

DÍA INTERNACIONAL
DE LAS MUJERES



El feminismo sindical transforma

**Afiliadas
Juntas
Fuertes**

CAMPAÑA

3/Contra la brecha salarial de género No Podemos Esperar #YaVamosTarde, de Diana G. Bujarrabal.

EDITORIAL

4/Del día para la Igualdad Salarial al 8M hay mucho trabajo, mucho feminismo, mucho sindicalismo.

POR AQUÍ

6/Sororidad y compromiso en Avignon, de Mentxu Gutiérrez Jiménez.
Caminando hacia la igualdad laboral de las personas LGTBI+, de Raquel Gómez Merayo.
Menores no acompañados: trabajando por mejorar el modelo, de Iria Antuña Domínguez.
Vamos Facelo. Para mejorar la vida de la gente en Asturias, de Úrsula Slazata Mier.

EMPLEO

8/Reducción de la jornada máxima: una medida necesaria y con un importante impacto de género, de Amaia Otaegui Jáuregui.

ENTREVISTA

10/ Entrevista a Unai Sordo, y Carolina Vidal López: "Las políticas feministas son de sentido común y son políticas de clase", de Diana G. Bujarrabal.

GENERACIÓN XXI

14/Y aún así me quedé, de Ana Villaseñor Horcajada.

INFORME

15/ La fuerza transformadora del feminismo sindical:
Sindicato feminista: Diálogo social y avances normativos en igualdad, de Carolina Vidal López.
Crecimiento exponencial de la negociación de planes de igualdad, de Begoña Marugán Pintos.
Más empleo. Mismas brechas, de Carolina Vidal López y Eva Antón Fernández.

CBERFEMINISTAS

22/ Una herramienta para los trabajadores y trabajadoras de hostelería, de Laura Fátima Castelló Paz.

POR EL MUNDO

23/ Las mujeres sirias conocen su camino, de Laila Muharram Rey.

PUBLICACIONES Y LIBROS

25/ Teoría feminista y estudios de género, de Georgina Aimé Tapia González.
Los otros catalanes y catalanas, de Marc Andreu Acebal.
Feminismo y sindicalismo, una fructífera alianza, de Eva Antón Fernández.

SOCIEDAD

26/ DANA, una mirada feminista y sindical, de Cloti Iborra Alcaraz.
El reto de erradicar la violencia de género en España, de Paqui Guisado Adame.

GUÍA PARA NO PERDERSE

30/ Luchadoras, las mujeres que construyeron nuestros barrios, de Lidia Fernández Montes.
Estirando el Chiclo: Humor y feminismo sin filtros ni tapujos, de Marta Gracia Berges.
Semillas de esperanza en el infierno, de Enrique Arce Castilla.
Gabriele Münter, la gran artista del expresionismo, de Raquel Prieto García.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

32/Frente la impunidad del odio: las lecciones del caso Samuel, de Ana G. Fernández.

SALUD

33/Esas pocas bajas por menstruación incapacitante de, Silvia Espinosa López.

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

34/"CCOO somos protagonistas de los cambios radicales hacia la igualdad", de Mari Cruz Vicente Peralta.

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

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

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

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Diana G. Bujarrabal

Distribución | Raquel Prieto García

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

Colaboran en este número: Heba Alqudur, Marc Andreu, Enrique Arce, Eva Antón, Silvia Espinosa, Lidia Fernández Montes, Paqui Guisado, Raquel Gómez, Andrea G. Fernández, Marta Gracia Berges, Cloti Iborra, Huda Khayti, Laila Muharram Rey, Fadwa Mahmoud, Raquel Prieto García, Úrsula Slazata Mier, Georgina Aimé Tapia González, Mari Cruz Vicente Peralta, Ana Villaseñor Horcajada.

Fotografías e ilustraciones de ALAS A Coruña, Heba Alqudur, Marino Guardia, Menchu Gutiérrez Jiménez, Huda Khayti, Cloti Iborra, Fran Llorente, Fadwa Mahmoud y Julián Rebollo.

Imagen de portada: CCOO

Imagen de contraportada: Paco Moraza. Instagram: @moraza.paco

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos.



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

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

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

@REVISTATRAJADORA

Contra la brecha salarial de género No Podemos Esperar #YaVamosTarde

Diana G. Bujarrabal

A LAS MUJERES a menudo nos dicen eso de que qué más queremos, que hemos avanzado muchísimo, que ya somos iguales en derechos. Y, por supuesto, solo faltaba que en pleno siglo XXI no hubiéramos alcanzado la igualdad formal. La cuestión es que aún estamos muy, muy lejos de la igualdad real. La falta de igualdad entre mujeres y hombres es una injusticia flagrante y un déficit de nuestras democracias ante el cual estamos ya muy, muy cansadas. No podemos esperar.

En torno a esta idea gira toda la campaña del Día de la Igualdad Salarial de este 2025. Y es que el dato de la brecha salarial es el que tal vez demuestra de manera más fehaciente lo mucho que nos queda por recorrer. Este año, el informe del Gabinete Económico de Comisiones Obreras y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo sitúa la brecha salarial de género en el 19,6%. Es decir, se produce un estancamiento respecto de las bajadas de años anteriores. Por eso, otro de los ejes que se ha querido destacar en la campaña es que, si bien las subidas del SMI y los salarios en convenios así como la reforma laboral han dado sus frutos contribuyendo a la reducción de la brecha, si queremos seguir estrechando las diferencias hacen falta políticas adicionales. Políticas que aborden la educación, la parcialidad y, muy particularmente, los cuidados.

En esta campaña se ha hecho un gran esfuerzo por desgranar de manera visual los principales factores explicativos de la brecha, elaborando una serie de carteles secundarios en los que hemos destacado datos tan significativos como que 1,9 millones de mujeres no buscan empleo porque están cuidando, o que si descontáramos el efecto de la parcialidad la brecha salarial descendería en un 64%. Que harían falta al menos dos décadas para acabar con la brecha salarial de género en España y eso solo implementando medidas adicionales. A los carteles se han sumado algunas animaciones y, sobre todo, una estrategia de difusión multicanal con la que se ha tratado de llegar a todos los públicos. Todo para trasladar de la manera más clara posible que contra la brecha salarial de género no podemos esperar, porque #YaVamosTarde. 📢



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

Del día para la Igualdad Salarial al 8M hay mucho trabajo, mucho feminismo, mucho sindicalismo

EL DÍA 22 de febrero es la fecha establecida por la Unión Europea para conmemorar el Día Europeo **para la igualdad salarial** en el que, desde CCOO, se ha vuelto a denunciar la brecha salarial de género. A pesar de que sindicalmente se han aportado toda una serie de medidas, la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía es de un 19,6%. En 2023, el salario medio anual de los hombres fue de 29.615 euros, mientras que el de las mujeres fue de 24.758 euros. Eso supone una diferencia de 4.856 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado en mayo 2023, fijó como objetivo favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y resaltó la prioridad en la contratación de mujeres en sectores y ocupaciones en las que se encuentren infrarrepresentadas. Otro elemento sustancial de la reducción de la brecha se ha producido gracias a **la importante subida nominal del salario mínimo** interprofesional. El objetivo perseguido por la Carta Social Europea es situar el SMI en el 60% de la media salarial, lo cual tiene un efecto muy relevante en la disminución de las brechas salariales y en el alza de los salarios más bajos. En la última subida aprobada, el Consejo de Ministros

“La evolución social, la práctica de las propias mujeres y el empuje sindical han hecho que hoy haya más mujeres empleadas y también afiliadas que nunca”.



Autorretrato con lirios amarillos, de Natalia Goncharova (Tretjakovmuseum Moskou).

ha elevado el SMI a los 1.184 euros, lo que beneficiará a más de dos millones de personas trabajadoras. El 57% de las personas beneficiadas serán mujeres, dado que su presencia entre los salarios bajos es superior a la que tienen los hombres.

Otro de los elementos que permitirá la reducción de la brecha salarial de género será la discutida **reducción de la jornada laboral** y esto en una triple dimensión. En primer lugar porque las jornadas más elevadas las tienen las mujeres, que son las que en mayor medida no tienen convenios colectivos o están en sectores muy precarizados como es el de las empleadas de hogar. En segundo lugar, porque afectará al precio de la fuerza de trabajo, ya que se mantendrán los mismos salarios disminuyendo el tiempo de trabajo. Ya se sabe que las mujeres son las que tienen salarios más bajos, pero además afectará a aquellas personas contratadas a tiempo parcial (el 75% mujeres) al ver disminuida la parcialidad de su contrato. En tercer lugar, porque permitirá avanzar en el reequilibrio social de las tareas de cuidados en una sociedad en la que se adscriben a las mujeres casi en exclusiva. Que haya más tiempo libre no garantiza que los hombres se vayan a ocupar más del trabajo doméstico y de cuidados, pero posibilita una mayor corresponsabilidad.

A pesar de estos beneficios, de que han pasado cuarenta años desde la última reducción de la jornada laboral y de que la productividad por hora trabajada está por encima del 50%, hay quienes cuestionan la reducción de jornada. Por estos motivos se ha convocado el 4 de marzo una movilización en Barcelona.

Ante el estancamiento, más feminismo sindical

No corren buenos tiempos y la reacción campa por doquier, pero frente a esta situación se impone más feminismo sindical. Del día para la Igualdad Salarial al 8M -fechas señaladas sindicalmente a modo de metáfora- hay mucho **trabajo feminista sindical**.

La evolución social, la práctica de las propias mujeres y el empuje sindical han hecho que hoy haya más mujeres empleadas y también afiliadas que nunca. Somos más de 10 millones de mujeres trabajando retribuidamente en 2024, un 48% de mu-

“Ese feminismo sindical que se implementa todos los días en los centros de trabajo es el que se reivindica este 8 de Marzo como un aporte más a las luchas feministas”.

jerer entre las 964.876 personas afiliadas a CCOO, y el 44% de las 111.675 personas delegadas.

Ese feminismo sindical que se implementa todos los días en los centros de trabajo es el que se reivindica **este 8 de Marzo** como un aporte más a las luchas feministas. De ello hablan largo y tendido Unai Sordo y Carolina Vidal López en la entrevista. La autonomía económica de las mujeres es imprescindible, pero no se trata solo de acceder a un empleo, sino a un empleo de calidad. En ese sentido desde CCOO trabajamos por acabar con la parcialidad femenina involuntaria, el paro, la precariedad, la temporalidad, la brecha salarial de género y el acoso sexual entre otros aspectos. Además de introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva (convenios y planes de igualdad) o en el Diálogo Social, se apuesta de forma decidida por cuestionar los actuales criterios de asignación de valor, reconocimiento y retribución del trabajo. Eso supone, en principio, que se habla de trabajo en términos generales y no solo de empleo. Como ha sucedido cuando se ha producido una catástrofe como la DANA de Valencia, la cual también tratamos en estas páginas. Incluso, cuando hablamos de empleo debemos entender que las condiciones laborales no variarán mientras no se produzcan cambios en los comportamientos familiares. La centralidad del trabajo de cuidados, a la hora de concebirlo como el elemento central de la sostenibilidad de la vida, así como de reconocer la importancia de las personas que trabajan en algunos de los sectores de los cuidados ha sido leitmotiv de esta organización desde la crisis sanitaria del COVID. Reivindicamos la necesaria

corresponsabilidad y que cada una de las partes (administración, empresas y hombres) asuman sus obligaciones.

El feminismo sindical, por tanto, es una parte más del feminismo, esta vez centrado en el ámbito laboral en el que las mujeres que tienen un empleo dejan muchas horas de sus vidas. Por eso es tan importante que sean lugares seguros, que nadie sufra violencias, ni acoso sexual y/o por razón de sexo, ni LGBlfobia.

La lucha por el trabajo digno y para acabar con la precariedad supone también trabajar por un futuro en el que se elimine la enorme brecha en las pensiones. Vivimos más años, pero con peores condiciones. El rostro de la pobreza es el de una mujer mayor y también en el de muchas mujeres migrantes. Es obvia la necesidad de cambios legales, pero la acción sindical y la acción colectiva, además del diálogo social pueden dar pasos para que todas las mujeres tengan una buena vida. Hay que fracturar los techos de cristal, pero sobre todo eliminar los suelos pegajosos. No podemos permitir que el avance de unas mujeres se produzca a costa de otras. Las cadenas globales de cuidados deben convertirse en cadenas de energía, vitalidad y sororidad para que juntas y unidas las mujeres feministas seamos más fuertes y lleguemos más lejos. Desde el feminismo sindical nosotras no vamos a cejar en el empeño.

Agradecer en estas páginas, antes de terminar, la generosa colaboración de Ana G. Fernández, presidenta de ALAS A Coruña, que comenta la sentencia del ‘caso Samuel’ que, pese a sus deficiencias, supone un antes y un después en la lucha contra el odio y la LGBlfobia. Asimismo, agradecemos la interesantísima mirada que nos traen Laila Muharram Rey, Huda Khayti, Heba Alqudur y Fadwa Mahmoud sobre la realidad de las mujeres sirias tras la caída del régimen de Bachar El Asad. Nuestro feminismo sindical es también internacionalista y trabaja junto con las mujeres hermanas de todo el mundo.

Tozudas, juntas y unidas no cejaremos en nuestro empeño por acabar con todas las violencias machistas, las múltiples discriminaciones laborales y la falta de autonomía y libertad. Seguiremos apostando por este #FeminismoSindical que nos hará mujeres más autónomas, felices e independientes. 

Sororidad y compromiso en Avignon

Mentxu Gutiérrez Jiménez

EL PASADO 19 de enero, 50 mujeres sindicalistas de CCOO en Catalunya emprendimos un viaje nocturno en autobús hacia Avignon, Francia, con un objetivo claro: alzar nuestras voces y demostrar nuestra solidaridad con Gisèle Péllicot, una mujer que ha sufrido durante 10 años violaciones sistemáticas organizadas por su propio marido. Esta atrocidad, que refleja las formas más extremas de la violencia patriarcal, no podía quedar sin una respuesta.

La condena a Dominique Péllicot, a 20 años de cárcel, es ejemplar. No así la de todos los violadores de su mujer.

Con este viaje teníamos un triple objetivo: en primer lugar, apoyar directamente a Gisèle en su búsqueda de justicia, haciendo visible que no está sola en esta batalla. En segundo lugar, reafirmar el compromiso de CCOO Catalunya (también de compa-



ñeras de CCOO Aragón que nos acompañaron) con la lucha contra todas las formas de violencias machistas, dejando claro que nuestro sindicato no solo defiende los derechos laborales, sino también la dignidad y la seguridad de las mujeres. Y, finalmente, fortalecer la alianza con los movimientos feministas catalán y francés, presentes también en Avignon, demostrando que la sororidad no tiene fronteras.

Durante el día, participamos en una concentración emotiva y reivindicativa en la que las voces de todas confluyeron en el apoyo hacia Gisèle y en la demanda de justicia para todas las mujeres víctimas de violencias machistas. Cada cántico, pancarta y discurso fue un recordatorio de que la lucha feminista es una tarea colectiva que exige valentía y perseverancia.

Regresamos con la convicción de que este viaje ha sido un

paso más en el largo camino hacia una sociedad libre de violencias patriarcales. Seguiremos trabajando, desde las Comisiones Obreras y junto al movimiento feminista, para que ningún acto de violencia quede impune y para construir un futuro en el que todas podamos vivir sin miedo. 🗑️

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

Caminando hacia la igualdad laboral de las personas LGTBI+

Raquel Gómez Merayo

EL 22 DE ENERO se realizó la jornada formativa "La igualdad laboral de las personas LGTBI+", organizada de forma conjunta por las secretarías confederales de Mujer, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Acción Sindical y Empleo.

En la inauguración, Carolina Vidal López y Mari Cruz Vicente apuntaron que el futuro de las condiciones de trabajo pasa por la defensa de todas las personas en los centros de trabajo.

Paula Iglesias, presidenta de la FELGTBI+, reseñó la importancia de esta jornada debido a la situación que viven las personas LGTBI+ en el mundo del

trabajo: dificultad de acceso al empleo, elevadas tasas de paro (principalmente mujeres LBTI) abandono del empleo debido al clima existente en la empresa...

La decisión de visibilizarse como persona LGTBI+ en el trabajo corresponde a cada persona, hacerlo depende también del clima de respeto y confianza que se encuentra en el entorno profesional concreto. Con el ánimo de alcanzar esto se establecieron como principios de la jornada:

- Facilitar y reforzar los conocimientos de la legislación vigente en el ámbito laboral respecto de las personas trabajadoras LGTBI+, especialmente el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado



de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

- Homogeneizar líneas de actuación en los contenidos de la negociación colectiva en relación con la diversidad LGTBI+ para eliminar las posibles discriminaciones, directas e indirectas, en los convenios.
- Sensibilizar a las personas negociadoras de convenios colectivos sobre la importancia de introducir la diversidad LGTBI+ en todos los procesos de negociación.

Tomando como base el Real Decreto 1026/2024 se analizó el

procedimiento a seguir para la articulación de las medidas y el protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en los textos convencionales, así como el papel estratégico de las personas negociadoras para llevar a efecto esta tarea, además de generar una batería propositiva de medidas que fortalezcan la presencia de CCOO en las mesas negociadoras. 🗑️

Raquel Gómez Merayo es socióloga y forma parte del equipo de la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Reducción de la jornada máxima: una medida necesaria y con un importante impacto de género

Amaia Otaegui Jáuregui

LA PROPUESTA DE REDUCCIÓN de la jornada máxima legal, derivada del proceso de negociación que han mantenido los agentes sociales con el Gobierno, tiene una notable relevancia laboral y económica y promueve la reflexión acerca de cómo afectaría esta medida a las mujeres trabajadoras y cómo deberían abordarse y plantearse estas estrategias para acercar a las mujeres en situaciones de mayor igualdad.

La idea de partida es que la reducción sostenible y equitativa de la jornada máxima mejora nuestra calidad de vida, colabora en mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y puede promover un reparto más equitativo de los trabajos de cuidados, unido al posible mejor reparto del empleo y reducción del desempleo. Hay que señalar que una de las claves que caracteriza esta propuesta para la reducción de jornada es que no se vincule a una reducción proporcional de los salarios, pues de otra manera podría traducirse o derivar en una intensificación del trabajo.

Algunos datos

Desde el inicio de la democracia solo se ha realizado una reforma que afectó a la jornada máxima, cuando en el año 1983 la jornada laboral máxima se redujo de 43 a 40 horas semanales. A partir de ese momento, las reformas iniciadas en 1994, han ido incorporando una gran flexibilidad a la distribución horaria mediante la negociación colectiva, pero no han rebajado la jornada máxima legal.

La primera aproximación desde los datos comienza con la información EPA sobre la evolución de las horas semanales habituales medias en el puesto de trabajo principal por sexo. Desde el año 1987 hasta la actualidad la reducción de horas habituales es común tanto para varones como para mujeres. En 1987 las horas trabajadas habituales para el total de ocupados eran de 41,5, siendo mayores en los varones, 42,6, y menor en las mujeres, 38,9. En la actualidad, en el primer trimestre 2024, las horas trabajadas habituales para el total de ocupados es de 37,6 horas, 3,9 horas menos que en 1987. En el caso

Un acuerdo que **rompe** desigualdades

- **Mejoras salariales** para las **mujeres***
- **Jornadas reducidas** por **conciliación** más ajustables.

*representan el **70%** de los contratos a tiempo parcial

CCOO

Avanzando en **igualdad** de **género**

Un **antes** y un **después** en equidad laboral.

beneficiará a sectores como

- **hostelería**
- **comercio**

muy feminizados

Contratos a **tiempo parcial**:

- **Mantendrán** las mismas horas
- **Incrementarán** el porcentaje de jornada contratada

CCOO

de las mujeres es de 35,2 horas, con una caída de 3,7 horas con respecto a 1987 y de los varones de 39,7 horas, reduciéndose en 2,9.

Las razones que explican las menores horas trabajadas habituales de las mujeres se deben a razones muy conocidas, en general derivadas de que la actual organización del tiempo de trabajo en las empresas dificulta, e incluso imposibilita, la conciliación con las responsabilidades familiares, siendo las mujeres quienes asumen una mayor parte de las tareas de cuidado de hijos e hijas y familiares dependientes. Como ejemplo, según datos EPA, de los casi tres millones de personas ocupadas a tiempo parcial en 2024, más de dos millones, prácticamente el 74 % son mu-

jeros. El 47% de las personas trabajadoras a tiempo parcial lo hace de manera involuntaria. Entre ellas, el peso de trabajo a tiempo parcial por razones de cuidado de familiares es del 88%. Además, en 2023 más del 90% de las reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes son disfrutadas por mujeres y el 84 % de las excedencias solicitadas por las mismas razones, lo que evidencia esta asimetría.

Los efectos esperados para las mujeres

La reducción de la jornada máxima podría mejorar las condiciones laborales de las mujeres y reducir la brecha de género. Esta brecha se observa cuando se comparan los ingresos que reciben las mujeres con los que reciben los hombres. La investigación de la Premio Nobel en 2003, Claudia Goldin, ha documentado que el incremento salarial por trabajar jornadas largas puede ser más que proporcional, lo que puede generar brechas de género importantes. La reducción de jornada, por tanto, podría colaborar en la disminución de las diferencias laborales entre mujeres y hombres.

Como se ha comentado, aunque la jornada máxima legal no ha sufrido cambios en España en cuatro décadas, la negociación colectiva sí ha logrado reducir la jornada, con variaciones que pueden ser importantes dependiendo del sector o la empresa. Así lo refleja la estadística del Ministerio de Trabajo, que sitúa el promedio semanal en 38,3 horas para 2023. En ese sentido, todos los sectores tienen jornadas medias pactadas por debajo de las 40 horas, aunque de nuevo hay que señalar que algunos sectores muy feminizados, como la hostelería y el sector de informaciones y comunicación, tienen jornadas semanales de 39,3 horas. El comercio tiene una jornada media semanal de 39,1 horas, y el 99,6 de las personas que trabajan en los sectores citados lo hace durante 37,5 horas o más. Como estos sectores coinciden también en una mayor precariedad y menores salarios y donde la brecha salarial es mayor, la repercusión para las mujeres podría ser mayor.

Si los cambios respecto a la reducción de la jornada máxima continúan en la línea de lo pactado entre las organizaciones sindicales y el Gobierno, otra repercusión esperada y muy relevante es que en muchos casos implicaría un aumento de los salarios de las personas ocupadas a tiempo parcial que, como se ha visto, en general, son mujeres. Al establecer una jornada estándar más corta, las horas trabajadas en estos regímenes representarían una proporción mayor de la jornada completa, lo que se traduciría en un aumento

Por un **registro horario** más efectivo y justo

Que la **jornada pactada** se cumpla.

- Un registro digital, accesible y fiable
- Obligación de registrar el inicio, fin e interrupciones
- Sanciones más severas por incumplimientos

CCOO

Derecho a la **desconexión digital**

- Prohibición de comunicaciones fuera del horario laboral
- Protección especial para trabajos a distancia
- Equilibrará trabajo y vida personal

Mejores condiciones laborales

CCOO

proporcional de sus salarios. El acuerdo reconoce la garantía de mantenimiento del número de horas en los contratos a tiempo parcial, subiendo el porcentaje de jornada contratada e incluye expresamente que en las jornadas reducidas por motivos de conciliación se hará igual que en los contratos a tiempo parcial, si bien en este caso se abre la posibilidad de que la persona trabajadora pueda ajustar la misma banda horaria en la que ya tiene la reducción.

¡Un avance histórico para trabajadoras y trabajadores!

Reducción de la jornada laboral

de **40 a 37,5** horas semanales

Sin reducción salarial
Sin pérdida de derechos

CCOO

Pero... es necesario vincularlo a otras medidas

Sin embargo, para que la implementación de la reducción de jornada máxima sea eficaz y se realice de manera que no genere efectos adversos, especialmente en estos sectores donde predominan las mujeres y los empleos a tiempo parcial, es necesario adoptar medidas añadidas. En este sentido, la ley tiene sus limitaciones, pues la materialización de la reducción de jornada debe hacerse a través del establecimiento de espacios de negociación en empresas y sectores en los convenios colectivos, cuyo papel o capacidad en la fijación de las condiciones de trabajo es predominante.

Algunas claves que deben ir en paralelo a la propuesta legal se refieren al establecimiento de una herramienta esencial para la implementación de la reducción de la jornada como los sistemas efectivos de control y registro horario. Los [informes del Gabinete Técnico confederal](#) confirman que en nuestro país se hacen millones de horas extraordinarias al año y una gran parte de estas no se pagan. Los datos EPA señalan que en algunos sectores muy feminizados como educación, actividades de investigación y servicios financieros se realiza una enorme cantidad de horas extra no pagadas al año, de donde se concluye que para muchas mujeres, los horarios son a menudo extensos, variables e inciertos. Además de la reducción, para lograr una mayor igualdad, es imprescindible una mayor intervención sindical en la distribución de los horarios.

Pero además, en el mundo digitalizado que habitamos, la negociación colectiva debe abordar sin demora los mecanismos y sistemas para garantizar una desconexión digital que respete los horarios de descanso, ofreciendo a las personas mayor transparencia y previsibilidad respecto de su tiempo de trabajo y en especial, respecto de su distribución. La liberación del tiempo de trabajo para poder vivir mejor es una de las aspiraciones intrínsecas del sindicalismo y constituye una de nuestras señas de identidad, pues la reducción del tiempo de trabajo contribuye a mejorar la capacidad de las mujeres para organizar su vida personal y familiar y a hacerlo en condiciones de mayor igualdad. ■

Amaia Otaegui Jáuregui (@amaiaotaegui) trabaja en la secretaría confederal de Acción Sindical y Empleo.

“Las políticas feministas son de sentido común y son políticas de clase”

HABLAMOS con el secretario general de CCOO, Unai Sordo, y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, sobre el #FeminismoSindical y las políticas de igualdad y diversidad, la parcialidad o los cuidados en un momento que ambos consideran crucial. Mientras el mundo se enfrenta a una oleada reaccionaria y ante el riesgo de involución, el mensaje para los tiempos venideros y también de cara al 13 Congreso de CCOO es claro: el sindicalismo de clase seguirá peleando por avanzar.



Fotografía de Julián Rebollo.

Diana G. Bujarrabal

Se cumple el primer mandato desde que Comisiones Obreras se definiera como organización feminista en sus estatutos. ¿En qué se ha traducido este cambio?

Carolina Vidal López: Impulsa las políticas de género en tres estadios, en tres vías. Primero, para que toda la acción sindical y toda la política sindical incorpore los principios feministas. En segundo lugar, para que la organización, respecto a la afiliación, a los delegados y delegadas, a la representación de la clase trabajadora, impulse la participación de las mujeres. También, obviamente, en

los puestos de dirección. Y en tercer lugar, para que las Comisiones Obreras asumamos que somos la mayor organización social feminista de este país y que tenemos que intervenir en las políticas sociales y con los movimientos feministas en la calle.

Unai Sordo: Es la constatación de que el feminismo, el movimiento igualitario entre mujeres y hombres, es un movimiento que trasciende. Y, como bien dices, plantea la necesaria transversalización dentro de toda la acción sindical. El sindicato fundamentalmente es un agente igualitario. Al final, la acción sindical lo que pretende es, de forma organizada, superar los elementos de desigualdad que existen en el mundo del trabajo

y en la sociedad. Es una forma de reconocer la estructuralidad de las desigualdades entre hombres y mujeres que han existido a lo largo de la historia. Luego, en efecto, su concreción depende de la cotidianidad. Yo creo que es mucho más importante en realidad incorporar la cotidianidad de la acción sindical con perspectiva de igualdad y con perspectiva de género, incluso más importante que la propia declaración de intenciones y de principios.

En ese sentido, los planes de igualdad son clave, ¿en qué punto estamos?

U.S.: El plan de igualdad supone un diagnóstico concreto de cuáles son los motivos que generan desigualdad en los centros de trabajo, y el planteamiento de correcciones desde la acción colectiva. Esto es un cambio radical, es incorporar al núcleo duro de la negociación colectiva la perspectiva de género y de reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. A partir de ahí, a nadie se le escapa que es un trabajo ímprobo incorporar los planes de igualdad a miles y miles de empresas que están obligadas a hacerlos. Y el sindicato tiene que poner recursos, inteligencia colectiva. Existe el riesgo de que las empresas se acomoden a hacer los planes de igualdad como en su día en los planes de prevención de riesgos, en una especie de cortar y pegar, sin atender a qué es lo que de verdad genera desigualdad en cada centro de trabajo. El sindicato, para intervenir allí donde tiene representación, pero también donde no la tiene, necesita trabajadores y trabajadoras cualificados para poder analizar las perspectivas y las desigualdades reales y organizar a la gente en torno a cómo remover esos elementos de desigualdad. Por tanto, es una herramienta muy potente que se ha ido desplegando en miles de empresas, pero donde no hay que dejar de ser muy exigentes y muy autoexigentes, porque queda muchísimo trabajo por hacer.

C.V.L.: Yo creo que estamos en el momento de valorar cualitativamente qué estamos incorporando. Ha tenido algo muy positivo, que es que se han diagnosticado cuáles son los problemas atendiendo a las necesidades productivas que tienen las distintas industrias, los servicios, la administración pública... Tienen realidades diferentes que provocan discriminaciones diferentes. El sindicato y los agentes sociales hemos pasado a la ofensiva para proponer soluciones a las discriminaciones que se producen de manera estructural. Y es importante el sentido pedagógico que tienen los planes de igualdad para los trabajadores y trabajadoras. Las plantillas están hablando y reconociendo esas discriminaciones. Esto está produciendo en la base de las relaciones laborales unos cambios conceptuales que a medio y largo plazo van a resultar transformadores. Porque están saliendo otras reflexiones que no tienen que ver solamente con las discriminaciones en materia de género, que nos llevan a

otro tipo de discriminaciones que estamos aprendiendo a reconocer como estructurales, que tienen que ver con la migración, la discapacidad o el colectivo LGTBI+. Es decir, estamos aprendiendo a defender la democracia en las empresas. Los planes de igualdad han sido una herramienta muy potente, muy poderosa, políticamente hablando.

Hablabais de la capacidad de intervención sindical frente a otro tipo de discriminaciones. En este sentido, se acaba de cumplir el plazo de tres meses que daba el Real Decreto 1026/2024 para abrir las mesas de negociación e incorporar las medidas planificadas en materia LGTBI...

C.V.L.: Todas las medidas que tienen por objetivo cambiar las estructuras históricas de reparto de poderes, de derechos o libertades, cuestan. La negociación colectiva es el mejor instrumento, el más relevante, el que más fuerza sindical tiene para estructurar las relaciones laborales e intervenir en las condiciones de trabajo. Por eso, desde las Comisiones Obreras interpretamos que era fundamental evitar discriminaciones para el colectivo LGTBI+ a partir de la negociación colectiva que, entre otras cosas, tiene un índice de cobertura absolutamente mayoritario. Las medidas que intentan prevenir frente a la LGTBifobia no están solo referidas a las aplicables a las personas del colectivo LGTBI, sino a toda la plantilla, obviamente. Es verdad que nos queda trabajo. Hacemos un llamamiento a las patronales para entender que esto hay que incorporarlo. Tenemos datos realmente escalofriantes: el 70 % del colectivo LGTBI+ esconde y oculta su identidad en la empresa para no sufrir LGTBifobia.

U.S.: Creo que la situación de las desigualdades y las discriminaciones de las mujeres dentro del ámbito laboral tienen poco que ver con la situación de las personas LGTBI+. Por eso las herramientas que hemos negociado para abordar estas dos situaciones son distintas. La discriminación o la desigualdad de las mujeres tiene causas estructurales que tienen que ver con la feminización de los cuidados, la feminización de algunas actividades profesionales, la estructura de los salarios, las discontinuidades en las carreras profesionales o la parcialidad en la contratación, y una condición que es indisoluble de las mujeres cuando van a trabajar, y es que son mujeres. La discriminación a las personas del colectivo LGTBI+ es la expresión de una discriminación atávica en la sociedad, que se da en la calle, en el bar, y que se puede dar en el centro de trabajo hasta unos extremos absolutamente asfixiantes y llevar a que, por ejemplo, como bien has dicho, muchas de estas personas directamente no manifiestan en modo alguno su condición sexual en el centro de trabajo, entre otras cosas porque no tienen por qué hacerlo, faltaría más. Creo que la protocolización de las medidas para evitar cualquier situación de discriminación

Carolina Vidal López:
“Con los planes de igualdad, estamos aprendiendo a defender la democracia en las empresas”.



Fotografía de Julián Rebollo.

o de acoso en los centros de trabajo es muy importante, entre otras cosas, para visibilizar y normalizar la diversidad afectivo-sexual en la sociedad. En un contexto como es el del trabajo hay dos características muy particulares. Una, que hay unas relaciones jerárquicas que no existen en la sociedad. En la sociedad todas y todos somos ciudadanos, todas y todos elegimos, más o menos, por qué calles vamos o dejamos de ir. En el centro de trabajo hay muchas cosas que no puedes elegir porque hay gente que manda y gente que tiene que obedecer. En segundo lugar, se producen espacios de convivencia horizontal donde la LGTBifobia se puede mostrar de una forma muy descarada y muy jodida. Recuerdo perfectamente la fábrica donde yo trabajaba, si se hubiera conocido que una persona era homosexual, una persona hombre, porque salvo en la oficina todos los que trabajábamos éramos hombres, esa persona hubiera tenido serios problemas de convivencia.

¿Crees que a día de hoy sucedería lo mismo en tu empresa?

U.S.: La sociedad ha avanzado mucho en ese terreno, pero en el contexto de un vestuario donde la gente se ducha o donde la gente se cambia, creo que seguiría habiendo expresiones homófobas, no me cabe la más mínima duda. Estamos hablando de la homosexualidad, no te digo ya de una persona trans, con los enormes problemas de inclusión laboral que tienen.

Mencionabais antes las condiciones que afectan de manera particular a las mujeres y en concreto la parcialidad, ¿cuál es la propuesta sindical para abordarla?

U.S.: Creo que la contratación a tiempo parcial es en muchos casos muy deseable, que permite acomodar tiempos de vida a tiempos de trabajo. Yo para nada demonizo la contratación a tiempo parcial. Lo que pasa que las estadísticas nos dicen que más del 70% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres y que la mayor parte del tiempo parcial en España es no deseado. Es decir, en realidad la gente trabaja a tiempo parcial porque no puede trabajar más horas o no puede trabajar a tiempo completo. El sindicato lo que quiere plantear es una reformulación. En la medida que el tiempo parcial va acompañado de alargamientos de jornadas o de horas complementarias, que cuando éstas sean estructurales acaben convirtiéndose, si el trabajador y la trabajadora así lo desean, en parte de su jornada ordinaria. Además, la reducción del tiempo parcial sólo se producirá en el largo plazo en la medida en que se refuerce una estrategia de cuidados de personas dependientes. Porque buena parte de las personas que prefieren trabajar a tiempo parcial es porque es la fórmula que les permite compatibilizar con la vida personal de cuidados de hijos, hijas, madres, padres y personas dependientes.

En ese sentido, Carolina, el Pacto Estatal por los Cuidados ha sido una de las apuestas de la secretaría y por extensión, por supuesto, de todo el sindicato de este mandato, ¿nos puedes explicar la propuesta?

C.V.L.: El Pacto Estatal por los Cuidados es efectivamente esa apuesta del sindicato por intervenir en esas discriminaciones estructurales que sufrimos las mujeres. No podemos esperar a que estas discriminaciones, como consecuencia de la inercia de las normas laborales o como consecuencia de la inercia de las estructuras sociales, se vayan eliminando. Por eso necesitamos que el gobierno sea propositivo y que ponga normas sobre la mesa que destruyan estas discriminaciones estructurales que inciden claramente en la brecha salarial. De esas brechas laborales, algunas se han estrechado como consecuencia, especialmente, de la subida del salario

mínimo interprofesional y la caída de la reforma laboral del Partido Popular. Pero ya anunciamos, y se lo hemos puesto de manifiesto al Gobierno, que la brecha salarial va a dejar de estrecharse. Y va a dejar de estrecharse por otros condicionantes que no tienen que ver tanto con las normas laborales, sino con la histórica división sexual de los trabajos. Y aquí entra el trabajo de cuidados. El tiempo parcial no tenemos por qué demonizarlo. El problema es cuando ese tiempo parcial se convierte en un trabajo precario. Porque las mujeres no necesitamos un tiempo parcial, necesitamos un tiempo completo que no podemos desarrollar porque tenemos que cuidar y es cuando se convierte en un trabajo precario que hace que las mujeres seamos dependientes económicamente. Esto tiene otra derivada mucho más grave y mucho más cruel para las mujeres, que es la incapacidad para huir de la violencia porque no tenemos medios económicos para poder tener independencia. Necesitamos poder elegir, independientemente de nuestro código postal, de nuestra nacionalidad o de nuestra capacidad económica. Porque las mujeres que hemos podido romper el techo de cristal, normalmente tenemos capacidad económica para poder derivar esas responsabilidades de cuidados probablemente a otra mujer, probablemente migrante y que convertimos en precaria. Eso no es romper con las estructuras patriarcales, eso, es simplemente traspasar esa incapacidad de elegir a mujeres que están en los suelos pegajosos.

U.S.: Hay que abordar el pacto de cuidados y las políticas de cuidados desde la perspectiva de reforzar un estado de bienestar. Hay una perspectiva de género evidente para reivindicar una política de cuidados, una política pública de cuidados, pero también una perspectiva de clase evidente. En España las personas mayores, los niños y las niñas o las personas dependientes de muchísimas familias son cuidadas y muy bien cuidadas, fundamentalmente por quien lo puede pagar. Y hay personas que necesitan cuidados y que tienen peores cuidados o son cuidados por mujeres que tienen que dejar de trabajar total o parcialmente cuando no hay recursos. Por tanto, la pregunta es ¿se van a desmercantilizar los cuidados para incorporarlos como un pilar del estado de bienestar o se va a continuar con un esquema vinculado a las mujeres o vinculado a los ámbitos mercantiles? A mí me parece un debate de época. Un debate que tiene que ver con la reformulación de un contrato social del siglo XXI. Esta es la pata del contrato social del siglo XX que se quedó fuera del esquema de la posguerra porque, igual que la sanidad, la salud, la educación o las pensiones o la prestación de desempleo se entendió que tenían que cubrirse de una forma ambiciosa por parte del poder público, por parte del Estado, el cuidado no se entendió así. Se vinculó a la familia y a la feminización en la esfera privada.

Unai Sordo:
“La protocolización de las medidas para evitar cualquier situación de discriminación o de acoso en los centros de trabajo es muy importante, entre otras cosas, para visibilizar y normalizar la diversidad afectivo-sexual en la sociedad”.

C.V.: Esos padres de la Constitución y las pocas madres que había cuando definieron el estado social y democrático de derecho incorporaron esos derechos universales de la sanidad o la educación, pero nunca incorporaron el derecho de los cuidados, porque ya estábamos nosotras para cuidar. Necesitamos una Ley del Cuidado, estaba en el acuerdo de gobierno, una ley que defina qué es cuidar, qué es derecho a ser cuidadas y cuidadas y sobre todo, qué es persona cuidadora. Es muy importante para definir las relaciones laborales. Después de esta ley se generará efectivamente un sistema de derechos y de herramientas públicas según las competencias.

Estas transformaciones de las que estamos hablando, ¿cómo las estamos trasladando al interno? ¿Hay más liderazgos femeninos?

U.S.: En el terreno de la incorporación de las mujeres a tareas de dirección en el sindicato, para mí hay un dato que es absolutamente demoledor. Ya sé que el más llamativo es el número de secretarías generales que tenemos en federaciones y territorios, pero ese es un dato que siendo importante, en mi opinión palidece frente a otro que prácticamente nadie sabe, y es que ahora mismo hay más secretarías de organización mujeres que hombres en el sindicato. Y las secretarías de organización, primero, tienen una dimensión pública mucho menor, con lo cual no se incentiva tanto por la imagen hacia afuera. Y, además, obedecen al rol históricamente más masculinizado dentro de una organización, cualquier organización, también una sindical. Es muy importante reivindicar la política de cuotas que se hizo en su día. Esto no hubiera ocurrido si no se hubiera forzado desde la política de cuotas. A partir de ahí, un sindicato de un millón de afiliados y afiliadas y de más de cien mil delegados y delegadas,



Fotografía de Julián Rebollo.

no es sólo órganos de dirección. Yo creo que el gran reto es incorporar a las mujeres también a las actividades de gestión y dirección sindical en los espacios intermedios. Y esto a veces es más complicado. ¿Por qué? Porque lo que hablábamos antes, por ejemplo, respecto a la feminización de los cuidados o la derivación de los trabajos domésticos a las mujeres afecta a la vida laboral, pero afecta también a la vida sindical. Hay que tener también esa perspectiva. Hay que buscar horarios y formatos amables para la participación de todas las personas, más allá de la disposición de tiempo real que tengan.

Hemos hablado de avances que ya se han producido y que se están trasladando a los centros de trabajo y a la propia vida sindical, de construir ese contrato social del siglo XXI, pero el escenario a nivel internacional es muy incierto.

U.S.: Estamos ante el mayor riesgo reaccionario que ha vivido Occidente en las últimas cinco décadas, sin ningún género de dudas. Se está queriendo instalar una sensación de caos generalizado, de ocaso civilizatorio. Y en el fondo, lo que subyace tiene que ver con la falta de certeza en el futuro, con las inseguridades, con la pérdida de expectativas, con el deterioro de las condiciones materiales de vida de una parte de la población. Lo que hay que hacer es no resignarse a esta oleada reaccionaria. Y hay que reformular todas

las políticas igualitarias en clave de políticas de mayoría y políticas de sentido común. Es decir, las políticas feministas son políticas de sentido común y políticas de mayorías. Y apelan a las mujeres, pero apelan a los hombres. Y son políticas de clase. El reaccionarismo se ha basado en interpretar los miedos de la contemporaneidad. Es paradójico que a un señor como Donald Trump, a quien ninguna persona medianamente sensata dejaría a solas con ningún familiar, le voten. Una persona que es repulsiva en todos sus términos intelectuales, pero que ha sido capaz de concitar en torno a sí una idea de masculinidad, una idea de poder, de potencia, que interpreta un miedo en parte de las sociedades norteamericanas. Durante décadas se ha impulsado la sensación de invulnerabilidad de las sociedades occidentales... creo que esto ha cambiado después de la pandemia y hay una sensación de creciente vulnerabilidad en las sociedades, y ha calado también la idea de que hay límites. Las generaciones que hemos nacido después de las posguerras del siglo pasado no transitamos bien ante la idea de vulnerabilidad y la idea de límite. Y hay una reacción, una rebelión ante esos límites. ¿Y cuál es la reacción ante esos límites? El nihilismo. Esta banda de 'tienes que hacer lo que quieras, no tienes que pagar impuestos, sálvate la vida por tu cuenta, pisa al de al lado y que te gobierne el más tonto con tal de que te deje hacer las cosas que tú crees que tienes que hacer'. Ese narcisismo que es, yo creo, el signo de época. Frente a esto hay que contrarrestar con estado social, modelo social, proteger las inseguridades de la gente más débil, de la gente más discriminada, de la gente en mayores situaciones desigualdad. Con una vocación de mayoría social.

C.V.L.: Las políticas de mayorías tienen que ver con que el feminismo, los derechos sociales, los derechos democráticos entren en la sociedad. Por contraposición, desde la derecha y la ultraderecha y algunos movimientos internacionales, lo que quieren provocar es que la política de mayorías sea el poder de la violencia. Y lo que tenemos que evitar es que esa violencia llegue y entre en las instituciones. En España corremos un serio riesgo de involución si esos grupos, la derecha y la ultraderecha, entran en el gobierno. Desde las Comisiones Obreras, desde luego, estamos reclamando que el Gobierno, este gobierno progresista, tiene que ser valiente, tiene que actuar a la ofensiva, protegiendo algunos derechos legalmente que pueden, si llegan a gobernar, no estar tan solidificados dentro de la sociedad. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, al derecho al aborto. No hace mucho estuvieron reunidos esa horda internacional del control de los cuerpos de las mujeres en el Senado para hablar de la prohibición de la interrupción voluntaria del embarazo. Pero hay muchas más cosas. Tenemos miedo de que las leyes contra la violencia machista se interpreten como no necesarias precisamente

para que la violencia que el patriarcado ejerce sobre nosotras campe a sus anchas y no tenga ningún límite. Necesitamos una transformación colectiva, una defensa frente a la violencia sexual o de otro tipo, que venga desde lo colectivo, que venga del feminismo y que termine en el desarrollo de leyes que nos amparen.



Fotografía de Julián Rebollo.

Carolina Vidal López:
"Tenemos que evitar que la violencia entre en las instituciones".

Se cuestionan las leyes que protegen a las mujeres y, al mismo tiempo, las cifras de las violencias siguen siendo tremendas. ¿Qué podemos hacer?

C.V.L.: Mejorar la posición de las mujeres frente a la violencia que sufrimos. La vida de las mujeres está atravesada por la violencia desde que nacemos hasta que morimos. Que tengamos que ir buscando protección, o no yendo solas por la calle porque tengamos miedo, es claramente violento. Pero es claramente violento también que tengamos problemas para abortar en la sanidad pública y que nos deriven a la privada porque no se garantice. Y es igual de violento que la cara de la pobreza en este país y en toda Europa sea la cara de una mujer, porque tenemos carreras de cotización después de una vida laboral precaria más negativas, o mínimas frente a las que tienen los hombres. Ante esta violencia se ampara con normas, con leyes que protejan sus derechos y desde luego fomentando la igualdad entre hombres y mujeres para que nosotras podamos elegir libremente.

Ante este escenario de incertidumbres del que venimos hablando, el lema del Congreso es 'Respuestas' ¿Qué horizonte podemos ofrecer desde el sindicato?

U.S.: El sindicato es el gran espacio de seguridad que tiene la clase trabajadora en España. Las relaciones laborales, los derechos y las garantías de la gente trabajadora estarán en función de los niveles de sindicalización que seamos capaces de lograr en el marco de las empresas, de los centros de trabajo y de la sociedad. Yo creo que sobre eso tiene que pivotar todo lo demás. Luego

Unai Sordo:
"El reaccionarismo se ha basado en interpretar los miedos de la contemporaneidad"

introduciremos los elementos de contrato social frente a sociedad salvaje, frente a ley de la selva, pero el sindicato tiene que ofertar espacios de certeza y de seguridad a la gente trabajadora. Espacios de contrato social, derechos laborales, igualdad entre las personas, fraternidad, organización colectiva. El segundo mensaje es que nosotros no somos una entidad que baja de Marte para entrar a un centro de trabajo y resolver los problemas a la gente. Nosotros somos una herramienta de auto-organización de la clase trabajadora en los centros de trabajo. Y va a haber una diferencia sustancial en las condiciones laborales y en los derechos sociales de las personas allí donde estén organizadas respecto de allí donde no haya ningún tipo de organización. Sobre esto tiene que pivotar la propuesta sindical de CCOO a la sociedad española.

Diana G. Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Entrevista completa en YouTube

Y aún así me quedé

Ana Villaseñor Horcajada

LA RED SOCIAL TIKTOK no solo es un mar donde la extrema derecha navega bien, como habitualmente se destaca, sino también un espacio donde la juventud rompe estigmas y alza la voz frente a las injusticias. Ahora las mujeres jóvenes han tomado la voz a través del *trend* (tendencia) “y aún así me quedé” que, a pesar de lo que pueda parecer, surge para nombrar y reconocer las violencias machistas dentro de una relación y su normalización. Se les pone nombre a todas ellas, con cierto sentido del humor en alguna ocasión, pero siempre de manera útil para reconocer el dolor, sobreponerse, ayudar a otras y poner pie en pared frente a las violencias machistas.

Reconocer todas estas formas de ejercer violencia no es sencillo, especialmente cuando eres quien las ha sufrido. Pero, en un alarde de valentía y coraje, estas mujeres han decidido no permanecer calladas, porque saben que el peso de ser una víctima de violencia de género, no tiene que recaer en ellas, sino en quienes la ejercen.

Mucha gente, al ver estos vídeos, se habrá hecho la misma pregunta: ¿Por qué no se fueron antes? ¿Qué les hizo quedarse ahí? Formularlo de este modo desvía la atención hacia la víctima y sus decisiones, en lugar de centrarse en el agresor, que es quien ejerce el abuso de poder y el maltrato. Estas relaciones no comienzan con violencia extrema, sino con gestos sutiles que, con el tiempo, minan la autoestima, generan dependencia emocional y aíslan a la víctima de su entorno. Así es como el control se normaliza y la salida se vuelve cada vez más difícil de ver.

A quienes plantean estas preguntas, solo podemos responderles con pedagogía

Y de eso trata este *trend* (tendencia): de construir una red de apoyo, de reconocernos y no avergonzarnos. Trata de visibilizar las violencias, de acompañarnos y de nombrar y dar a conocer los lugares en los que no queremos estar. Lejos de ser un ejercicio de culpabilización, estos vídeos, bajo esa etiqueta, nacen desde la resiliencia. Porque estas mujeres, a pesar de reconocer que “se quedaron” en relaciones dañinas y violentas, lograron salir, abrazar sus contradicciones y comprender que, por desgracia, lo que vivieron es producto de una sociedad machista y patriarcal que aún tiene mucho camino por recorrer para construir relaciones verdaderamente sanas y libres de violencia.

Como ilustra este ejemplo, TikTok a veces puede convertirse en un espacio donde la juventud, además de divertirse y entretenerse, se politiza a través de las experiencias personales y genera comunidad. Porque sí, lo personal es político. Además, si algo demuestra esta presencia del feminismo en redes es



Grabándose en primer plano, estas mujeres relatan diversas formas de violencia en sus relaciones, que van desde manipulaciones como el *gaslighting* (luz de gas), humillaciones y burlas, o imposiciones sobre su vestimenta o economía, hasta amenazas, encierros, violencia física y digital, entre ellas la difusión no consentida de vídeos íntimos, las grabaciones de conversaciones privadas o la creación de perfiles falsos para influir en el contenido que publican en redes sociales.

y haciéndoles entender que el problema no es la supuesta pasividad de la víctima, sino los mecanismos de violencia que la inmovilizan. La clave está en reconocer esas primeras señales de violencia, en generar redes de apoyo y en construir una sociedad que no solo reaccione ante los casos más extremos, sino que intervenga antes de que el maltrato se arraigue. Porque la responsabilidad nunca es de quien sufre la violencia, sino de quien la ejerce y de quienes, como sociedad, permitimos que se repita.

que, a pesar de los intentos por despolitizar a la juventud, ésta sigue encontrando maneras de organizarse, aprender y reivindicar sus derechos. Lo que se construye en estos espacios digitales tiene un impacto en nuestras vidas: impulsa cambios culturales, genera conciencia y refuerza la idea de que la lucha por la igualdad y el feminismo siguen siendo urgentes y necesarios. ■

Ana Villaseñor Horcajada (@anaglimlag) es adjunta a la secretaria confederal de Juventud

La fuerza transformadora del feminismo sindical

Éste ha sido el primer mandato bajo la rúbrica de **#CCOOSindicatoFeminista**, una definición que implica pasar de las palabras a los hechos, a la integración en la agenda sindical de un principio feminista básico: hacer efectiva la igualdad en los centros de trabajo y en los entornos laborales. Hacerlo desde el trabajo sindical, a todos los niveles y en todos los escenarios en los que estamos.

En este número de *Trabajadora* presentamos el trabajo realizado bajo el prisma del feminismo sindical en tres ámbitos: el Diálogo Social y la normativa resultante; la negociación colectiva, con especial énfasis en el instrumento sindical más feminista, los planes de igualdad y la situación laboral de las mujeres y su evolución en estos años fruto, entre otros, de la reforma laboral.

Fotografía de Fran Llorente/CCOO Madrid



Sindicato feminista: Diálogo Social y avances normativos en igualdad

Carolina Vidal López



Ver la entrevista
La secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, llama a la movilización en la concentración sindical del 8M de 2023.
Foto: Julián Rebollo

SER UN SINDICATO FEMINISTA supone asumir la perspectiva de género en todas y cada una de nuestras políticas, de nuestras líneas de trabajo, de nuestras actuaciones sindicales. Significa transversalizar el enfoque de género en todas nuestras propuestas, llevando este enfoque a todos los escenarios en los que participamos y reclamando que las normas y medidas contengan garantías de resultados positivos en igualdad.

Desde CC00 empujamos para cambios normativos y sociales de calado, también en igualdad. Así mejoramos la vida de las personas trabajadoras y, específicamente en lo que nos toca, materializamos mejoras para la vida cotidiana de las mujeres, en sus derechos, condiciones de trabajo, autonomía económica, salud, protección social. En definitiva, en su libertad.

Durante los dos gobiernos de coalición progresista que han enmarcado este mandato confederal, el Diálogo Social ha sido un valor en alza, sobre todo el de la 14 Legislatura. Desde el Diálogo Social

hemos participado y hemos sido decisivas con nuestras propuestas en cambios legislativos y en políticas públicas. Lo hemos sido con nuestras reclamaciones, sostenidas a lo largo de mucho tiempo, apoyadas en informes, estudios, enmiendas, movilizaciones.

También hemos sido decisivas las CC00 en otros cambios normativos aún cuando no sean fruto directo del Diálogo Social. Podría parecer que los avances caen del cielo, pero están sustentados trabajosamente desde nuestro suelo, anclados en nuestras reivindicaciones total o parcialmente, elaboradas desde nuestra cercanía con las problemáticas a resolver. Junto a otras organizaciones. Porque los derechos no se regalan, se conquistan; emanan de exigencias colectivas de la ciudadanía organizada.

La **normativa laboral** aprobada en estos años, en buena parte ha sido consecuencia del Diálogo Social o en respuesta a persistentes reivindicaciones sindicales. Y ha tenido en general un impacto positivo de género. Cabe destacar, en primer

lugar, las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), de enorme impacto en las trabajadoras. Es, sin lugar a dudas, una de las más potentes políticas laborales feministas.

Con la subida acordada por el Gobierno y los sindicatos más representativos para 2025, del 4,41% (50 euros al mes), el SMI se incrementa en un 60,10% desde 2018, en que estaba en 735 euros. Para este año se sitúa en los 1.184 euros brutos al mes por 14 pagas (16.576 euros al año). Mejora los salarios de casi 3 millones de personas, el 57% mujeres. Beneficia en mayor medida a las mujeres, a las personas jóvenes, a quienes tienen un contrato temporal y a las personas que trabajan en el sector agrario, comercio y hostelería. Desde 2018, el SMI ha subido un 60% y la inflación un 23%, con lo que las personas afectadas, principalmente mujeres, han ganado un 37% de poder adquisitivo.

Las subidas salariales también han tenido lugar en el marco de la negociación colectiva, al amparo del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) fruto del Diálogo Social. En 2024, por ejemplo, se ha registrado una subida salarial media del 5,2%.

El salario es fundamental para la supervivencia y la autonomía de las personas, desde luego, lo es para las mujeres, más pobres históricamente. Y detrás de los bajos salarios suele haber desvalorización del trabajo realizado y peores condiciones laborales. Nos preocupan, en nuestro trabajo sindical cotidiano, la brecha salarial y los salarios medios más bajos de distintas ocupaciones, casi todas feminizadas, y en general vinculadas a los cuidados, porque inciden en una violencia económica estructural. Pero eso es tema de otro artículo.

Sin embargo, pese a los avances normativos, no podemos echar las campanas al vuelo, porque persisten en su gravedad las brechas laborales de género. Con políticas laborales idóneas sólo se recortan, sí, pero en pequeña dimensión y con demasiada lentitud. Se trata de hacer efectivos nuestros derechos, también el derecho a la igualdad; es una deuda democrática hacia las mujeres. No podemos esperar más porque ya vamos tarde.

También destacamos otras normas laborales puestas en marcha en este período, con nuestra participación o que responden a nuestras vindicaciones históricas, como, por ejemplo, el *RDL 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio*



del hogar, a pesar de los vacíos y lagunas aún por cubrir, y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que incluye un Plan de Transversalidad de género en las Políticas Activas de Empleo.

Igualmente, por su impacto de género positivo y el enorme trabajo sindical reclamando y haciendo propuestas que hay detrás, hay que referir la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027* y la ratificación de los Convenios de la OIT 177, 189 y 190 en 2022. En el plano de la protección social, los Acuerdos de Pensiones (2021 y 2023), las mejoras del Ingreso Mínimo Vital y otras medidas del “escudo social”, y los incrementos de pensiones contributivas, mínimas y no contributivas.

A veces las nuevas normas han sido claramente insuficientes y así lo hemos trasladado. Se han conseguido nuevos derechos en materia de conciliación corresponsable, derivados de la transposición de la Directiva 2019/1158, pero, como hemos denunciado reiteradamente, se incumple la Directiva 1158 en lo relativo al permiso parental de 8 semanas, que debería ser retribuido en su totalidad.

En **legislación en igualdad**, a la que hemos contribuido también con nuestras consideraciones, propuestas y enmiendas, destacamos la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, que reconoce a las víctimas de violencia sexual y las equipara a las de la LO 1/2004 en acceso a los servicios de protección integral y derechos, incluidos los socioeconómicos y laborales. Establece que el acoso sexual es violencia sexual.

Asimismo, lo es la *LO 1/2023, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, que incluye garantías de derecho efectivo del aborto a todas las mujeres en la sanidad pública, independientemente del territorio del Estado en el que residan; que las mujeres de 16 y 17 años puedan decidir sobre sus vidas y sus cuerpos; se elimina el requisito paternalista de los tres días de reflexión; que las mujeres puedan optar libremente al método de interrupción de embarazo que elijan; que se regule la violencia reproductiva, y que se reconozca el derecho a baja laboral por menstruación incapacitante, entre otras medidas.

También hemos celebrado la *LO 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres* y el *Real Decreto*



La secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente Peralta, la secretaria de Estado de Igualdad, Aina Calvo, y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal López.

Foto: Marino Guardia

664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales.

Y ponemos en valor la *Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, a la que contribuimos con propuestas. Aunque con algunas carencias señaladas por CCOO, creemos que es positiva porque confiere un marco legislativo a escala nacional en derechos de las personas LGTBI+, además de establecer medidas de prevención de la discriminación, de protección y reparación para las víctimas de LGTBIfobia y un régimen sancionador específico. Habría que destacar también el RD 1026/2024, que desarrolla el art. 15 de la citada Ley, fruto de un acuerdo de Diálogo Social. Reglamenta la obligación empresarial de negociar con la representación sindical e incorporar en los convenios colectivos un conjunto planificado de medidas y recursos para garantías de derechos de las personas LGTBI+.

Conseguimos los avances con diálogo y propuestas, sí, pero también porque somos garantía de autoconciencia y auto-organización de la clase trabajadora. Y no dudamos en movilizarnos, con nuestra fuerza sindical. En este período reconocemos el esfuerzo colectivo de movilización protagonizado por las tra-

bajadoras en la conflictividad laboral y las huelgas, con un indiscutido protagonismo de mujeres, con importantes conquistas de las sindicalistas tras estas movilizaciones y su repercusión también en los salarios.

En 2022, las mujeres protagonizaron el 50% de las huelgas; ya se veía la imparable presión sindical de las mujeres. En 2023, 6 de cada 10 personas trabajadoras que han participado en huelgas han sido mujeres (el 58%). A pesar de ser menos en la fuerza laboral (46%), son los sectores feminizados y precarizados, muchos vinculados a los cuidados, los que más han protagonizado las huelgas este año. Es un cambio más de tendencia, fruto de la concienciación sindical y feminista de las mujeres, del empoderamiento colectivo, de la toma de conciencia de las trabajadoras del poder de protestar. El sindicalismo de clase y feminista empodera a las mujeres, nos empodera a todas. Unidas somos más fuertes frente a la ola ultraderechista y patriarcal. Las CCOO constituimos un cordón sanitario: con nuestro sindicalismo feminista y de clase avanzamos hacia nuestro objetivo de emancipación colectiva de clase y género. ■

Carolina Vidal López (@CarolinaVidal_L) es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.

Crecimiento exponencial de la negociación de planes de igualdad

Begoña Marugán Pintos



Los planes de igualdad se han convertido en la principal herramienta de igualdad en los centros de trabajo.
Foto: Fran Llorente / CCOO Madrid

DESDE CCOO sabemos que los planes de igualdad son la mejor herramienta feminista para llevar la igualdad a los centros de trabajo, por lo que se ha implicado en esta tarea a toda la estructura. Del esfuerzo y avance en la negociación de los planes de igualdad en este mandato dan cuenta los datos sobre planes registrados.

En febrero de 2022, desde esta misma sección de *Trabajadora*, se escribía el artículo titulado: "[Trabajando para que los planes salgan bien](#)". Tres años después podemos decir que esta frase resume el quehacer en materia de igualdad. En este tiempo se ha estado trabajando sindicalmente para que los planes de igualdad salgan bien, una apuesta segura para conseguir la igualdad laboral, ya que los planes son la mejor y más completa herramienta europea para alcanzar la igualdad laboral en los centros de trabajo.

Las normas han remado a favor

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* ha supuesto una oportunidad sindical feminista sin precedentes al obligar a elaborar y aplicar planes de igualdad a las empresas de más de 250 personas en plantilla. Eso suponía que cerca de 5000 empresas estuvieron obligadas por la ley a tener plan de igualdad; sin embargo, el éxito inicial fue relativo puesto que solo el 6,75% de éstas había registrado su plan de igualdad en el REGCON en 2019. Un 93,25% de las empresas que ya en 2007 deberían tener plan de igualdad, seguían sin haberlo aprobado 12 años después.

Este periodo lo podemos considerar como una primera fase del proceso de elaboración de planes de igualdad, una fase que permitió a las personas negociadoras –muchas de ellas responsables de recursos humanos– constatar

cómo las discriminaciones laborales socialmente existentes se reproducían en su propia empresa: segmentación sexual del trabajo, ausencia de mujeres en determinados puestos, procesos selectivos con entrevistas sexistas, promociones inexistentes o más lentas y exigentes para las mujeres, permisos de corresponsabilidad retribuidos para hombres y sin retribuir para mujeres, acosos sexuales, más temporalidad y parcialidad para las mujeres... Esta primera etapa en la negociación de planes de igualdad, situada temporalmente entre 2007 y 2019, sirvió a efectos pedagógicos para visibilizar la discriminación en los centros de trabajo.

A partir de 2019 se puede hablar de una segunda fase de este proceso. Dado que las discriminaciones por cuestión de género seguía existiendo, con el nuevo gobierno de coalición se aprobó el *Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad*



de trato y de oportunidades, que alteró el artículo 45.1 de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres estableciendo la obligación de negociar y aplicar el plan de igualdad en las empresas de más de 50 personas en plantilla. Esto suponía multiplicar por seis el número de mesas de negociación a abrir con los mismos recursos, financiación y horas sindicales, cuando además la norma que habíamos pactado con el Ministerio y la patronal hacía necesaria la presencia sindical en todas las mesas de negociación.

La igualdad permea la negociación colectiva

La igualdad cobró en ese momento una centralidad sin precedentes en la acción sindical. Los planes de igualdad están al mismo nivel que el convenio, pero además y a diferencia de estos, los planes son obligatorios. Además, supuso la apertura de un ámbito nuevo de negociación en un número nada despreciable de empresas (en concreto, había 32.314 en 2021). Sin embargo, se precisaba la implicación de todo el activo sindical en esta tarea, puesto que el 45% de las empresas obligadas a tener plan de igualdad no tenían representación unitaria. Para conseguir abordar el mayor número de demandas de empresas que solicitaban la constitución de mesas de negociación había que implicar a dos secretarías confederales de modo muy directo: la de Acción Sindical y la de Organización y, una vez que más personas estaban implicadas, se trataba de formar sobre perspectiva de género en general y su aplicación concreta a los planes de igualdad, en particular.

En este sentido, se han realizado un número muy abundante de formaciones. Además de las acciones formativas online y otras presenciales realizadas por las organizaciones territoriales, la secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo ha formado a un total de 276 personas en la Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico. Los cursos sobre planes de igualdad básicos y avanzados, brecha salarial, lenguaje, liderazgo femenino y contra el acoso sexual han sido algunos de los títulos en los que se ha concretado la formación.

Esta temática ha estado presente en las jornadas de Juventud, en cursos y seminarios de Salud Laboral, en varios de los plenarios de Acción Sindical y en los de Organización, en ETUI, etc. La coordinación con Acción Sindical se hacía imprescindible hablando de negociación colectiva, así como la articu-



Durante este mandato se ha hecho un especial esfuerzo para elaborar materiales formativos, como esta Guía de buenas prácticas en la negociación, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad en empresas sin representación sindical.

lación de las medidas. Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 establecen la obligación de realizar valoraciones de puestos de trabajo que después deben llevarse también a los convenios colectivos. Por otro lado, hablar de igualdad no es hacerlo de mujeres, sino de iguales derechos para hombres y mujeres.

La secretaría confederal de Organización fomentó la participación de los equipos de extensión de modo que se ampliara el número de personas que negociaran planes de igualdad en empresas sin representación sindical –lo que se presentaba como un reto–. Para colaborar en esta tarea se ha contado con una subvención del Instituto de las Mujeres que ha permitido la contratación de una técnica en casi cada una de las federaciones.

Durante este tiempo se han dado algunas herramientas muy precisas para que delegadas/delegados y el personal de la estructura y/o de extensión sindical tuvieran una mayor seguridad a la hora de abordar esta tarea. Se han elaborado materiales: circulares con instrucciones, dípticos, tutoriales de formación o guías como la edición de **la Guía de buenas prácticas en planes de igualdad sin representación sindical**.

La negociación de los planes de igualdad se ha extendido a toda la orga-

nización. El esfuerzo sindical realizado es evidente al contemplar la existencia de un total de 21.719 planes de igualdad existentes a finales de diciembre de 2024, a los que habría que sumar el número de planes de igualdad de administraciones públicas registrados en la Secretaría de Estado de Función Pública.

Se puede valorar muy positivamente el proceso de negociación: si en 2019, el 93,25% de las empresas que deberían tener plan de igualdad no lo tenían, en 2024, el 46,3% de las que tienen que tener plan lo tienen. Otro dato que da cuenta del quehacer sindical es que la proporción de empresas con representación unitaria tiene una proporción mucho más elevada (55%) que las que no tienen RLPT (26,4%).

En el momento actual se veían beneficiadas 4.395.109 personas trabajadoras. Con estas negociaciones estos más de cuatro millones de personas han visto mejoradas cualitativamente sus relaciones laborales. Algunas de las mejoras se concretan en la mayor incorporación de mujeres en un porcentaje determinado a puestos de trabajo masculinizados, una mayor flexibilidad de la jornada, conseguir que no se penalice en el ascenso a aquellas personas que han tenido reducciones de jornada para conciliar, derecho a tiempo para asistir a tutorías, acompañar a menores a determinadas gestiones o citas sanitarias, formación en igualdad en horas de trabajo para toda la plantilla, asistencia psicológica y/o financiera para las víctimas de violencia de género si lo necesitan, aplicar EPIS con perspectiva de género, tener protocolos contra la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, reducir las brechas salariales y ver reconocidas ciertas habilidades que se implementan y no se retribuyen al realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Finalmente, otro aspecto a destacar es la disminución de las empresas sin representación. Si en 2022 las empresas de más de 50 persona en plantilla sin RLPT era del 45%, en este momento esta cifra es del 40%. Y es que la obligación de la presencia sindical en la negociación de planes de igualdad en empresas sin representación unitaria está contribuyendo no solo a la igualdad, sino también a la sindicalización, lo que redundará a medio plazo en mejores condiciones de trabajo para sus trabajadores y trabajadoras. ■■

Begoña Marugán Pintos (@Begoa46) es adjunta a la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC OO.

Más empleo. Mismas brechas.

Carolina Vidal López / Eva Antón Fernández



Tenemos casi un millón de mujeres más empleadas, pero se mantienen las brechas en actividad, paro o parcialidad.

Foto: Julián Rebollo

EN EL PERÍODO comprendido desde el inicio del 12 mandato confederal, en octubre de 2021, hasta estos días, la evolución del empleo ha sido positiva, y lo ha sido también para el empleo de las mujeres, como evidencian los datos. En buena parte gracias a políticas laborales acordadas en el marco del Diálogo Social, como la reforma laboral o las sucesivas subidas salariales del SMI y de los salarios de convenios, subidas de pensiones, etc., que, junto a otras medidas del escudo social, han mejorado el consumo interno y con ello han empujado a la creación de empleo.

El saldo es positivo, como veremos. Pero la parte agrí dulce de estos datos es que muestran que las políticas laborales con impacto de género positivo, aun siendo imprescindibles, necesarias y urgentes, no llegan a solucionar definitivamente la peor situación laboral de partida de las mujeres, anclada en desigualdades estructurales.

ACTIVIDAD. En este tiempo, hemos ganado medio millón de mujeres para la actividad (con datos de la EPA 4T 2024 estamos en más de 11,5 millones de mujeres activas, 500 mil más que en 2021). Aunque no cabe echar las campanas al vuelo porque la tasa de actividad ha tenido poca oscilación en mujeres y hombres y persiste una brecha en la actividad en torno a los 10 puntos porcentuales (de 10,61 a 10,09 pp.), lo que significa que hay un agujero de 1,4 millones

de mujeres activas menos que hombres activos, indicador de una primera barrera de partida en el acceso al mercado laboral como es la actividad.

OCUPACIÓN/EMPLEO. El balance en empleo es espectacular: casi un millón de mujeres más empleadas en este tiempo (921,2 mil), superando por primera vez en la historia de la estadística laboral los 10 millones de trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social (10.151,2 mil). Sin embargo, sigue la brecha de género de 10,4 pp. en tasa de empleo (16 años y más). Y la brecha de género en la tasa de empleo (16 a 64 años) aunque ha mejorado, sigue en los 9 puntos, habiéndose reducido sólo unas décimas.

En **PARO EPA**, la evolución en este período ha sido positiva: ha descendido en más de medio millón de personas en paro, descenso más acusado en las mujeres (306 mil), que ha supuesto que las mujeres hayan sido la avanzadilla del descenso del paro (55,31%). Pero el desempleo continúa siendo la realidad laboral para 2,5 millones de personas, de las que 1.362,6 mil son mujeres. La estadística mensual de paro del SEPE muestra cómo no ha variado en este tiempo la tendencia de que sean mujeres 6 de cada 10 personas registradas como paradas.

PARCIALIDAD. Poco se ha avanzado en este período en cuanto a parcialidad, que sigue siendo una asignatura pendiente para abordar con políticas laborales en el marco del Diálogo Social.

Si en 2021 la tasa de parcialidad estaba en 21,1% del empleo total (13,6% en mujeres y 6,2% en hombres), hemos acabado 2024 con una tasa de parcialidad (14% en mujeres y 6,9% en hombres), que responde a un aumento de 355,3 mil empleos más en esta modalidad.

La feminización del tiempo parcial es una constante inalterable: 7 de cada 10 son desempeñados por mujeres. Apenas se ha reducido en medio punto el porcentaje de los trabajos a tiempo parcial desempeñados por mujeres (de 74,09% a 73,63%).

TEMPORALIDAD. Los efectos positivos de la reforma laboral, fruto del Diálogo Social, se reflejan sobre todo en la caída de los contratos a tiempo parcial, que antes de diciembre de 2021 suponían la norma en 9 de cada 10 nuevos contratos. Desde entonces se ha reducido el contrato temporal para 725,6 mil trabajadoras. En términos de tasa de temporalidad, ha caído 10 puntos (del 25,6% al 15,5%). En el caso de las mujeres, se ha reducido también en 10 puntos porcentuales (del 27,9% al 17,9%), aunque sigue 4 puntos por encima que la de los hombres.

BRECHA SALARIAL. Todas las políticas laborales de este período han reducido la brecha salarial, pero hasta un tope, como se destaca en el [Informe de Brecha de CCOO de 2025](#).



Utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial: bajada de 6,4 puntos en el mandato. Con datos Salarios EPA: desde 2021 hasta 2023 -últimos datos disponibles- la brecha se habría recortado apenas 1 punto, mostrando signos del estancamiento. Pero es destacable la reducción producida en la brecha desde 2008, entonces de 30 puntos, al 2023, con la brecha de 19,6 puntos.

CUIDADOS. A pesar de las nuevas prestaciones por cuidados, derivadas de la transposición de la directiva 2019/1158, la asignación patriarcal de las necesidades de cuidados de menores y dependientes siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, interfiriendo en sus carreras laborales, con pocos avances en este período.

Respecto a 2021 ha aumentado el número de personas que recurren al tiempo parcial por motivos de cuidados, lo que quiere decir que se ven abocadas a esta pérdida salarial porque no disponen de servicios accesibles que resuelvan esas necesidades. Ha aumentado el número en casi 75 mil personas más (el 90,5%, mujeres), situándose en más de 400 mil las personas con esta reducción. Apenas ha aumentado en 0,8 puntos la reducción

por estos motivos en los hombres; siguen siendo 9 de cada 10 mujeres quienes lo solicitan. En cuanto a las excedencias por cuidados, continúan solicitándolas en 8 de cada 10 casos las mujeres.

El **TRABAJO SINDICAL** de estos años ha sido fundamental para los avances conseguidos, que no han sido menores y que valoramos positivamente porque han salido de la inteligencia colectiva y el esfuerzo movilizador de las CCOO y el logro de avances constantes a través del Diálogo Social.

Sindicalmente, contamos con la gran herramienta igualadora que es la negociación colectiva y su instrumento principal para corregir las discriminaciones laborales hacia las mujeres, los planes de igualdad. Y contamos también con la fuerza movilizadora que nos caracteriza, recurriendo cuando es necesario a la conflictividad laboral y las huelgas, como se ha visto en 2022 y 2023, con el protagonismo mayoritario de las mujeres en las huelgas.

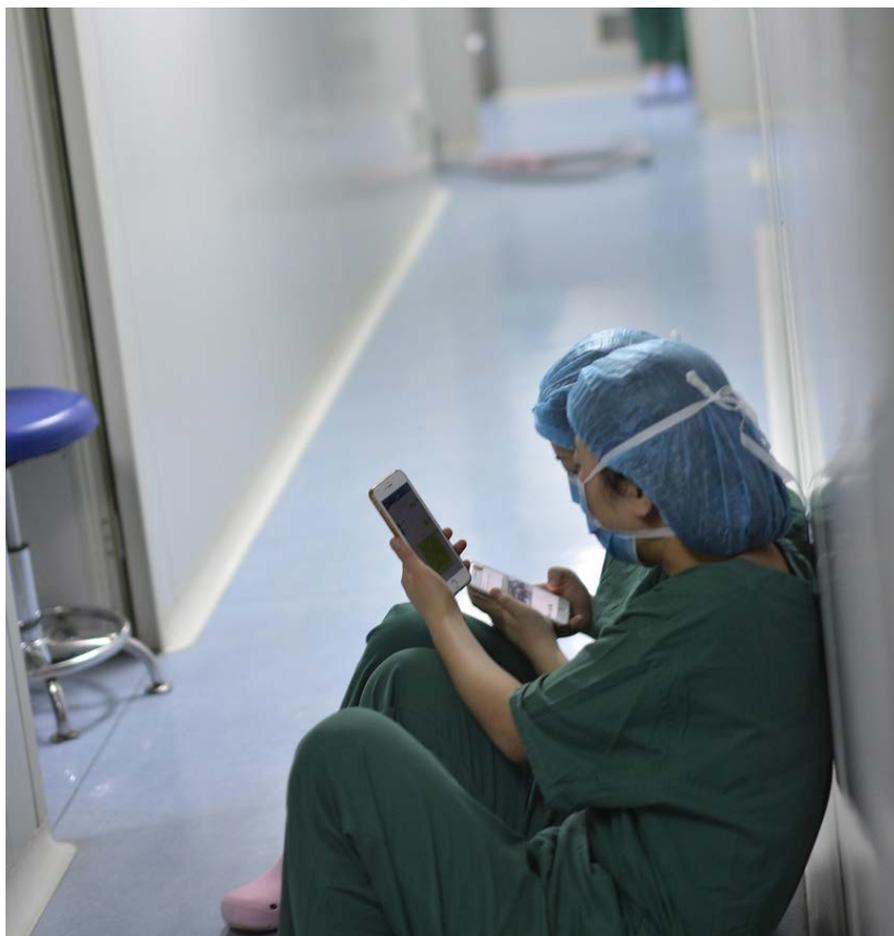
Pero nuestra labor, además de diagnóstico, de negociación y de movilización, también es propositiva. Por eso instamos a los gobiernos a que cumplan

con su obligación respecto al mandato constitucional de igualdad efectiva. Porque para romper con las desigualdades estructurales que lastran las trayectorias laborales y la empleabilidad de las mujeres, y garantizar el derecho efectivo a la igualdad, son necesarias distintas políticas públicas:

- Más políticas laborales feministas que impliquen la cualificación o recualificación profesional de mujeres en sectores económicamente emergentes, como la digitalización o la transición ecológica.
- Que todas las políticas públicas tengan en cuenta la perspectiva de género (migratorias, vivienda, salud, transporte, protección social, servicios sociales, etc.), porque todas inciden en las oportunidades laborales de las mujeres.
- Políticas efectivas, con financiación adecuada, suficiente y sostenible, de igualdad y prevención de violencias machistas, porque aún estamos lejos de una sociedad de plena igualdad y la magnitud de las violencias machistas impiden una vida segura y en plenitud de derechos de las mujeres, que repercute también en sus oportunidades laborales. Es imprescindible que sigan implementándose políticas específicas de igualdad y lucha contra las violencias de origen patriarcal y que, dentro de ellas, se refuercen las dirigidas al ámbito laboral, incorporando la interseccionalidad, para dar respuesta a los problemas específicos de grupos de mujeres (migrantes, rurales, jóvenes, mayores sin cualificación, etc.).
- Políticas educativas y de orientación académica y profesional no sexista que permitan superar la segregación por sexo en los estudios que se siguen produciendo *de facto* y que se transfieren al mundo laboral.
- Y, fundamentalmente, acometer una transformación pendiente, más profunda, que configure una sociedad verdaderamente corresponsable capaz de asumir las necesidades de cuidado de las personas, asentándolas como derechos subjetivos garantizados por el Estado, desde una red pública de cuidados basada en la profesionalización de los equipos y en la corresponsabilidad efectiva de todas las partes: Estado, empresas, sociedad, hombres y mujeres. 🇪🇺

Carolina Vidal López (@CarolinaVidal_L) es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Eva Antón Fernández (@evaantonfer) es adjunta en la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO



Hacen falta políticas efectivas para romper desigualdades estructurales.
Foto: Pixabay.

Una herramienta para los trabajadores y trabajadoras de hostelería

Laura Fátima Castelló Paz

CCOO SERVICIOS HA DESARROLLADO una página web, hosteleriaccoo.es, para las personas trabajadoras del sector, con información de interés, preguntas frecuentes y habituales en el día a día de las plantillas, los convenios colectivos y un contacto directo a través del cual poder comenzar el proceso de asesoramiento.

La hostelería constituye uno de los sectores clave de la economía nacional y da empleo a más de 1,6 millones de personas en España. Es el sector donde trabaja el 7,6% del total de personas trabajadoras en España, y ocupa el cuarto lugar entre las 21 actividades en las que se clasifica la economía, solamente por detrás del comercio, la industria manufacturera y las actividades sanitarias.

Las mujeres representan el 57% del personal empleado en el sector, frente al 46% que representa el empleo femenino en el conjunto del mercado de trabajo. En cuanto a las personas migrantes, suponen el 27% del empleo, frente al 18% que se registra en el conjunto de la economía y, en su mayoría, también son mujeres, alcanzando el 58% del total.

Sin embargo, el sector de la hostelería vive tiempos complicados en España. La pérdida de vocación es una constante provocada por los bajos salarios, las jornadas interminables y los horarios que impiden la conciliación, las horas extra que no se pagan, e incluso situaciones de acoso sexual a las empleadas por parte de una clientela que no siempre tiene razón. Todas ellas, una parte importante de las mejoras sustanciales de las condiciones de trabajo que son necesarias en el sector.

Asimismo, es imprescindible actuar contra los incumplimientos de algunas empresas en materia laboral y combatir cualquier abuso o discriminación que se lleve a cabo, así como actuar frente al acoso sexual.

A todo ello va a ayudar esta nueva herramienta web. Una vez que la persona interesada contacte a través del correo electrónico habilitado para comenzar el proceso de asesoramiento, se pondrá en marcha un itinerario de atención, que variará en función de la consulta y necesidades específicas de cada caso, avanzando según el nivel requerido, desde el asesoramiento más básico hasta el tratamiento jurídico más especializado.

Para la difusión de este novedoso proyecto, [Soy Camarero](#), conocido influencer en X, y CCOO, han establecido una comunicación que ayudará a numerosas personas trabajadoras del sector. Jesús Soriano, conocido en las Redes Sociales como Soy Camarero, lleva años dando voz a las denuncias, reclamaciones y reivindicaciones que llegan a través de sus seguidores y seguidoras, y de sus propias vivencias y experiencias en un sector tradicionalmente muy precarizado.



Gracias a sus conocimientos y amplio recorrido en el sector de hostelería, Jesús aconseja y asesora a aquellas personas que plantean dudas y cuestiones generales, relacionadas con sus condiciones de trabajo. Sin embargo, desde hace tiempo, fue consciente de la importancia y necesidad de un asesoramiento más profesionalizado y personalizado, que ayude a las y los trabajadores del sector a denunciar y solucionar sus problemáticas particulares estableciendo así esta colaboración con CCOO.

Como parte de este proyecto, el pasado mes de noviembre se realizó una acción conjunta para dar visibilidad al acoso sexual que sufren las mujeres del sector de la hostelería. Una iniciativa en redes, por la que seguidoras de Soy Camarero, enviaron cientos de testimonios de acoso. El mensaje a este respecto es claro: Tolerancia Cero. E instar a las empresas a que actúen protegiendo a las trabajadoras a que puedan desarrollar su trabajo libre de este tipo de conductas, así como dirigirse a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa y solicitar cualquier información a través del [Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo](#) y el mail observatorioacoso@cco.es.

Laura Fátima Castelló Paz es secretaria de Mujeres, Igualdad y Diversidad en la Federación Estatal de Servicios CCOO



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

Las mujeres sirias conocen su camino

Laila Muharram Rey

A TRAVÉS DE CATORCE AÑOS TRAUMÁTICOS, las mujeres sirias han creado espacios de resiliencia en las circunstancias más duras para la vida. Huda, Heba y Fadwa son ejemplos de cómo las sirias están liderando proyectos de protección de derechos, desarrollo profesional y rendición de cuentas, tanto dentro del país como en el exilio, determinantes para afrontar un periodo transicional largo y lleno de desafíos tras la caída del régimen de Bashar Al Asad.



Huda Khayti desde uno de los campamentos de desplazados internos en los que trabaja en Idlib. Foto cedida por Huda Khayti a Laila Muharram Rey.

Huda Khayti

“Lo que más nos preocupaba era el hambre, por eso explicábamos a otras mujeres cómo plantar champiñones — son una fuente rica en proteína en sustitución de la carne— o cómo sacar gas metano de los excrementos de los animales”. Huda Khayti ha tenido tiempo de procesar aquellos días. Sin pausas dramáticas, nos cuenta con fluidez cómo “las mujeres hicieron lo imposible en las circunstancias más duras para la vida” por sobrevivir al feroz asedio que sufrió Douma entre 2013 y 2018 organizando estos talleres que llamaron Economía bajo el Asedio. “En aquellos años creamos cuatro centros en Douma para enseñar a las mujeres profesiones útiles que les permitieran resistir y salir adelante.”

Khayti trabajaba como funcionaria en el Ministerio de Medio Ambiente en Damasco, tras terminar sus estudios en filología francesa, cuando las protestas populares de 2011 contra la dictadura de Bashar Al Asad se expandieron en muchas ciudades

del país con lemas como “Al pueblo sirio no se le humilla”, así como la extrema represión que las seguía. Las noticias sobre detenciones arbitrarias y desapariciones forzadas corrían a voces. En 2013, con 32 años, se enteró de que la seguían los Servicios de Inteligencia y decidió dejarlo todo y huir a la ciudad de Douma, en los suburbios de Damasco, asediada por las tropas de Bashar.

“Fui testigo de los ataques químicos de 2013 y 2018 durante el cerco. Los centros que habíamos creado fueron atacados directamente por la aviación rusa. En uno de ellos murió una profesora de inglés y varios de sus estudiantes”. Tras perder a su hermano en un ataque cuando ayudaba a llevar agua a desplazados, Khayti fue una de las personas que se subieron a los autobuses verdes en dirección a Idlib con el fin del cerco en 2018. “Salí pesando 49 kilos con un grave problema de salud, pero me aferraba a la esperanza de que llegaría el momento en que este régimen caería”. Nadie de su familia la acompañó. Todos habían optado por el exilio. En Idlib continuó su trabajo.

Con la llegada de miles de desplazados internos a la región de Idlib gobernada por Hayat Tahrir al Sham en 2018 (el grupo que expulsó al régimen y tiene el poder de facto del país), las necesidades humanitarias aumentaron exponencialmente. Huda decide crear el [Centro de Apoyo a la Mujer en Idlib](#) en el que aún continúa desarrollando su trabajo. “Entre 2018 y 2020 fue muy complicado (la relación con las autoridades). Siempre que presentábamos nuevos proyectos debíamos pedir permisos al Ministerio de

Desarrollo y nos hacían muchas preguntas. He llegado a recibir amenazas de muerte. Querían que diéramos una respuesta humanitaria general y no sobre asuntos de empoderamiento político y protección (de derechos). En los últimos años hay más colaboración”.

Según observaban las necesidades realizaban talleres de educación, desarrollo profesional, consultas legales, apoyo psicológico y social, enfermería y primeros auxilios psicológicos, así como cursos de computación, idiomas, enseñanza del árabe y alfabetización. “Además de nuestra actividad en los campamentos de desplazados, donde trabajamos en el ámbito educativo.” Cada sesión en los campamentos tienen un impacto en hasta 1.000 familias. “Nos hemos centrado en campañas de concienciación, especialmente para la obtención de documentos oficiales para las personas que residen allí”.

Lo primero que hizo Huda cuando cayó el régimen fue visitar Douma. “Cuando volví me di cuenta del alcance de la catástrofe que habíamos vivido, porque en esos momentos no te das cuenta. Cuando la persecución se endurecía más, yo me decía que era el camino correcto porque todo el país era una enorme cárcel”. Sus sueños ahora son sencillos. “Sueño con reencontrarme con mi familia exiliada, plantar árboles verdes porque hasta sin árboles nos dejaron. Tener una vida normal”. Mientras espera a que su familia regrese, colabora con las familias de los desaparecidos en la búsqueda de cualquier información sobre su paradero, preguntando en las cárceles del régimen depuesto.



Heba Alqudur visita por primera vez Damasco tras la caída del régimen. Foto cedida por Heba Alqudur a Laila Muharram Rey.

Heba Alqudur

Entre los años 2011 y 2019, la juventud de Heba Alqudur transcurrió bajo la banda sonora del bombardeo sistemático sobre su ciudad, Saraqib, al noroeste de Siria, perteneciente a la provincia de Idlib. "Fueron los días más complicados. Teníamos que desplazarnos, dejando nuestras casas por meses, sin electricidad, agua o internet". Aunque no debe lamentar ninguna pérdida familiar, una amiga suya perdió la vida bajo el bombardeo ruso sobre la ciudad en 2015.

"Desde el 2016 hasta el 2019 trabajé con un equipo humanitario porque en esos momentos llegaban muchos desplazados/as de diferentes regiones a los campamentos y había una gran necesidad de trabajo humanitario". Antes de que volviera a ser reconquistada por el régimen en 2020, el control de la ciudad había pasado por diferentes grupos opositores, aunque el que peor recuerda es el del Frente al Nusra. "Hubo muchas dificultades especialmente porque nos impusieron cómo vestirnos y restringieron libertades y yo en esos momentos iba a la Universidad".

Ella y su familia se trasladaron a la ciudad de Azaz, que actualmente está bajo control turco. Es allí donde empieza a trabajar en el campo de apoyo y defensa de las mujeres. "Me ofrecí como voluntaria en una organización llamada [Equipo Suriana Al-Amal](#) que fue fundado en 2015 con el fin de apoyar a las mujeres en diferentes regiones. En 2021 asumí el cargo de directora de proyectos."

El trabajo de Equipo Suriana Al-Amal se centra principalmente en tres programas dirigidos a mujeres. El primero es el **Programa de participación**, que busca incentivar la participación de la mujer en diversas áreas de la vida, siendo la más importante la política, a través de campañas de concienciación. El segundo, el **Programa de defensa**, apoya las iniciativas de las mujeres para respaldar y defender sus derechos. Dentro de este programa, se forman estructuras representativas para las mujeres, como la "Asociación de Trabajadoras en Tierras Agrícolas" y la "Asociación de Mujeres Empresarias". El tercero es el **Programa de conocimiento**, que se enfoca en construir las capacidades de las mujeres a través de entrenamientos en áreas profesionales, administrativas y tecnológicas, entre otras.

El Equipo Suriana Al-Amal ha producido numerosos estudios e informes para documentar la lucha feminista siria, así como un estudio sobre los roles de las mujeres en los países árabes y el trabajo de las defensoras de derechos humanos. Después de la caída del régimen de Asad, el Equipo Suriana Al-Amal ha ampliado su trabajo con mujeres y jóvenes en zonas recién liberadas como Aleppo. El enfoque se centra ahora en las relaciones y en conocer a las activistas de la ciudad. Preguntada por la relación que mantiene el Equipo Suriana Al-Amal con las autoridades de facto, Heba asegura que "en Aleppo hemos notado un desarrollo en el trato con la organización, hay cooperación y coordinación".



Fadwa Mahmoud porta fotografías de su marido y su hijo durante una manifestación por los desaparecidos. Foto de su página de Instagram.

Fadwa Mahmoud

"Llevábamos muchos años esperando la apertura de las cárceles. Estábamos esperanzados de que nuestros seres queridos estuvieran dentro, pero después de que se abrieron, no salieron, ni supimos nada de ellos". Activista política y civil, Mahmoud es conocida por su lucha por la libertad y los derechos humanos. Fue detenida en varias ocasiones debido a su afiliación en el Partido Comunista Sirio. En 2012, su esposo, Abdulaziz Al Khair, y su hijo, Maher Tahan, fueron detenidos por el régimen sirio y desde entonces ella ha estado luchando para encontrarlos.

Al Khair era miembro de un partido prohibido en Siria y volvía de una conferencia política en China. Su hijo Maher había ido a recogerlo al aeropuerto de Damasco. "A las 17:05 mi hijo llamó para decirme que estaba esperando a Abdulaziz, pero sentí en mi corazón que algo iba mal. Había algo diferente en su voz. Una inquietud".

Llamó diez minutos más tarde pero la llamada nunca entró. "Me mantuve ocupada, cocinando, dejando todo preparado encima de la mesa. Pero por dentro lo sabía. Iba hacia el balcón para ver si era posible verlos aproximarse a la casa. Pero a las 20:00 seguían sin llegar y entonces supe que habían sido detenidos".

Poco después Fadwa Mahmoud tuvo que huir. En el exilio fundó [Familias Sirias por la Libertad](#), una organización formada por familiares de desaparecidos forzosos que demanda justicia y respuestas. Durante estos años, cuando la cobertura sobre Siria era residual, viajaban por el mundo

con un autobús empapelado con fotografías de sus seres queridos, para que la opacidad que reinaba en Siria no se trasladara también al ámbito internacional. Sus voces eran el único altavoz de miles de familias en Siria que no se atrevían a hablar.

Ahora no tiene pensado volver. Dice que es pronto. Denuncia en redes sociales que las nuevas autoridades en Siria no se han comunicado con las familias de los desaparecidos. Según la Red Siria de Derechos Humanos, tras la liberación de los prisioneros hay todavía 112.414 detenidos, desaparecidos o cuyo destino es desconocido, lo que es un número alarmante para las familias. "Continuaremos nuestra lucha para conocer el destino de nuestros seres queridos, y nada nos detendrá, incluso si todos se cansan o se aburren. La madre, la hermana y la esposa no olvidarán al hijo, al hermano y al esposo, y nosotros seguiremos exigiendo la verdad hasta nuestro último aliento." ■

Laila Muharram Rey (@Laila_Mu) es periodista hispanosiria, máster en Relaciones Internacionales, especializada en la cobertura sobre Siria durante más de una década. Desde el 2015 al 2018 estuvo contando la crisis de los refugiados desde Jordania. Ha escrito para Revista 5W, El Mundo y otros medios españoles.

Links a las páginas de las asociaciones:

[Centro de Apoyo a la Mujer en Idlib](#)
[Equipo Suriana Al-Amal](#)
[Familias por la libertad](#)

Teoría feminista y estudios de género

Géneros. Revista de investigación y divulgación de los estudios de género, coeditada por el Centro Universidad para la Igualdad y los Estudios de Género de la Universidad de Colima, México y la Asociación Colimense de Universitarias. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/index>

Georgina Aimé Tapia González

GENEROOS es una revista de teoría feminista y estudios de género, sometida a revisión científica, indexada y de acceso abierto, que incluye trabajos de investigación, ensayos y reseñas. Son publicados dos números por año (en marzo y en septiembre); asimismo, se emite una convocatoria dirigida a artistas visuales que tengan interés en participar en la ilustración



de los diferentes volúmenes. Una de las principales características de esta revista es la incorporación de escritos de divulgación, así como de una propuesta estética a través de la sección de escritos literarios y obras artísticas. Entre los logros más recientes destaca su indexación en DOAJ, un directorio de reconocido prestigio cuyo objetivo es incrementar la visibilidad de revistas consideradas de alta calidad.

La historia de la revista comprende tres épocas: la primera, en

1993, remite a sus inicios en la Asociación Colimense de Universitarias A. C. (ACU) como un espacio de divulgación y expresión literaria. Dos años después, el Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG), también asumió la responsabilidad de la edición. La segunda época se inaugura en el 2007, año en el que se convierte en una publicación de carácter académico. En el 2023, inicia su tercera época con la tramitación del ISBN digital y su incorporación a diversos índices, con lo que se ha consolidado una trayectoria de más de tres décadas de trabajo editorial para la igualdad de género (Universidad de Colima, página web de la *Géneros*, 2025).

Georgina Aimé Tapia González es profesora de Filosofía de la Universidad de Colima, México

Los otros catalanes y catalanas

Els altres catalans i catalanes del segle XXI, Seminari Salvador Seguí de la Fundació Cipriano García - CCOO de Catalunya, Octubre 2024

Marc Andreu Acebal

TRAS UN AÑO de trabajo entre microdatos censales y sociológicos y la base de datos de afiliación sindical, la Fundación Cipriano García ha presentado *Els altres catalans i catalanes del segle XXI*, que analiza a la población de origen extranjero en Catalunya y su participación en CCOO con una mirada, rigor y exhaustividad inédita hasta hoy.

Coordinado por la socióloga Mariña Couceiro, el estudio constata que, en el primer cuarto del siglo XXI, la población catalana ha pasado de seis a ocho millones de personas



gracias a una inmigración que, en volumen, es parecida a la que llegó a Catalunya entre los años sesenta y setenta del siglo XX. Como parecidas son las dificultades que experimenta para integrarse, sin precariedad y en condiciones dignas, en ámbitos como la vivienda o el mercado de trabajo.

Sin embargo, la diversidad de orígenes, cultural, lingüística y religiosa, así como el género (feminizado) y el nivel educativo (equiparable al autóctono) son rasgos hoy distintos de la nueva inmigración. Si en el año 2000 las personas nacidas fuera de España empadronadas en Catalunya eran 250.000 (un 4%), hoy esa cifra va

camino de 1,5 millones de personas, el 21% del padrón. Y en población en edad de trabajar, el porcentaje supera ya el 26%.

Desde 2010, el 95% del crecimiento de la población activa en Catalunya (400.000 personas) es de origen migrante y el porcentaje de afiliación de origen extranjero a CCOO ha pasado del 8% a más del 11%. Así las cosas, que una cuarta parte de los trabajadores y trabajadoras catalanas sean de origen extranjero sitúa a CCOO ante el reto de representarlos para mantener su carácter de sindicato de clase y nacional.

Marc Andreu Acebal es periodista e historiador, director de la Fundación Cipriano García de CCOO de Catalunya

Feminismo y sindicalismo, una fructífera alianza

Libro *Feminismos, trabajo y acción sindical: diálogos entre Europa y América Latina*. Nora Goren y Adoración Guamán (coords.). Colección Convocatorias de Investigación, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), 2024.

Eva Antón Fernández

INVITAMOS A UNA LECTURA que, centrada en explorar las alianzas entre sindicalismo y feminismo como sujetos colectivos transformadores, incorpora un diálogo a varias bandas, siempre con perspectiva de género, aportando conocimientos, experiencias y trayectorias destacadas, tanto desde las perspectivas sindicales y académicas, como por los temas que desarrollan las jóvenes investigadoras del premio de Ensayo que da título a la publicación.

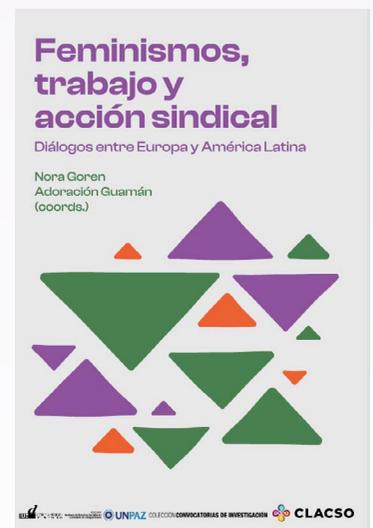
El ensayo ganador, *La sindicalización en torno al cuidado*. Cruces de

experiencias transoceánicas, de Camila Sapp, Manuela Fernández Bocco y María Cecilia Bustos Moreschi (Argentina), y los cuatro finalistas, de investigadoras de Perú, México y Colombia, centran sus análisis y reflexiones en los trabajos de cuidados, el empleo del hogar, las condiciones laborales de las trabajadoras de estos sectores, experiencias de sindicalización y el fundamental papel de la negociación colectiva.

Además, el libro incluye un ensayo de Adoración Guamán, centrado en la relación del Derecho del Trabajo feminista con la interacción del imprescindible sindicalismo, y otro de

Nora Guamán sobre las aportaciones del sindicalismo feminista. Igualmente incluye un artículo de Carolina Vidal López sobre el feminismo sindical en España, con referencias al estudio *El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España* (2023), publicado por el Instituto de las Mujeres y elaborado desde la Fundación 1º de Mayo en colaboración con la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y condiciones de Trabajo de CCOO.

Eva Antón Fernández (@evaantonfer) es adjunta a la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO



DANA, una mirada feminista y sindical



La gestión de las ayudas económicas no está resultando todo lo ágil y sencilla que debiera. Foto: Cloti Iborra Alcaraz.

Cloti Iborra Alcaraz

YA HAN PASADO TRES MESES desde que el 29 de octubre de 2024 una DANA devastase una superficie de 238 km² y por la que murieron 227 personas (recientemente se han dado por muertas tres de las personas que estaban desaparecidas). Cientos de viviendas y negocios destruidos, miles de vehículos destrozados, millones de toneladas de fango y residuos de todo tipo, puentes, carreteras, plazas, colegios... destrozados. El principal humedal del País Valencià, l'Albufera, ha sufrido graves daños cuyas consecuencias todavía hoy se desconocen.

El sonido de una alarma tardía se repite en cada concentración, en las multitudinarias manifestaciones en las que la sociedad recuerda a sus personas muertas y exige responsabilidades por una nefasta gestión. Es lo que se oía mientras personas con el agua al cuello intentaban sobrevivir, con las calles convertidas en ríos y mares, con la incertidumbre y la ansiedad por los que no estaban. Nadie olvidará una alarma que llegó tarde, que no sirvió para salvar vidas.

Tres meses después no todo sigue igual, pero la vida sigue sin ser la misma.

Algunos parques infantiles y calles han

sido recuperados, pero aún no hay iluminación pública en todas. Hay comercios que han abierto sus puertas, pero otros muchos no abrirán nunca. Se ven plantas bajas y sótanos con sus cicatrices, pero todavía quedan muchos por limpiar. Las huertas están llenas de cañas y suciedad. Se han retirado miles de vehículos llenos de fango, pero aún quedan grandes cementerios de chatarra. Se ha reducido el polvo, pero aún huele a barro, ese olor penetrante que no olvidaremos.

Actualmente hay colegios que aún no han podido abrir sus puertas, por lo que el alumnado ha sido reubicado en otros centros, en muchos casos en otros municipios, con otros horarios. Autobuses que recogen a una hora y un lugar a unos niños y niñas; y otros que salen a otra hora y otro lugar (lo mismo para su recogida), con la complejidad que esto supone para las familias. Las actividades extraescolares han sido suprimidas, modificadas o trasladadas. Personas enfermas y/o dependientes ven afectados sus ya escasos recursos de atención. Hay más de 6000 ascensores averiados, lo que impide a quienes tienen problemas de movilidad salir a la calle. Familias y vecindarios comparten sus viviendas con quienes se han quedado sin casa.

Ya era difícil para ellas la conciliación, pues sabemos que la corresponsabilidad en las familias es una tarea pendiente (aunque se va avanzando lentamente). Ya antes de esta catástrofe estábamos exigiendo un Pacto por los Cuidados para que el Estado asuma su parte a través de los servicios públicos, que hoy por hoy resultan insuficientes para conseguir que las mujeres no tengan que reducir su jornada o abandonar sus puestos de trabajo por motivos relacionados con las necesidades de cuidados. Pues ahora, en el nuevo escenario trazado por la DANA, la situación es desesperante.

Respecto a la violencia de género, considerando que más del 40% de los casos activos de violencia machista en la provincia de Valencia, de alta en el Sistema VioGén, están en municipios afectados por la DANA, estaríamos hablando de 3.123 casos de un total 7.551, lo que resulta muy preocupante. Se sabe que ante situaciones de estrés aumenta el riesgo de violencia. Y, recientemente, el Ministerio de Igualdad ha confirmado que los casos de violencia de género han crecido en la zona cero.

Respecto a las ayudas y su gestión hay mucho que decir. Señalaré tan solo que el procedimiento no está resultando lo ágil y sencillo que debiera. Que la recepción de los fondos está siendo irregular. Por poner un ejemplo, hay quien ya ha cobrado la ayuda para poder comprarse un vehículo mientras que otros están aún esperando el peritaje del seguro o las ayudas o las dos cosas. Hay que considerar también la perspectiva de clase y el factor pobreza... Quien tiene músculo financiero puede emprender las necesarias reformas de sus viviendas o bajos y quien no, debe esperar con ansia esas imprescindibles ayudas económicas.

Lamentablemente el tema de las ayudas está siendo utilizado políticamente de una forma miserable. Esta hipocresía política, junto con la percepción social de abandono, caos e incertidumbre está generando un relato peligroso en la zona afectada y en el conjunto de la sociedad valenciana pues el descrédito de las instituciones y el cuestionamiento de los servicios públicos, aun siendo más necesarios que nunca, está generando un caldo de cultivo beneficioso para la extrema derecha. Porque no, no todos son iguales ni tienen la misma responsabilidad, y decir lo contrario es mentiroso e irresponsable, pero está calando esa percepción.

No todo se ha hecho mal. Si algo aprendimos de la COVID es la necesidad de proteger los empleos para no generar más destrucción y pobreza, lo que llamamos el



Se han retirado miles de vehículos llenos de fango, pero aún quedan grandes cementerios de chatarra. Foto: Cloti Iborra Alcaraz.

Escudo Social. Se han activado los **ERTE por fuerza mayor**, mejorados respecto a la pandemia, una herramienta que ha salvado miles de empleos. El número de personas trabajadoras bajo la cobertura de un ERTE es de 31.890.

Además, se articularon una serie de **permisos retribuidos** para proteger situaciones inéditas como **no poder ir a trabajar por deberes de cuidado derivados de la DANA**, algo que no existió en la pandemia. Proteger esta situación tiene mucha relevancia considerando que afecta principalmente a las mujeres trabajadoras porque, desgraciadamente, aún son ellas las que asumen mayormente la carga de los cuidados y las primeras que abandonan el lugar de trabajo si es necesario.

Se puede decir, con mucho orgullo y total honestidad, que ahí las CCOO PV estuvieron desde el principio, haciendo propuestas al Gobierno de España en este sentido. También se le propuso al Gobierno valenciano la creación de una ayuda económica para las personas que se redujesen la jornada haciendo uso del Plan McCuida, pues sabemos que algunas familias no pueden permitirse reducirse el salario. Esta medida, de haber sido aprobada, hubiera favorecido a las familias monomarentales especialmente.

A pesar de existir una prestación de desempleo extraordinaria en el ámbito de la relación de carácter especial del **servicio del hogar familiar**, algo en lo que CCOO PV hemos insistido mucho, hasta el 15 de enero el SEPE solo había reconocido 33 presta-

ciones. Esto nos hace pensar, dado el alto volumen de economía sumergida del sector, que muchas no estaban dadas de alta, más otros factores como pudiera ser que la información no haya llegado bien a las familias empleadoras; pero, en cualquier caso, es curioso y preocupante un número tan reducido. Recordemos que, cuanto mayor es la precariedad, mayor es la vulnerabilidad, y ésta tiene rostro de mujer.

¿Aprenderemos algo? ¿Tomaremos medidas?

Hay una disputa entre el deseo de vivir como antes, recuperando la "normalidad" y la necesidad de reforzar planteamientos preventivos para evitar futuras desgracias.

Es de desear que se escuche la voz de las personas expertas que alertan para no repetir errores. Especialistas en el impacto del cambio climático sobre el territorio reunidos por la Universitat de València piden no reconstruir en los cauces y ramblas que nunca debieron ocuparse por el alto riesgo para la vida humana.

¿Se les escuchará? ¿Se planificará más allá de una visión cortoplacista, electoralista y capitalista? ¿Seguirán los gobernantes nombrando a dedo para cargos con perfil técnico a personas de su confianza independientemente de su capacidad y formación para el puesto?

Las personas que nos cuidan y protegen, como el cuerpo de bomberos y servicios de emergencias entre otros, llevan tiempo reclamando mayor dotación de personal y mayor coordinación entre ellos. Reforzar los servicios públicos salva vidas.

Habrà también que atender los problemas de contaminación de la zona incluidos parajes naturales y ecosistemas imprescindibles para el equilibrio de la vida, así como poner especial atención a los problemas de salud pública derivados de la DANA en el presente, pero también en el futuro.

Se necesitan políticas públicas con perspectiva de clase y de género, que pongan la vida en el centro y consideren urgente actuar frente al cambio climático.

Hoy el sonido de la alarma exige responsabilidades pero también exige una gestión y una coordinación de los recursos eficaz que permita reconstruirse, social y económicamente, pero sobre todo humanamente. **II**

Cloti Iborra Alcaraz (@ciborra_cloti) es secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO del País Valencià



Una escuela infantil devastada por la DANA. Foto: Cloti Iborra Alcaraz.

Avances, desafíos y recomendaciones del Informe GREVIO 2024:

El reto de erradicar la violencia de género en España



Una joven sostiene una pancarta contra las violencias machistas en una manifestación del 25N. Foto: Julián Rebollo.

Paqui Guisado Adame

EN NOVIEMBRE DE 2024, el Grupo de Expertos en Acción contra la Violencia hacia las Mujeres y la Violencia Doméstica (GREVIO) lanzó un exhaustivo informe sobre España. Este análisis, centrado en la implementación del Convenio de Estambul, reconoce ciertos avances, pero no escatima en llamar la atención a las deficiencias que aún persisten. La falta de acción en varios frentes pone en evidencia una desconexión entre las leyes promulgadas y su aplicación efectiva.

El Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014 tras su firma en 2011, es el primer tratado internacional vinculante que aborda de manera integral la violencia contra las mujeres. Su importancia radica en establecer estándares claros y exigibles para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y perseguir a los agresores.

Avances, pero no los suficientes

No podemos ignorar los progresos mencionados por GREVIO: la adopción de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual y el incremento de fondos destinados a combatir la violencia de género son pasos significativos. También es destacable la creación de centros de atención integral 24 horas para víctimas de violencia sexual y algunas mejoras en la formación de profesionales. Sin embargo, estos avances no son suficientes si no van acompañados de acciones decididas que transformen profundamente las estructuras que perpetúan la violencia y la desigualdad.

El reconocimiento legislativo de los derechos de las mujeres debe traducirse en una implementación efectiva y coherente en todo el territorio nacional. Aquí es donde surgen las primeras grietas: la falta de homogenización de recursos, las diferencias en los procesos de reconocimiento de víctimas y las demoras en medidas de protección,

como las órdenes de alejamiento, ponen en riesgo a muchas mujeres y sus hijos e hijas.

La formación y sensibilización sigue siendo una asignatura pendiente. El informe no deja lugar a dudas, la formación y sensibilización de los diferentes profesionales encargados de atender a las víctimas, es insuficiente y, en muchos casos, inadecuada. GREVIO subraya que, sin programas de capacitación obligatorios, continuos y de calidad, los esfuerzos legislativos se diluyen.

Las diferencias de implementación de recursos y servicios entre comunidades autónomas es otra de las críticas centrales del informe. Las disparidades territoriales dejan a muchas víctimas sin acceso a servicios esenciales, dependiendo de su lugar de residencia. GREVIO exige cumplir con los estándares a nivel nacional (Catálogo de referencia de políticas y servicios en materia de violencia, aprobado en conferencia sectorial), junto con mecanismos de supervisión y rendición de cuentas de todos los fondos, incluidos los del Pacto de Estado.

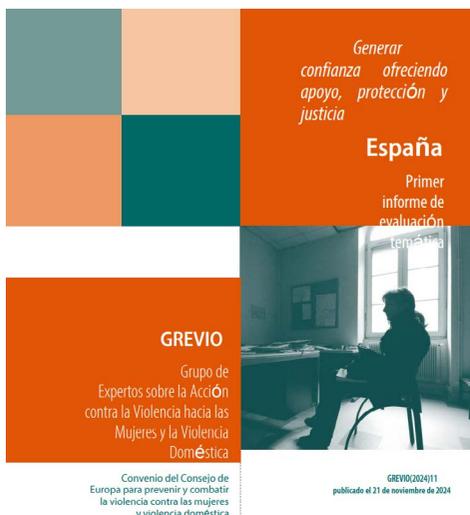
Protección judicial: la urgencia de actuar para proteger

Aunque se reconoce que España cuenta con un marco legal robusto, el informe señala que la falta de aplicación efectiva de las medidas de protección pone en peligro a las víctimas. Las órdenes de alejamiento y las medidas cautelares a menudo llegan tarde o se aplican de forma inconsistente. GREVIO insta a tomar medidas inmediatas para garantizar que el sistema judicial deje de ser un obstáculo y se convierta en un verdadero escudo de protección para las mujeres.

Particularmente preocupante es la persistencia del síndrome de alienación parental (SAP) en los tribunales, un concepto sin base científica que desacredita a las mujeres y pone en riesgo a los y las menores. Su uso debería estar completamente prohibido, pero su presencia indica una resistencia inaceptable al cambio por parte de algunos operadores jurídicos.

El sistema judicial, en particular, requiere una transformación profunda. Es inaceptable que las víctimas sigan siendo revictimizadas durante los procedimientos judiciales, enfrentando cuestionamientos sobre su credibilidad, estereotipos machistas y la vulneración de su privacidad.

Además, es indispensable analizar las causas detrás de las altas tasas de rechazo de solicitudes de órdenes de protección en ciertas comunidades autónomas. Especial atención debe ponerse en los casos de mujeres migrantes, refugiadas, con discapacidad y residentes en zonas rurales, quienes enfrentan barreras adicionales al acceso a la justicia y al apoyo institucional.



Para CCOO la lucha contra las violencias machistas es una prioridad.

Discursos negacionistas: un enemigo que va creciendo

El informe advierte sobre el preocupante auge de discursos negacionistas que cuestionan la violencia de género y las políticas de igualdad. Estos discursos, muchas veces amplificadas por plataformas digitales, socavan los derechos conquistados, y fomentan actitudes que perpetúan la violencia. GREVIO exige un posicionamiento firme del Estado contra estas narrativas y la implementación de campañas de educación y sensibilización que lleguen especialmente a la población más joven.

El aumento de casos de violaciones en grupo, pone en evidencia esa necesidad urgente de trabajar en la educación desde edades tempranas. La influencia de la pornografía violenta y la ausencia de debates educativos sobre igualdad de género y respeto mutuo y consentimiento son factores clave en este fenómeno.

Desde CCOO, reivindicamos una vez más una educación sexual integral y con perspectiva de género en todas las etapas del sistema educativo que incida en prevenir la violencia y en desmontar todo lo que venga a perpetuar la desigualdad.

Violencia digital y sexual: realidades que muchas veces se retroalimentan

Aunque el informe destaca el aumento de condenas en casos de violencia en el marco de la pareja, es preocupante que los casos de violencia sexual sigan teniendo bajas tasas de condena. La entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022 de Libertad Sexual debe ser una oportunidad para reducir la impunidad en los delitos de violencia sexual.

La escalada de violencia sexual, especialmente en entornos digitales, es otro punto crítico. El acceso sin restricciones a pornografía violenta y la falta de regulación efectiva contribuyen a normalizar comportamientos agresivos. GREVIO llama a una acción inmediata, desde la educación en igualdad en las escuelas hasta la regulación de contenidos en línea, para prevenir la reproducción de estas dinámicas.

Acoso en entornos laborales: una violencia invisible

No podemos olvidar que la violencia de género está profundamente ligada a las condiciones de precariedad laboral y económica que afecta a las mujeres. La falta de independencia económica es un factor que

dificulta que muchas víctimas puedan salir de situaciones de violencia. En este sentido, desde nuestro sindicato venimos reivindicando políticas laborales que garanticen empleos dignos, salarios equitativos y medidas de conciliación reales.

A pesar de ser una de las violencias más invisibles que sufren las mujeres, sus efectos, destaca el GREVIO, minan la salud mental y física de las víctimas, y perpetúan dinámicas de poder abusivas que son inaceptables en cualquier sociedad democrática.

Por ello se hace imprescindible que las empresas, sindicatos y administraciones públicas sigamos implementando protocolos claros para prevenir, identificar y sancionar el acoso laboral.

En este contexto, el feminismo sindical emerge como una parte indispensable para enfrentar la violencia de género de manera global y, especialmente, la que se produce en los entornos laborales, aportando una visión integral que conecta la lucha por los derechos laborales con la erradicación de todas las desigualdades de género, haciendo que los lugares de trabajo sean espacios más seguros y justos.

Conclusión: la urgencia de un cambio real

La lucha contra la violencia hacia las mujeres es una responsabilidad colectiva, pero especialmente de quienes tienen en sus manos la posibilidad de legislar, educar y actuar. Desde CCOO, reafirmamos nuestro compromiso de ser una voz activa en esta causa, exigiendo que las políticas públicas estén a la altura de las necesidades de las mujeres y sus familias. No podemos permitir que los avances queden en papel mojado ni que las brechas en la implementación sigan poniendo vidas en peligro. Es hora de actuar con contundencia, con el convencimiento de que una sociedad justa solo será posible cuando erradiquemos todas las formas de violencia hacia las mujeres, todo ello con el respaldo de la ciudadanía y de un movimiento sindical fuerte y comprometido.

El informe GREVIO 2024 no es solo un análisis técnico, sino un llamado urgente a la acción. España debe superar las lagunas que frenan su capacidad de proteger a las víctimas y prevenir la violencia "la inacción y la falta de implementación efectiva de medidas son, en sí mismas, una forma de perpetuar la violencia de género".

Paqui Guisado Adame es trabajadora social y adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

cine documental

Luchadoras, las mujeres que construyeron nuestros barrios

'Luchadoras'. (Asociación de Vecinos Palomeras Sureste, 2024).

Lidia Fernández Montes

"**AL BARRIO LLEGUÉ** en el año 60-61. No teníamos ni luz en las calles ni estaban asfaltadas, era todo un barrizal, no teníamos autobuses, teníamos que ir a Portazgo al metro. Me encontré un barrio pobre", nos cuenta Vicenta Gómez.

Viviendas dignas, centros educativos, sanitarios, culturales, sociales, zonas verdes, alumbrado o transporte público... son algunos de los servicios que hoy se pueden disfrutar en nuestros barrios gracias a mujeres como Vicenta, Esperanza Alda, Angelines Borreguero, Otilia Alonso, Teresa Bié, entre otras muchas.

Sus nombres figuraban entre las fundadoras de las asociaciones vecinales cuando muchos barrios nacieron, pero no fue hasta hace poco tiempo que, fuera de esos muros, se reconoció el protagonismo de sus luchas. "Luchadoras" es un documental que contribuye a recuperar la memoria de la participación de las mujeres en la construcción de nuestros barrios y nuestra democracia es un acto de justicia, con ellas y con nuestra historia.

Probablemente, de haber sido hombres, hoy contarían con una afamada película narrando sus proezas y, si no, decídmelo a qué nos sueña esto: "El transporte, pues había el autobús que venía del pueblo de Vallecas, el 54, que venía la mitad de las veces lleno y llegábamos al autobús con los pies llenos de barro". "Como dice Tere, estaba el 54, pero el 54 ya venía de Vallecas y no pasaba por la colonia, pero se consiguió que el autobús, aumentaran la línea de autobuses y entrara a la colonia" ¿No nos recuerda a la lucha que se da a conocer en la película *El 47*?



Fotograma del documental *Luchadoras*.

Gracias, muchas gracias, a la Asociación de Vecinos y Vecinas de Palomeras Sureste, en Vallecas (Madrid), por este documental que nos muestra cómo las redes de mujeres hicieron barrio. 🏠

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

podcast

'Estirando el Chicle': Humor y feminismo sin filtros ni tapujos

Marta Gracia Berges

SI HAY UN PODCAST que ha sabido hacerse un hueco en la escena del entretenimiento español, ese es *Estirando el Chicle*. Desde su nacimiento en mayo de 2020, este espacio de comedia se ha convertido en un fenómeno de masas, conquistando a la audiencia con su estilo irreverente, fresco y auténtico.

Lo que comenzó como un experimento casero durante la pandemia ha evolucionado hasta convertirse en un referente del podcasting nacional. Cada viernes, a través de Podium Podcast, se estrena un nuevo episodio en el que se abordan temas tan variados como el arte, la infancia, los cánones de belleza, la depilación, el amor o el alcohol. Además, con



un enfoque humorístico y cercano, el programa pone sobre la mesa cuestiones de clase y feminismo, consiguiendo que estos temas lleguen a la audiencia de una manera accesible y divertida.

Uno de los puntos fuertes de *Estirando el Chicle* es la presencia de invitadas relevantes de distintos ámbitos. Desde artistas y escritoras hasta científicas y activistas, cada episodio cuenta con voces influyentes que enriquecen la conversación con sus experiencias y puntos de vista. Esta diversidad de perspectivas permite tratar temas con profundidad sin perder el tono desenfadado que caracteriza al podcast.

Lo que hace único a *Estirando el Chicle* es su capacidad para combinar humor ácido y crítica social de una forma natural y sin tapujos. Con un estilo inconfundible, sus creadoras logran conectar con su público a través de experiencias personales, anécdotas hilarantes y un desparpajo que rompe con lo convencional. Entre faltas de respeto, risas y hasta canciones desafinadas, han construido una comunidad de incondicionales que esperan con ansias cada episodio. 🏠

Marta Gracia Berges es técnica de igualdad de CCOO Aragón

cine documental

Semillas de esperanza en el infierno

Semillas de Kivu. Néstor López y Carlos Valle.

Enrique Arce Castilla

SÍ, TODAS, TODOS, LOS SABEMOS: para que nosotros vivamos rodeados de una "insustituible" y deslumbrante tecnología que nos "facilita" la vida, otros tienen que morir. Y no es metáfora.

"Nadie elige donde nace", reflexiona en la pantalla una mujer, apenas una niña, salva y repetidamente violada. Pero si naces en Congo lo tienes mal.

En Kivu, Denis Mukwege, abrió un hospital en 1999 para intentar combatir la alta mortalidad maternal. La primera paciente llegó con los órganos sexuales destrozados. No sabemos si lograron salvarla. Y fueron llegando más, y más. Mujeres, niñas y ancianas, incluso algún bebé, con los mismos daños. Entonces, se dieron cuenta que los distintos grupos armados utilizan como arma de guerra las violaciones. Sistemáticas, salvajes y masivas. Aterrorizar y humillar a las víctimas y sus familias



Fotograma del documental *Semillas de Kivu*.

para que la población abandone un territorio rico en minerales y materiales estratégicos.

En el hospital de Panzi, una burbuja rodeada de alambradas, vive enclaustrado el doctor Murwege (once intentos de asesinato), reconstruyendo los cuerpos de cientos, miles de mujeres. Y lo peor de todo es que quizás esta reconstrucción física sea lo más fácil, porque también están las otras heridas, más internas, más invisibles. Y, sin embargo, estas mujeres (no todas) resisten, intentan recuperarse, volver a tener una vida, y lo hacen con los hijos nacidos de la violencia. Estos niños y niñas, y ellas, son las semillas del título, galardonado recientemente con el Goya al mejor corto documental: un poquito de esperanza dentro de tanto infierno.

Pero no preocuparse, nosotros, "que no hemos elegido nacer en Europa", mejor seguimos haciendo lo de siempre: taparnos los oídos con fuerza y cerrar los ojos. Y, eso sí, no olvidemos apuntarnos en la lista de reserva del próximo iPhone, que el nuestro tiene ya unos meses y va siendo hora de cambiarlo. **II**

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

exposición

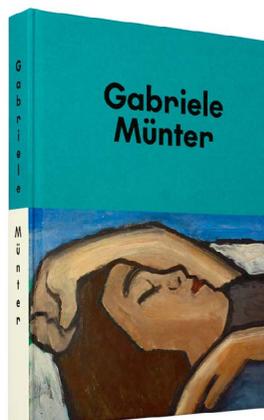
Gabriele Münter, la gran artista del expresionismo

Gabriele Münter. La gran pintora expresionista (12.11.2024-09.02.2025)

Raquel Prieto García

EN EL MUSEO NACIONAL THYSSEN-BORNEMISZA ha tenido lugar la primera retrospectiva en España de la obra de la pintora alemana, Gabriele Münter, gran exponente del expresionismo europeo de principios del siglo XX y una de las fundadoras de *El Jinete Azul* célebre grupo de artistas expresionistas alemanes.

La muestra ofreció una clara visión del carácter de esta artista que se rebeló contra las limitaciones que se imponían a las mujeres de su época. Destacó por su capacidad de adaptación a las diferentes situaciones que se presentaron a lo largo de su vida (orfandad, guerra, abandono de la pareja, exilio...) y su empuje y falta de miedo hacia lo nuevo y diferente.



Gabriele Münter. Catálogo de la exposición. VV.AA. Fundación Colección Thyssen Bornemisza

Se ha podido disfrutar de 150 obras (fotografías, pinturas y carteles) de la artista que reflejaban las diferentes etapas de su vida y carrera artística. Comenzaba con un inusual e intrépido viaje a EEUU, con 20 años, acompañada por su hermana y de su inseparable cámara fotográfica (Kodak). Nunca abandonó la

fotografía, consideraba que le proporcionaba la imagen real de lo que quería plasmar. Tras este viaje se inscribe en la escuela de arte (Bauhaus) en la que imparte clases Kandinsky, con el que comienza una relación que durará décadas y marcará su vida y su obra.

El recorrido de la exposición se extiende por las obras que realiza en sus viajes por Europa y el Norte de África junto al artista para, a continuación, disfrutar de las creaciones del periodo de *El Jinete Azul*, terminando con las pinturas de su exilio en Escandinavia durante la I Guerra Mundial y las diferentes vías de expresión que desarrolló tras su regreso a Alemania.

El Museo Thyssen-Bornemisza con esta exposición continúa con su labor de investigar y reivindicar la obra de grandes artistas. **II**

Raquel Prieto García forma parte del equipo de la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo

Frente la impunidad del odio: las lecciones del caso Samuel

Ana G. Fernández

EL 3 DE JULIO DE 2021 es una fecha que la comunidad LGTBI+ en España difícilmente podrá olvidar. Esa mañana A Coruña despertaba con la noticia de que un chico había muerto a causa de una paliza al grito de “maricón de mierda”. Nadie, absolutamente nadie, entendía cómo algo así podía haber ocurrido en nuestra ciudad en pleno 2021. Y entonces, la comunidad LGTBI+ alzó su voz y visibilizó algo que nunca dejó de ocurrir pero que parecía que nadie quería asumir que seguía ocurriendo en un país en el que ya nos podíamos casar desde hace muchos años. Como si aquella modificación histórica del código civil en 2005 hubiera sido el fin de la discriminación y la LGTBIfobia.

El asesinato de Samuel es un episodio desgarrador que dejó no sólo a nuestra comunidad sino a toda la sociedad sumida en un profundo estupor y dolor.

Veíamos estupefactas cómo se debatía en *prime time* sobre si la palabra “maricón” era un insulto o una simple expresión sin ninguna carga de odio, y cómo se discutía también sobre la orientación de Samuel, algo que pertenecía a su intimidad y que era su derecho compartir o no, derecho que le fue arrebatado a golpes. Mucho se nos pidió que fuéramos con cautela, no fuera a ser que, finalmente, estuviéramos erradas al dar credibilidad a las personas que vivieron en persona lo ocurrido.

Para la comunidad LGTBI+ y una gran parte de la sociedad no hubo duda de que Samuel no murió por casualidad; su asesinato fue el resultado de una violencia cargada de odio que, lamentablemente, sigue presente en nuestras calles. Este caso es un espejo de las vulnerabilidades que enfrentamos diariamente como comunidad. Un recordatorio macabro de que si no encajamos en los marcos de normatividad que se nos exigen, se nos aplicará un correctivo. Y esto aplica para cualquier persona, pertenezca o no a la comunidad LGTBI+. Porque a Samuel no lo asesinaron por ser un maricón de mierda, le mataron porque lo percibieron como un maricón de mierda. Y aquí es donde radica lo importante de esta sentencia, que reconoce el agravante de LGTBIfobia.

Esta sentencia representa un hito jurídico y social y, desde una perspectiva legal, sienta



Concentración en recuerdo de Samuel Luiz en A Coruña. Foto: ALAS A Coruña.



Campaña exigiendo justicia para Samuel. Foto: ALAS A Coruña / FELGTBI+

un importante precedente en la lucha contra los delitos de odio, enviando un mensaje claro de que la violencia motivada por los prejuicios y el odio ni será tolerada en nuestra sociedad ni quedará impune. Asimismo, establece un precedente que puede influir en cómo se procesan y juzgan futuros delitos de odio, y contribuye a construir una jurisprudencia más sólida, que permitirá a las víctimas de estos delitos sentirse respaldadas por un sistema judicial que, históricamente, ha estado en entredicho por sus actuaciones respecto a la comunidad LGTBI+ y en la protección de sus derechos fundamentales.

Aunque España ha avanzado mucho en derechos para las personas LGTBI+, los datos sobre delitos de odio muestran una realidad alarmante. Estas agresiones no son casos

aislados; son el resultado de un sistema que todavía no ha logrado erradicar la discriminación y los prejuicios. La impunidad de los discursos de odio, antesala de la violencia y las agresiones, tiene que ser atajada con urgencia. Y, sobre todo, tenemos que interiorizar que el odio afecta no solamente a los colectivos vulnerables, sino a toda la sociedad en su conjunto y que es misión de todas involucrarnos en su erradicación. Involucrarnos, al fin y al cabo, en la construcción de una sociedad más justa, más libre y más diversa.

El caso de Samuel Luiz también pone en evidencia la importancia de las organizaciones que defienden los Derechos Humanos y los derechos de las personas LGTBI+. Y es también logro del activismo haber ayudado a generar un cambio, una conciencia social sobre la violencia LGTBIfóbica, que es lo que ha permitido alcanzar un veredicto tan contundente. Nuestra labor no se limita a acompañar y asesorar a las víctimas; también buscamos generar un cambio social que garantice un futuro más seguro e inclusivo.

Pero cabe recordar que la verdadera justicia no se alcanza con una sentencia; comienza cuando logramos que nadie más tenga que pasar por lo que Samuel, su familia y amistades han pasado.

Este caso no sólo nos interpela como comunidad LGTBI+, sino como sociedad en general. Nos desafía a ser mejores, a cuestionar nuestras actitudes y a construir un futuro en el que el odio no tenga cabida. ■

Ana G. Fernández es presidenta de ALAS A Coruña (@alasadcoruna), que ejerció la acusación popular en el caso Samuel Luiz.

Esas pocas bajas por menstruación incapacitante

Silvia Espinosa López

LAS BAJAS por menstruación incapacitante están recogidas en la Ley Orgánica 1/2023, que modifica la 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Entraron en vigor exactamente el 1 de junio de 2023 y con ellas se trata de aliviar las consecuencias económicas del síntoma de diversas dolencias que sólo nos afectan a las mujeres, ese dolor menstrual que no sólo es una traba para nuestra salud física y mental, sino también para nuestro desarrollo laboral y profesional óptimo.

Como requisito para pedir esta baja protegida, que se cubre con una prestación económica abonada por la Seguridad Social desde el primer día, se impone contar con un diagnóstico médico que asocie la regla dolorosa a alguna enfermedad como la endometriosis, miomas, adenomiosis, pólipos, u ovarios poliquísticos, entre otras.

En un principio las especulaciones y el espanto fueron grandes desde los sectores empresariales dado que, según el Ministerio de Igualdad, 6 millones de trabajadoras están en edad de menstruar. Hoy sabemos que ha habido 2444 bajas en 15 meses de aplicación, dato que está muy por debajo de cualquier previsión.

Para poner en valor la insignificancia de la incidencia de estas bajas protegidas podemos decir que en 2023 (12 meses) tuvieron lugar 8,8 millones de procesos de bajas por contingencia común. También teniendo en cuenta que sólo una de las varias enfermedades que pueden producir estas reglas incapacitantes, la endometriosis, según múltiples estudios, se estima que puede afectar entre al 10 y al 15% de las mujeres en edad fértil. El personal médico coincide en que es desproporcionada la diferencia entre las muchísimas mujeres que piden recetas de analgésicos y antiinflamatorios, con las poquísimas que piden la baja por regla dolorosa.

Nuestro análisis de la situación es, por un lado, que las mujeres se resisten a coger estas bajas protegidas por miedo al estigma y a la discriminación, ya que las empresas pueden saber la razón de la baja. Una circunstancia cuya subsanación hemos reclamado desde CCOO. Por otro lado, la razón



Foto: Patricia Moraleda en Pixabay.

que a nuestros ojos tiene mayor peso es el infradiagnóstico de las enfermedades que producen el síntoma, sin el cual no se puede acceder a la baja.

Hay que recordar que todas estas enfermedades que afectan sólo o de manera muy mayoritaria a las mujeres, han tenido mucho menor interés para unas ciencias de la salud ejercidas durante siglos por hombres, que no han sido ajenas al androcentrismo que refleja el desequilibrio de poder en una sociedad patriarcal. El mismo estudio del ciclo menstrual en su conjunto, y no sólo desde la perspectiva de la patología, sigue presentando una investigación y un estudio sorprendentemente insuficientes, teniendo en cuenta que afecta a la mitad de la población. Clara muestra de ello es la endometriosis, enfermedad cuyos graves síntomas se consideraban en el pasado como histeria o incluso locura, siendo hoy en día su origen todavía incierto, con un tiempo de diagnóstico medio en nuestro sistema sanitario de entre 6 y 8 años. Enmarcando todas estas consideraciones, tampoco olvidemos que históricamente se ha pensado que si se estudiaba el cuerpo del hombre, las

conclusiones eran extrapolables al cuerpo de la mujer, y no ha sido hasta los años 90 del siglo pasado cuando la ciencia se ha dado cuenta de que no sólo fisiológicamente, sino también socialmente, los hombres y las mujeres tienen muchísimas diferencias que no se pueden seguir ignorando por el bien de la salud y la vida de las mujeres. En este sentido, afortunadamente, en los últimos años hemos visto un avance, aunque el infradiagnóstico de estos problemas de salud que sólo nos afectan a nosotras ponen en evidencia que queda mucho camino por recorrer.

La baja por menstruación incapacitante es un triunfo como acción positiva, y además hace visible nuestra diferente realidad, pero sobre todo es justa para nosotras, porque ninguna mujer debería de normalizar el padecimiento en un proceso natural, ni mucho menos ir a trabajar muerta de dolor. **II**

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

“CCOO somos protagonistas de los cambios radicales hacia la igualdad”



Mari Cruz Vicente Peralta

ESTE AÑO se cumplen 50 años de la muerte de dictador. Es una fecha que bien merece una celebración porque su desaparición supuso el fin de la represión y la ausencia de libertades, iniciando un proceso de transición que abrió paso a la democracia. El franquismo codificó a las mujeres como sujetos desiguales a los hombres y las excluyó totalmente de sus derechos de ciudadanía. Sin embargo, esta represión no anuló su capacidad de supervivencia y resistencia. Muchas de ellas, con la llegada de la democracia, retomaron con energía un nuevo proyecto feminista, un nuevo proceso de empoderamiento y de recuperación de los derechos.

Las mujeres en CCOO siempre hemos jugado un importante papel en la defensa de los derechos de las mujeres, y hemos estado presentes en la acción sindical aunque no siempre hemos estado visibilizadas ni se ha valorado de la misma manera el trabajo realizado. Aún así, la incorporación progresiva de las mujeres al sindicato y a la lucha obrera, fue abriendo puertas y evidenciando la necesidad de reconocer nuestra contribución y nuestras demandas específicas.

Desde mi punto de vista -y seguramente el de las mujeres sindicalistas de mi generación-, hay un hecho de gran relevancia simbólica y práctica, la celebración en junio de 1993 de la conferencia confederal “CCOO *sindicato de hombres y mujeres*” donde la participación fue paritaria y en la que se abordaron cuatro aspectos fundamentales: 1. La progresiva e imparable incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. 2. El reconocimiento de su específica situación socio-laboral y sindical. 3. La consolidación de las secretarías de la mujer en el interior de la organización de CCOO y 4. Las líneas de actuación del conjunto del sindicato para la igualdad entre mujeres y hombres.

Han pasado 31 años, y a día de hoy, el avance de las mujeres en el sindicato ha sido imparable. Sin duda, la transformación social y económica del país ha influido, pero visibilizar a las mujeres en la organización fue clave para pasar de un sindicato extremadamente masculinizado a convertirse en un *sindicato feminista de mujeres y hombres* en 2021, la mayor organización feminista del país. Eso nos ha llevado a conseguir importantes logros. Contamos con una afiliación casi igual entre hombres y mujeres, una representación de las mujeres que supera el 45% a nivel con-

federal, a pesar de que nuestra representación en el mundo laboral sigue siendo un 10% inferior al de los hombres, y que nuestra participación en los órganos de dirección sea paritaria. Y son muchas las mujeres que están al frente de distintas organizaciones, encabezando algunas de las organizaciones más grandes y muchas e importantes secretarías.

Nunca antes ha habido más de 10 millones de mujeres con empleo y cotizando a la seguridad social, mejor formadas y más preparadas que nunca, leyes que empujan de manera decisiva la igualdad entre mujeres y hombres y que vienen a generar nuevos derechos como la regulación y obligación de establecer medidas y planes de igualdad en las empresas. Quienes formamos las CCOO somos protagonistas de los cambios radicales de esta sociedad y hemos contribuido a la mayor revolución del siglo XX: la incorporación masiva de las mujeres al trabajo asalariado y la participación social en todos los ámbitos y sentimos el orgullo de ser y pertenecer a esta organización transformadora que mejora la vida de las personas.

La presencia en los órganos de dirección, en los comités de empresas, en las mesas de negociación o en los procesos de movilización es un espejo para que otras mujeres sigan participando y enriqueciendo la política sindical de CCOO.

Los cómo, por qué y para qué deben estar presentes de manera recurrente en nuestro trabajo sindical. El sindicato tiene un papel social fundamental en este camino hacia la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades, y con mayor intensidad en el ámbito laboral, para lo que contamos con la mejor herramienta posible, los convenios colectivos. A través de ellos podemos generar y garantizar derechos laborales, avanzar en igualdad en los centros de trabajo y acabar con las discriminaciones de género y por razón de sexo, cerrar las brechas salariales o contribuir a una conciliación corresponsable.

Nuestros convenios colectivos tienen aún mucho margen de mejora en materia de igualdad y de adaptación a los cambios sociales, laborales y económicos que afectan de una forma especial a las mujeres. Por tanto es fundamental introducir la perspectiva de género en todas y cada una de nuestras reivindicaciones con especial atención a los planes de igualdad. Una negociación colectiva que además tenga en cuenta la diversidad que configura el mundo laboral para conseguir de verdad una sociedad más justa e igualitaria. 

Mari Cruz Vicente Peralta (@MariCruzCCOO) es secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

Merci, Giséle



Paco Moraza. Instagram: [@moraza.paco](https://www.instagram.com/moraza.paco)