin de que todas las personas trabajadoras puedan asumir en mejores condiciones sus responsabilidades familiares. En el ámbito del hogar es urgente avanzar en la equidad en la asunción de las tareas domésticas y de cuidado.

Pero, también es evidente la necesidad de mejorar la gestión administrativa de la incapacidad temporal y de establecer políticas públicas para reforzar los sistemas públicos de salud y especialmente la atención a los trastornos mentales y musculoesqueléticos. ■

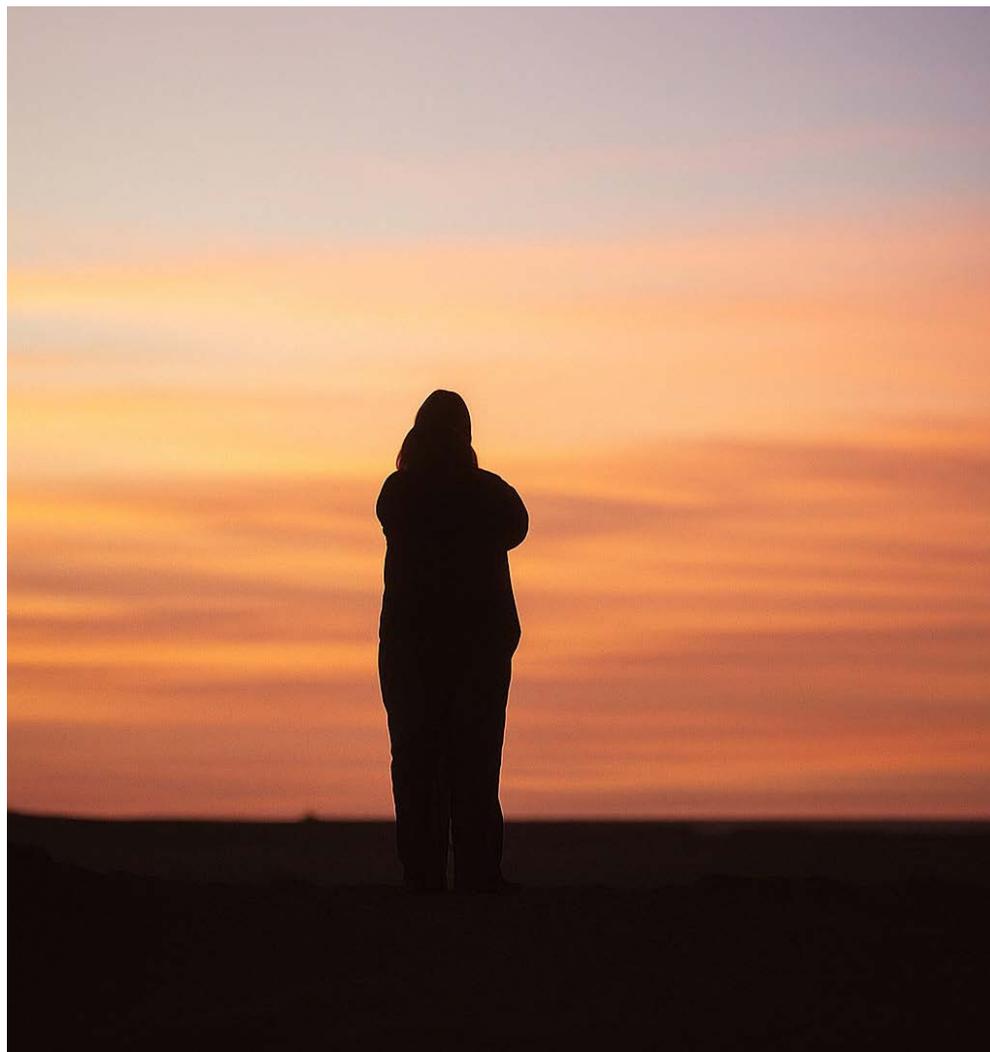
Carmen Mancheño Potenciano (@carmenmanche) es médica, Máster en Prevención de Riesgos Laborales y coordinadora de la secretaría confederal de Salud Laboral (@SaludLab_CCOO)

Violencias machistas y cambio climático: debemos combatir la impunidad

Yolanda García Sierra

LAS ESTADÍSTICAS GLOBALES SON CONTUNDENTES: una de cada tres mujeres ha sufrido abusos físicos, sexuales o psicológicos a lo largo de su vida. La violencia machista es un problema estructural, de dimensiones internacionales, presente en todas las culturas y sociedades y persiste sustentado en estereotipos de género.

En este contexto, Naciones Unidas alza la voz para concienciar sobre el alarmante aumento de violencias de género en situaciones de emergencias, desastres y catástrofes climáticas. El informe, elaborado en el marco del programa *Iniciativa Spotlight*, refleja que la violencia de género es ya una epidemia mundial. Según el estudio, con un aumento de 1°C en la temperatura global se incrementaría un 4.7% la violencia en la pareja. Las proyecciones son aún más alarmantes: en un escenario de calentamiento de 2°C, se estima que 40 millones de mujeres y niñas más sufrirán violencia de pareja cada año de aquí a 2090, y si el calentamiento alcanza los 3.5°C, esta cifra podría duplicarse. Además, destaca que algunos estudios hablan de un aumento de hasta un 28% de feminicidios en las olas de ca-



Una mujer en el desierto, en un campo de refugiados saharauí (Foto: Gabriel Herrería)

“El riesgo de que una mujer sea asesinada por su pareja o expareja se incrementa en un 28.8% tres días después de que se produzca una ola de calor”

lor. Esto es también lo que revela el informe “*Heat wave and the risk of intimate partner violence*” (*Ola de calor y riesgo de violencia de pareja*), publicado en la revista científica *Science of the Total Environment* (2018) y realizado en la Comunidad de Madrid durante los años 2008 a 2016. En él se analiza la relación entre las temperaturas extremas y

los feminicidios, entre otros, y concluye que el riesgo de que una mujer sea asesinada por su pareja o expareja se incrementa en un 28.8% tres días después de que se produzca una ola de calor (considerada a partir de 34°C).

Volviendo al informe de la ONU, las cifras de las que habla son más que alarman-

“El cambio climático aumenta las desigualdades sociales, la incertidumbre, la desesperanza y la angustia ya preexistentes; impone a las mujeres situaciones dramáticas sin posibilidad de defensa”

tes: sólo en 2023, 93.1 millones de personas se vieron afectadas por catástrofes meteorológicas y terremotos, mientras que se calcula que 423 millones de mujeres sufrieron violencia de pareja. A medida que aumentan los desastres climáticos, el riesgo de violencia aumentará trágicamente.

En un escenario de emergencia, cambio o crisis climática la violencia contra mujeres y niñas aumenta: desplazamientos masivos, prostitución, trata y explotación sexual, matrimonio infantil, asesinatos... La degradación del medio ambiente, la sequía y desertización, la hambruna o las inundaciones persistentes conllevan desplazamientos masivos y forzados de poblaciones enteras. Se estima que el 80% de estas personas son mujeres y niñas, quienes tienen más probabilidades de sufrir violencia sexual, incluso bajo la protección de las autoridades, que miran hacia otro lado.

Ante la carencia de recursos, mujeres y niñas han de aumentar sus horas de trabajo para poder proveer de alimentos básicos a sus familiares. No olvidemos lo que las estadísticas reflejan: las mujeres constituyen más del 40 % de la mano de obra agrícola mundial y son responsables del 60-80% de la producción de alimentos. Esto aumenta su nivel de exposición a sufrir robos, saqueos y/o agresiones sexuales. El cambio climático aumenta las desigualdades sociales, la incertidumbre, la desesperanza y la angustia ya preexistentes; impone a las mujeres situaciones dramáticas sin posibilidad de defensa. La escasez de recursos y la inexistencia o el colapso de los sistemas de protección hacia las víctimas crean el caldo de cultivo

perfecto para que aumenten las violencias machistas. En un ambiente así, la prostitución y trata de mujeres y niñas con fines sexuales se convierte en lo más habitual. La relación entre crisis climática y vulneración de derechos fundamentales es innegable. Y cuando estas situaciones se producen, el derecho a su educación, entre otros derechos, se ve restringido, favoreciendo esto que los roles de género y las desigualdades sociales previas se perpetúen.

Cuando un desastre climático se produce ¿quién piensa en ir a la escuela? El objetivo principal es conseguir alimentos y un lugar donde protegerse, pasando a un segundo plano cuestiones como la propia seguridad física, sexual y emocional de mujeres y niñas, lo que es aprovechado, en muchas ocasiones, para perpetrar violaciones colectivas como forma de control y dominación de pueblos enteros. Es la excusa perfecta para dar rienda suelta al machismo más cruel. En otras muchas circunstancias, el matrimonio infantil será la solución desesperada para las familias empobrecidas por el cambio climático: es la única manera de poder seguir adelante y tener cubiertas las necesidades básicas para que la familia subsista. Mujeres y niñas dejan de serlo para convertirse en mercancía de gran valor para la supervivencia.

No pensemos que los impactos climáticos son neutrales en cuanto al género ¡Al contrario! Refuerzan las desigualdades y las violencias contra mujeres y niñas y aumentan los espacios de impunidad. Si además de ser mujer, presentas una discapacidad, eres mayor, indígena o perteneces al colectivo LGTBI+, aumentan tus probabilidades de sufrir daños en la salud física, sexual y emocional.

Es evidente, además, que estas crisis no afectan por igual a toda la población y países. El grado de desarrollo social, el cumplimiento de estándares de protección e implementación de derechos humanos y la existencia o no de sistemas de protección van a determinar la respuesta de estas sociedades antes esas emergencias climáticas y la respuesta concreta hacia determinados grupos sociales.

Los desastres climáticos afectan muy negativamente a las infraestructuras o al sistema político de estos países, que necesitarán mucho tiempo para poner de nuevo en marcha el acceso al agua corriente, al alcanfarillado, a los centros de salud y demás servicios básicos (en caso de que los hubiera).

Además, las mujeres que defienden el medio ambiente, la tierra, el agua, las reservas y las comunidades minoritarias están en el punto de mira de gobiernos y grupos armados. ¡No robes nuestra agua! ¡No tales

nuestros bosques! ¡No contamines nuestras tierras! ¡No explotes nuestros recursos naturales! ¡Los necesitamos para vivir...! Estos gritos de alarma, en boca de mujeres que defienden sus recursos, su pueblo, su comunidad, sus familias, sus hijos e hijas, y los de todo el planeta, son silenciados con el apoyo de gobiernos corruptos que ven en el propio cambio climático una oportunidad de enriquecimiento (personal).

La presencia de mujeres en los espacios de toma de decisiones en materia de medio ambiente sigue siendo muy reducida, aún siendo ellas, mayoritariamente, las encargadas del cultivo de la tierra y del abastecimiento de agua. Sólo el 0.04% de la ayuda al desarrollo relacionada con el clima tiene en cuenta la igualdad de género. Es imprescindible que la prevención de la violencia de género se integre en todos los niveles de la política climática, contando para ello con financiación internacional y estrategias locales. Afortunadamente, esto es posible; países como Haití y Mozambique han demostrado ya cómo pueden diseñarse programas que aborden la violencia y aumenten la capacidad de recuperación de los pueblos afectados por los cambios y desastres climáticos.

Analizadas las cifras y estudios y más allá de las mismas, la relación entre el cambio climático y la violencia machista nos confronta con una cruda realidad de devastadoras consecuencias: la emergencia climática no es neutral, sino un multiplicador de las desigualdades más profundas de nuestra sociedad. Las mujeres y las niñas, vulnerables a la violencia, son las víctimas invisibles de un planeta que agoniza. Protegerlas, denunciar esta barbarie y exigir soluciones climáticas con perspectiva de género no son sólo cuestiones de justicia, sino un imperativo moral. Debemos exigir a los Gobiernos sistemas de protección integral para las mujeres y las niñas, víctimas silenciosas y silenciadas de los cambios climáticos. Debemos combatir la impunidad. Necesitamos diseñar e implementar acciones climáticas eficaces que den prioridad a la seguridad, equidad y liderazgo de mujeres y niñas. Los cambios climáticos son factores agravantes de la violencia machista, no la causa principal. La causa fundamental sigue siendo el patriarcado y las dinámicas de control y dominación. Es imprescindible abordar estas cuestiones de manera inmediata porque no puede haber una lucha efectiva por el futuro de nuestro planeta si dejamos a la mitad de su población atrás. ■

Yolanda García Sierra (@CCOOCantabria) es secretaria de Política Social, Mujeres, Migraciones y Formación Sindical en CCOO de Cantabria

cine documental

Carlita, un ejemplo de lucha en el trabajo

Daniel Gismero Sanz

NO HAY NADA COMO compartir un cocido con Carla Rodríguez o Carlita, como le gusta que la llamen, para observar que es una persona alejada de las estridencias modernas, que ha sabido encontrar en la normalidad la igualdad por la que ha peleado durante 16 años.

Cuando entró a trabajar en una de las principales explotaciones de carbón mineral de Argentina, la mina de Río Turbio, se encontró con una leyenda local que, combinando superstición católica y machismo patriarcal, impedía a las mujeres bajar a la mina. Únicamente el 4 de diciembre, día de Santa Bárbara, podían hacerlo protegidas por el manto de la virgen.

A los 18 años había empezado el tratamiento hormonal y todo el pueblo la llamaba Carlita, únicamente en su DNI figuraba el nombre de Carlos. Gracias a esto, pudo entrar a trabajar como minera. Pero era insuficiente, necesitaba ser reconocida tal y



cómo se sentía. En 2015, tres años después del cambio en la ley para la autodeterminación de género, se operó y modificó nombre y sexo en sus documentos, hecho que motivó que la empresa cambiara sus funciones a un puesto administrativo.

Pero Carlita no quería únicamente trabajar en la mina de Río Turbio, quería ser minera. En su lucha por conseguirlo, se enfrentó a la incompreensión a la vez que encontró la solidaridad de sus compañeros, que la valoraron por su capacidad para desempeñar sus funciones en el pozo.

Miss Carbón es la película que recoge su lucha, mostrando el mundo del trabajo como la centralidad de la vida. Además, podemos ver cómo desde la organización colectiva y la firmeza en los principios, se conquistan derechos. Derechos que no son exclusivamente para Carla sino para otras 10 mujeres. Y las que llegarán, a las que Carla abrió las puertas del pozo. 🇪🇺

Daniel Gismero Sanz (@dgismero) es secretario de Cultura y Memoria Democrática de CCOO Madrid (@CCOOMadrid)

exposición

Dora Maar: artista con nombre propio



Juana de la Puente Lera

ESTE VERANO hemos visitado el Museo Lázaro Galdiano para ver la exposición C. La muestra incluye fotografías de escenas callejeras en la Barcelona de los años 30, retratos de sus amistades y autorretratos, así como collages, bocetos y dibujos. Las imágenes de calle tienen un marcado carácter social: Dora Maar retrata con maestría oficios duros, como el de pescadores y remedadoras de redes, además de capturar con una mirada cruda e impactante la pobreza, con fotografías de mendigos, personas ciegas, barracones... imágenes de miseria y precariedad. Inolvidables resultan las escenas de niñas y niños sentados en el suelo. Estas imágenes contrastan con los retratos mucho más clásicos de sus amistades y los autorretratos, que nos trasladan a entornos elegantes y acomodados, mostrando una realidad bien distinta.

Destaca también una serie de fotografías especialmente interesante que documenta

el proceso de creación del *Guernica*, donde puede seguirse la evolución de la obra desde los primeros esbozos hasta el maravilloso cuadro final.

Por otro lado, la parte más *rompedora* de la exposición la encontramos en los dibujos y collages, donde Dora despliega imaginación, simbolismo y una gran libertad creativa. La mayoría muestran influencias cubistas, pero están impregnados de una sensibilidad muy personal. En definitiva, una exposición muy recomendable, con algo para todos los gustos: desde representaciones clásicas hasta propuestas surrealistas y vanguardistas; desde la denuncia social al "famoso" de la época (Jean Cocteau, Frida Kahlo, Picasso...). Vale la pena sin duda conocer en profundidad a la artista Dora Maar y descubrir que fue mucho más que la musa o amante de Pablo Picasso. 🇪🇺

Juana de la Puente Lera es adjunta en la secretaría de Migraciones y Atención a las Personas de CCOO

ensayo

La historia todavía oculta del Patronato de Protección a la Mujer

García del Cid, Patronato de protección a la mujer: Origen y pervivencia, Amazon Digital Services LLC - Kdp

Aúrea Ramos Lorenzo

EN *Patronato de protección a la mujer: origen y pervivencia* la autora realiza una intensa labor de investigación sobre el Patronato desde sus inicios en 1902 hasta 1985. Estado e Iglesia están detrás de esta institución cuyo supuesto fin es dar cobijo, educar e integrar en la sociedad a las mujeres que se encontraban en situación de vulnerabilidad (pobres, huérfanas, prostituidas) o simplemente "rebeldes"; pero que en realidad eran "máquinas" de someter y maltratar a las mujeres.

Pocas de quienes sufrieron el Patronato se han atrevido a contar su experiencia, aún ahora una vez desaparecido, narrando maltrato físico, psicológico, hambre, calamidades, explotación laboral.

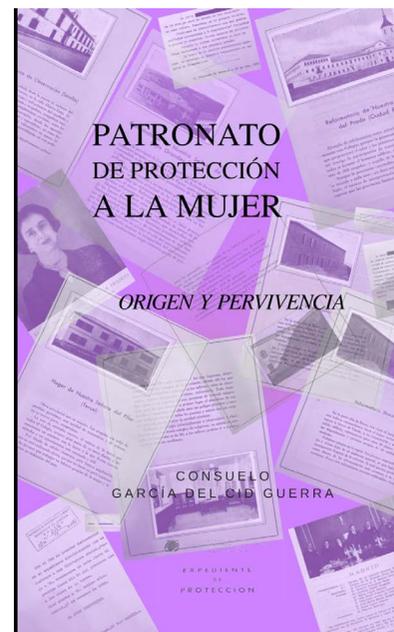
La autora nos cuenta a través de testimonios de mujeres y de documentos recopilados cómo en

este organismo dependiente del Ministerio de Justicia y con la colaboración de numerosas órdenes religiosas (Adoratrices, Trinitarias, Oblatas, Capuchinas etc.) muchas mujeres vivieron un auténtico calvario desde niñas.

También contaban con la colaboración de una red de observadoras, que recorrían cines, teatros, playas, fiestas, verbenas... buscando comportamientos pecaminosos o indecorosos en jóvenes que eran posteriormente ingresadas en estos centros donde eran explotadas laboralmente, o las obligaban a servir el casas de gente pudiente. Sufrían maltratos de todo tipo y no digo nada si se les ocurría escaparse...

Si se fugaban eran capturadas y trasladadas a otros centros, algunos de ellos con especial fama de severos, como el de Zaragoza. Un duro relato todavía poco conocido de la realidad de muchas mujeres durante años. ■

Aúrea Ramos Lorenzo es secretaria de Mujeres, Diversidad, Movimientos Sociales y Seguridad Pública de la FSC de CCOO (@FSCdeCCOO)



novela cómica

Canariedad, feminismo y orgullo de clase

Meryem El Mehdati, *Supersaurio*, (Blackie Books, 2022)

Elvira Hernández Toledo

SUPERSAURIO es la primera novela de Meryem El Mehdati. Su protagonista, de mismo nombre que la autora, tiene 25 años, es hija de inmigrantes marroquíes y más canaria que el gofio. Graduada en Traducción e Interpretación y Doctoranda, esta mujer joven y sobradamente preparada, comienza a trabajar como becaria en prácticas para la primera cadena de supermercados de Canarias a cambio de una mísera beca que obviamente no le permite independizarse.

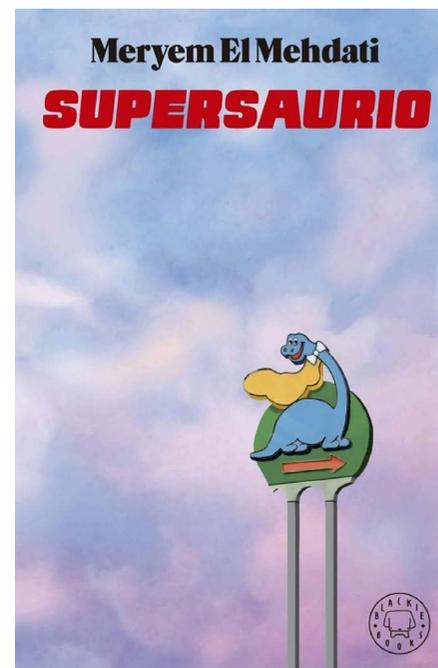
En la oficina se encuentra con que nadie sabe escribir bien su nombre. Descubre que la gente de los despachos no se mezcla con cajeras y reponedores. Dos universos paralelos. En su día a día debe hacer frente a prejuicios y a acoso laboral en diferentes dosis y formatos. Cuando la precariedad y la ansiedad vital la atezan y no aguanta las ganas de llorar, Meryem se refugia en el almacén del hipermercado y se

aferra al peluche gigante de SUPERSAURIO. Mientras solloza recuerda que no heredará la empresa. Nacer, estudiar, producir, trabajar, producir, trabajar y morir.

Cada día laborable recorre en guagua entre ida y vuelta unos 150 km desde Puerto Rico (no el de Bad Bunny, sino el de Quevedo en Gran Canaria) a LPGC. En la capital, los precios del alquiler no son aptos para la clase trabajadora, en unas islas que son cada vez más el paraíso de millones de turistas y la pesadilla cotidiana de quienes vivimos y trabajamos aquí.

Escrita con un estilo claro y preciso, divertido y mordaz, SUPERSAURIO desmonta estereotipos, destila crítica social con carcajadas garantizadas. Una novela impregnada de rabiosa canariedad, perspectiva feminista y orgullo de clase obrera de la buena, de la que no tiene fronteras. ■

Elvira Hernández Toledo es secretaria de Mujeres, Igualdad y Diversidad de Comisiones Obreras de Canarias (@CCOOCanarias)



Por un compromiso histórico contra los discursos de odio

Pol Mena Gironés

LOS 25 AÑOS que llevamos de siglo han sido tan ajetreados que sería difícil definirlo. No obstante, sigue hoy aún una revolución en curso, la única, la del feminismo, que ha tenido una consecuencia enorme para el conjunto de la sociedad: el desplazamiento del hombre blanco del centro de las políticas.

Este hecho, absolutamente determinante, está hoy revolviendo, en aras de defender sus privilegios, algo parecido a lo que pasó en los años 20 con otra "revolución", la del movimiento obrero. Dicha contrarrevolución antifeminista (y anti cualquier cosa que no sea ser hombre/blanco) está construyéndose en torno a los discursos de odio.

Hoy conviven y confrontan en nuestra realidades toda suerte de discursos feministas y machistas. Dichos discursos, tiene una influencia masiva en nuestros entornos y, derivado de esto, están configurando sistemas de pensamientos antagónicos. En esta coyuntura, la reacción neomachista y los discursos de odio cohabitan todos los espacios que ocupamos como clase trabajadora (el barrio, el colegio, el deporte, el centro de trabajo...) y reciben una importante cobertura (y legitimación) institucional. Esta narrativa del odio tiende a excusarse lo "políticamente incorrecto" y se ampara en la "libertad de expresión" para seguir avanzando.

La idea de que no todo lo ofensivo es delito no puede llevarnos a la conclusión de que todo lo legal es legítimo bajo los estándares de una sociedad democrática.

Y es ahí donde debemos actuar. La falta de relevancia penal de un discurso de odio (es decir, su consideración penal como delito de odio) no puede dejar sin respuesta esta narrativa reaccionaria y nos ha de llevar a articular un compromiso histórico entorno a una estrategia institucional, social y moral que trascienda del ámbito subjetivo de aplicación del Código Penal y que permea a todos los ámbitos de la vida (pública y privada).

Esta estrategia debe sostener en un entramado que tenga diferentes ámbitos de actuación, un espacio de prevención y sensibilización, un contradiscurso institucional de responsabilidad democrática para hacer frente a estos discursos, una respuesta de



No responder a la narrativa reaccionaria es allanar el camino de la violencia.

“La idea de que no todo lo ofensivo es delito no puede llevarnos a la conclusión de que todo lo legal es legítimo bajo los estándares de una sociedad democrática”.

la sociedad organizada de vigilancia cívica y reacción social que visibilice, denuncie y aisle a aquellos que generen discursos de odio, y un uso proporcional de derecho administrativo para que se apliquen sanciones administrativas de toda índole, en todos los ámbitos de la vida, para que no queden impunes y tengan un coste personal, social y económico para todos los hostigadores e incitadores de los mismos. En ese sentido está trabajando CCOO en diversos ámbitos, entre ellos en del [Pacto Social contra los](#)

[Discursos de Odio](#). Esperamos resultados, compromiso e involucración por parte de los grupos políticos tras [las comparencias celebradas](#) en la subcomisión creada en el Congreso para bordar esta materia.

Los discursos de odio se constituyen como la base de todas las violencias y de todos los sistemas de opresión y desigualdad, son el germen de la erosión de la convivencia, tensionan y señalan a grupos por cuestiones concretas y crean las dianas de la violencia para dar salida a frustraciones y bajas pasiones.

No responder a esta narrativa reaccionaria es allanar el camino de la violencia, es crear imaginarios colectivos de privilegio para unos pocos y de deshumanización para tantas otras.

Es una prerrogativa moral y una responsabilidad democrática para la clase trabajadora organizada liderar la lucha para combatir los discursos de odio desde la construcción de una cultura social y moral que no se sostenga únicamente en los fallos de los tribunales, sino sobre aquello que estamos dispuestos a tolerar como sociedad y, sobre todo, como democracia. ■

Pol Mena Gironés (@PolMena) es coordinador del ámbito LGTBI de CCOO de Catalunya (@ccoocatalunya)

Derecho al aborto: seguimos en la lucha



Paloma Vázquez Laserna

EL 28 DE SEPTIEMBRE es un día para respaldar y concienciar sobre la despenalización del aborto y los derechos reproductivos. Recordemos que el aborto sigue siendo ilegal o está considerablemente restringido en muchos países. Ello conlleva que innumerables mujeres sigan abortando en condiciones insalubres, inseguras, arriesgando sus vidas... El aborto es un derecho sexual y reproductivo. Las mujeres somos quienes de forma exclusiva debemos tener el control sobre nuestra sexualidad y reproducción sin ser coaccionadas, violentadas o perseguidas por ello.

En España, según datos del Ministerio de Sanidad, desde 2014 a 2023 la tasa de abortos por 1000 mujeres ha pasado del 10,46 al 12,22. La distribución porcentual según el centro donde se lleve a cabo la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) sigue demostrando que es en los centros privados donde más se practican, tanto a nivel hospitalario como extrahospitalario. Aunque en su mayoría se trata de centros privados concertados y las intervenciones se realizan sin coste, esto supone una anomalía que no sucede con ninguna otra prestación sanitaria y que indica la falta de normalización que aún sufre, además de facilitar situaciones de acoso. En 2023 se registró un total de 103.0097 (IVE); la tasa de incidencia aumentó en todos los grupos de edad, espe-

“La Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO se ha propuesto trabajar para garantizar el acceso universal, seguro y gratuito al derecho al aborto, respetando la libertad de elección de las mujeres respecto a los métodos con los que se realizan las IVEs (instrumental y farmacológico) y protegiendo a todos y todas las profesionales frente a los acosos y el estigma”

cialmente en el grupo de 19 años y menos. De todas las IVE el 81,45% se realizó en centros privados.

El derecho humano al aborto seguro y legal ha sido y sigue siendo la lucha de las mujeres por las mujeres. No sin pocos esfuerzos, sacrificios y hasta cárcel se han dado grandes pasos a lo largo de los años para llegar a la situación presente en nuestro país de aborto legal y gratuito pero, recordemos, por ejemplo, que no fue hasta el 2023 cuando al modificar el artículo 3 de la LO 02/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, es cuando se amplió desde la perspectiva de la garantía de los derechos fundamentales, el enfoque de género y la no discriminación, y se precisó con más detalle el ámbito de aplicación, afirmando en particular que la ley resulta de aplicación a todas las personas que se encuentren en España, independientemente de su nacionalidad, de su situación administrativa de extranjería o de su edad. No obstante, preocupa que muchas mujeres migrantes en situación administrativa irregular sigan padeciendo muchas dificultades su derecho al aborto.

Además, en el contexto actual de frenética horda reaccionaria que nos sacude, es preciso saber que uno de sus principales objetivos es retrotraernos a los tiempos de la ilegalidad y el oscurantismo con respecto al derecho al aborto. Por ello, se hace imperiosa la acción de blindarlo constitucionalmente, manifestando que es competencia de los poderes públicos garantizarlo. Esta acción supondría descartar de facto todo intento que quiera restringir o eliminar el derecho al aborto mediante futuros cambios legislativos.

La Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO se ha propuesto trabajar para garantizar el acceso universal, seguro y gratuito al derecho al aborto, respetando la libertad de elección de las mujeres respecto a los métodos con los que se realizan las IVEs (instrumental y farmacológico) y protegiendo a todos y todas las profesionales frente a los acosos y el estigma. Para ello, entre otras cuestiones, se ha solicitado una reunión con la Ministra de Sanidad, Mónica García, para hacerla llegar dicha proposición, así como para tratar lo relativo a los registros de objetores de conciencia. Los registros deben facilitar y garantizar el derecho al aborto en la sanidad pública en todas y cada una de las Comunidades Autónomas, sin escollo ni discriminación alguna.

Además, en el marco de la campaña del 28S, se llevará a cabo una jornada específica con Paula Boira Nacher, autora de *Un aborto 8000 pesetas*, y representantes de Sedra para abordar tanto la larga lucha por este derecho en España como la situación actual. **📌**

Paloma Vázquez Laserna (@PVazquez_L) forma parte del equipo de la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

El feminismo, la lucha de clases y los intereses de la clase trabajadora van unidos de manera indivisible

Loli García García

Se preguntaba Concepción Arenal, pionera del feminismo, “*cuantos siglos necesita la razón para llegar a la justicia, que el corazón comprende instantáneamente*”. Y es que la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres viene de lejos y es un movimiento continuo e imparable. El derecho a la igualdad efectiva y real de las mujeres es de justicia universal, democrática y social. Las mujeres llevamos mucho tiempo peleando y luchando por una sociedad más justa, más solidaria y totalmente igualitaria.

Pero para conseguirlo, necesitamos romper con muchas barreras y obstáculos que impiden que las mujeres puedan desarrollarse personalmente como sujeto individual y colectivo. Y, es ahí donde encontramos las mayores resistencias porque siguen existiendo muchos intereses políticos y fundamentalmente económicos que pretenden mantener el papel secundario de las mujeres en la sociedad, en la educación, en el empleo, en lo público e incluso en el ámbito familiar y privado. Es precisamente en este ámbito donde están más invisibilizadas ocupándose casi en exclusiva de los cuidados como algo inherente a su condición de mujer, con un papel subsidiario y no reconocido en absoluto.

CCOO hemos estado siempre, a lo largo de nuestra historia y en nuestra actuación reciente, en primera línea en la lucha por los derechos de las mujeres y por la igualdad. Hemos avanzado mucho y conseguido muchos derechos, pero todavía queda un largo camino por recorrer para terminar con la desigualdad, las brechas de género, la precariedad del empleo, que afecta de manera especial a las mujeres, y las violencias machistas que no cesan y siguen llevándose por delante la vida y la libertad de decenas de mujeres cada año.

La violencia hacia las mujeres, especialmente el número de asesinadas, es la cara más dramática de una discriminación que resulta intolerable para el conjunto de la ciudadanía. Pero las mujeres sufrimos muchas violencias, entre ellas está la violencia económica y sus consecuencias: las desigualdades económicas, laborales y materiales. Y es en este tema, desde nuestra acción sindical, donde debemos situar la reivindicación por la igualdad como una materia prioritariamente sindical.

La brecha salarial es la consecuencia económica de una cadena de discriminaciones hacia las mujeres que comienza antes de que lleguen al empleo y continúa en su empresa. Se trata de una injusticia estructural que empobrece sus vidas y les depara un futuro de pobreza. Y es un factor de quiebra y descrédito democrático.

Para una incorporación igualitaria al mundo del trabajo de mujeres y hombres se hace necesario incidir en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que liberen a las mujeres de ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo. Pero, aun siendo ésa una condición necesaria, es imprescindible operar en el mercado de trabajo en una serie de factores estructurales que perpetúan las des-



Foto: Julián Rebollo.

igualdades laborales, generando enormes brechas en los sistemas de protección social y en las pensiones de las mujeres. En CCOO sabemos que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad para mujeres y hombres; por la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidado y atención a las personas y de generadores de empleo, y la conquista de derechos económicos, sociales y laborales que eliminen las desigualdades y la pobreza.

CCOO ponemos toda nuestra fuerza sindical al servicio de la lucha contra la precariedad en el empleo y la discriminación salarial, contra las violencias machistas y por la igualdad real, reivindicaciones por las que trabajamos todos los días, en todos los escenarios en los que estamos, desde lo concreto y real. Porque la igualdad en lo económico, en lo laboral, es la puerta de entrada a la autonomía personal.

Las mujeres no solo necesitamos y queremos derechos, sino también la libertad e igualdad necesaria para poder ejercerlos.

Lo sabemos desde hace mucho, nos lo han enseñado nuestras compañeras de las Comisiones Obreras, mujeres pioneras del movimiento feminista y ejemplo para generaciones de mujeres sindicalistas y militantes feministas, referencia que nos recuerda y nos refuerza en la idea de la unidad de las mujeres en la lucha por la igualdad.

El feminismo, la lucha de clases y los intereses de la clase trabajadora van unidos de manera indivisible. ■

Loli García García es secretaria confederal de Formación y Empleo de CCOO

