



De las leyes
a la realidad



#OrgulloDeSer
#AlTrabajoSinArmarios

CAMPANA

3/De las leyes a la realidad, de Raquel Gómez Merayo

EDITORIAL

4/De cuidados, transversalidad y nuevos retos

POR AQUÍ

6/Análisis de las personas LGTBI+ en Sanidad, de Raúl García Fernández Empleadas de hogar en Albacete, de Carmen Juste Saucedo

I Plan de Igualdad del Zamora Club de Fútbol, de Ana Berchez de la Peña
Contra la otredad de las mujeres, de Mentxu Gutiérrez Jiménez

EMPLEO

8/V AENC: Un acuerdo con perspectiva de género, de Mari Cruz Vicente Peralta

ENTREVISTA

10/Entrevista a la humorista Esther Gimeno, de Carmen Briz Hernández

GENERACIÓN XXI

14/ El sindicalismo europeo cada vez más joven, de Yolanda Gil Alonso

INFORME

15/Ley integral contra la trata: un avance legislativo en derechos humanos, de Ariadna Martínez Cordero

CIBERFEMINISTAS

21/Tránsito, de Iria Antuña Domínguez

POR EL MUNDO

22/Alcanzar la igualdad de género, de Alejandra Ortega Fuentes y Raquel Gómez Merayo

Comité de Mujeres de la CES, de Raquel Gómez Merayo

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/Psicoterapia feminista, de Azahara Merino Martos

Acti(bi)smos, de Estibaliz Montero Mendoza

Pies de elefante, de Esmeralda Sanz Berzal

SOCIEDAD

25/ La pieza que falta, de Diana García Bujarrabal
Invisibilizar con la excusa de la igualdad, de Nuria Martínez Barco

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/Amigas y sexo, de Carmen Briz Hernández
En la boca del lobo, de Eva Antón Fernández
Crisis ecosocial, de Azahara Merino Martos
Las buenas compañías, de Jone Robledo Zapatero
Las voces de Adriana, de Enrique Arce Castilla
Moda a pie de calle, de Raquel Prieto García

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

30/Cómo actuar frente a la LGTBIfobia, de Nines Villanueva Medina
Orgullo Norte de África, de Rafael Calatrava Valenzuela

SALUD

33/Entrevista al activista e investigador de salud laboral Laurent Vogel, de Carmen Mancheño Potenciano

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

35/Defender los avances en tiempos convulsos, de Ana Pilar Sánchez Delgado

EDITA

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

DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Carmen Briz Hernández

Distribución | Raquel Prieto García

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

Colaboran en este número: Raquel Gómez, Raúl García, Carmen Juste, Ana Berchez, Mari Cruz Vicente, Yolanda Gil, Ariadna Martínez, Nuria Martínez, Eva Antón, Jone Robledo, Enrique Arce, Raquel Prieto, Nines Villanueva, Rafael Calatrava, Carmen Mancheño y Ana Pilar Sánchez.

Fotografías e ilustraciones de: Marisol López, Ana Berchez, Mentxu Gutiérrez, Jesús Martín, Julián Rebollo y Xtefe Betancort.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



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

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

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora



De las leyes a la realidad

Raquel Gómez Merayo

ESTE AÑO se conmemoran los 45 años desde que la homosexualidad dejó de ser perseguida, de forma oficial, como delito, en España. Nuestro país avanza en derechos democráticos para las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) en los ámbitos políticos, social, educativo sanitario, etc... incorporándose los mismos a la conformación de la dignidad de las personas.

Para fortalecer y reafirmar esos avances CCOO, en el mes de junio, ha puesto en marcha la campaña *Al trabajo con orgullo. De las leyes a la realidad*. Con ella se reivindica y se pone en valor el trabajo fundamental que el activo sindical de CCOO realiza en las empresas y centros de trabajo por y para las personas LGTBI+, al negociar acciones que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional sin tener que renunciar a su identidad, sin ocultarse. Porque es la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), quien se encarga de llevar esas leyes a los espacios en los que tienen que operar para ser efectivas y eficaces, únicamente así se hacen realidad. Es quien hace realidad las etiquetas: #AlTrabajoSinArmarios y #OrgulloDeSer.

Los ataques de quienes han obstaculizado el avance de los derechos LGTBI+ en España se están volviendo más crudos y violentos amparándose en el bulo y la mentira, descalificando a quienes no se ajustan a su ideario.

La forma de frenarles es ir al trabajo con orgullo. Y este año las manifestaciones y concentraciones con motivo del 28 de Junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI+, en las diferentes ciudades y pueblos, así como la manifestación estatal, que tendrá lugar el sábado 1 de julio en Madrid, han de ser más reivindicativas que nunca, tienen que convertirse en el orgullo de toda la sociedad. El orgullo de una sociedad diversa, plural, generosa, acogedora, que reclama la equidad legal real y que quiere vivir de forma libre y plena con independencia de cuál sea su diversidad afectivo-sexual o su diversidad familiar. **II**

Raquel Gómez es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

#OrgulloDeSer
#AlTrabajoSinArmarios



De cuidados, transversalidad y nuevos retos



Autorretrato de las fotógrafas noruegas Marie Hoeg (1866-1949) y Bolette Berg (1872-1944), maestras de la subversión de los roles de género.

VARIOS son los acontecimientos relevantes que han acontecido desde la última publicación del número anterior de la revista *Trabajadora* dentro de los que habría que señalar: la propuesta de CCOO por un Pacto integral y estatal de cuidados, la firma del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva y la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Los cuidados son un asunto colectivo, político y social

Los cuidados son un asunto político, que exige una respuesta social colectiva y por ello CCOO demanda un Pacto integral y estatal de cuidados partiendo del hecho de que las personas tienen derecho a ser cuidadas y que todas y todos somos sujetos frágiles e

interdependientes que requerimos cuidados en distintos momentos de la vida.

Los cuidados no pagados y las carencias y debilidades del sistema no pueden seguir recayendo sobre las mujeres, sobre todo en aquellas con menos recursos económicos. Esto es un factor de desigualdad estructural y de ideología patriarcal que desde CCOO se combate enérgicamente. Para intentar cambiar la situación, el sindicato propone un cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad del Estado, hombres y mujeres y las empresas.

Para CCOO es necesario un gran Pacto estatal e integral por los cuidados, que incluya el sector de los cuidados en sentido

amplio: los de la infancia; cuidados de larga duración y los cuidados indirectos.

El Estado debe garantizar a la ciudadanía servicios accesibles, universales. Se necesita inversión, redistribución, corresponsabilidad, políticas eficaces de cuidados sostenidas desde el empleo digno y un sistema estatal público de cuidados acordado y edificado mediante un Pacto social estatal e integral sobre las bases del Diálogo Social y la Negociación Colectiva.

Además, es necesario apostar por un abordaje de la redistribución de los cuidados no profesionales para que desde el ámbito político, laboral y social se aporte una respuesta sobre la base de la conciliación corresponsable de todas las partes: Estado, sociedad y ciudadanía.

Esta propuesta de un Pacto integral y estatal de cuidados ha estado impulsada y coordinada por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, en cumplimiento del mandato confederal, y ha sido trabajada durante varios meses conjuntamente con responsables de las Federaciones directamente implicadas (Sanidad y Sectores Sociosanitarios, Hábitat, Enseñanza y Servicios a la Ciudadanía), así como con la Federación de Pensionistas y Jubilados, y las Secretarías confederales de Acción Sindical y Empleo y Protección Social y Políticas Públicas.

La apuesta por la igualdad real en el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva

La firma del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME es un éxito en sí mismo al consolidar espacios de negociación que permiten avanzar en cuestiones laborales vitales como es el mantenimiento del poder adquisitivo, el impulso de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el abordaje de las nuevas transiciones (ecológica, digital, etc.) y en las formas de organización del trabajo.

“Es necesario un gran Pacto Estatal e Integral por los Cuidados que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio: los de la infancia; cuidados de larga duración y los cuidados indirectos”.

Pero además de en sí mismo es importante porque es compromiso obligado para los próximos 3 años (2023-2025) para las partes firmantes, de modo que fija un suelo para negociar los convenios colectivos.

Mucho se ha hablado, como es lógico, de la subida de un 10,33% acumulativo mínimo (4% en 2023, 3% en 2024 y 3% en 2025) que puede alcanzar hasta un 13,57% de aplicarse íntegra la cláusula de revisión salarial en los tres años, porque después de la profunda crisis financiera y económica de 2008, que provocó una importante devaluación de los salarios, el aumento de la inflación, derivada de la expansión de la pandemia originada por la COVID-19, agravada por la invasión de Rusia sobre Ucrania, se había perdido un importante poder adquisitivo. El debate se ha centrado

en lo salarial, pero poco se ha hecho desde la perspectiva de género que se transversaliza en el AENC porque esa pérdida de poder adquisitivo hacía muy difícil llegar a fin de mes a las personas trabajadoras, pero aún más a las mujeres que tienen los salarios más bajos.

Transversalidad que se observa en casi todo el acuerdo en diferentes materias- prevención de riesgos, contratación en sectores, empresas u ocupaciones masculinizadas, contratación de jóvenes, recomendaciones sobre formación continua, definición de los grupos profesionales, tratamiento de la discapacidad o la brecha digital por género- y que se debe trasladar a todos los convenios.

En la apuesta por impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia salarial, se reitera la obligación legal del cumplimiento del RD 902/2020, y se ha pactado revisar los sistemas retributivos y de complementos desde una perspectiva de género. Pero también se ha entrado a regular las condiciones de trabajo, marcando que la mayor flexibilidad interna no solo se use para las necesidades productivas de las empresas sino también para conseguir mejorar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de cuidados.

Especial atención ha recibido la prevención contra la violencia sexual y la violencia de género, para lo cual se deben establecer medidas cautelares ante el inicio de procedimientos por casos de violencia sexual, el apoyo a las víctimas durante el procedimiento de denuncia y la apuesta por proteger de manera integral a las víctimas y a las personas que participan en el procedimiento.

Además en el AENC se indica que la negociación colectiva debe hacer un esfuerzo por la heterogeneidad de las plantillas y porque los espacios laborales sean inclusivos y seguros, en los que no se discrimine a las personas LGTBI+.

Ratificación del Convenio 190 de la OIT

Debemos felicitarlos porque España sea uno de los cinco países que en este momento ha ratificado el Convenio 190, sobre violencia y acoso en el trabajo. El 25 de mayo de 2023, el este Convenio y la Recomendación 206 entraron en vigor y por tanto, como cualquier convenio es de obligado cumplimiento.

“...que la mayor flexibilidad interna no solo se use para las necesidades productivas de las empresas sino también para mejorar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados”.

Este convenio trata la violencia de modo general y supone un cambio cultural al recordar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y reconocer la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

El convenio define lo que se debe entender por ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo, que designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y que este tipo de violencia y acoso va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Se reconoce por tanto el acoso sexual como una violencia de género que se produce, por o como consecuencia del trabajo.

Pero además amplía el ámbito de aplicación a toda persona que trabaja, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, trabajadoras y trabajadores despedidos, voluntariado, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Es un convenio enfocado a la prevención del riesgo en las empresas desde la perspectiva de género. Además se entiende como riesgo laboral y por tanto se precisará adaptar los protocolos de prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo al mismo, incluyendo sus definiciones, el ámbito de aplicación y extendiéndolos al ciber acoso, asimismo se necesitará de una actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. Queda trabajo, pero el reto es apasionante. ■■

Empleadas de hogar en Albacete



Fotografía de Marisol López.

Carmen Juste Saucedo

EL PASADO día 21 de mayo, CCOO de Albacete, en colaboración con la Federación del Hábitat, organizó una jornada dirigida a las trabajadoras del servicio del hogar, a la que asistieron más de medio centenar de personas. La jornada contó con las intervenciones de Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, y de Paloma Vázquez, secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat, acompañadas por Gloria Lozoya, Maribel Cabañero, Juan Zamora y quien escri-

be este artículo. El objetivo era llegar a estas trabajadoras, que habitualmente no se dirigen al sindicato, y mostrarles como CCOO puede serles de utilidad, ofreciéndoles asesoramiento y acompañamiento en sus vidas laborales. Para la organización de la misma se contó con la participación de colectivos de migrantes y con la Plataforma de Apoyo a las Trabajadoras del Hogar de Albacete (integrada por Cruz Roja y Cáritas Diocesana, entre otras). Ha sido clave para llegar a las implicadas el trabajar de manera coordinada con esta parte del tejido social que les presta un servicio que consideran útil. Cuentan con nutridas bolsas de empleo y hacen

una labor de intermediación entre quienes emplean y las trabajadoras del hogar.

La convocatoria de esta jornada ha venido reforzada con la elaboración de la [Guía integral trabajadoras del hogar](#) en la que se plasman sus derechos laborales y derechos en materia de extranjería. El asesoramiento, formación e información sobre la ley de extranjería no deja de ser una de las piezas clave con las que llegar a estas trabajadoras.

La jornada ha puesto en valor la importancia de la fuerza de lo colectivo, y la necesidad de que estas trabajadoras, por lo general solas y desprotegidas, estén organizadas para seguir mejorando sus condiciones laborales (acabando con la precariedad y la desigualdad); y, por tanto, el papel del sindicato en la consecución de estos objetivos. Un ejemplo, ha sido la importante contribución sindical en los avances que ha supuesto la ratificación del Convenio 189 de la OIT y el [Real Decreto-ley 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](#), consiguiendo la equiparación de este colectivo con quienes trabajan por cuenta ajena en el ámbito laboral y el de Seguridad Social. **II**

Carmen Juste (@carmenjuste) es secretaria general de CCOO de Albacete.

Análisis de las personas LGTBI+ en Sanidad

Raúl García Fernández

LA FEDERACIÓN Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (FSS) de CCOO ha celebrado su I Encuentro Estatal LGTBI+, en Madrid, los días 18 y 19 de mayo, en el entorno del 17 de Mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia.

Encajado en las acciones de formación sindical federales de 2023, el encuentro tuvo por título: *Análisis de la situación de las personas LGTBI+ en la sanidad*, y reunió a más de 60 delegados, delegadas y delegades. Se trabajaron las líneas de acción sindical y la negociación colectiva con perspectiva LGTBI+ federales y confederales; la aplicación de la *ley 4/2023 trans/LGTBI* en los sectores sanitarios y sociosanitarios; y la atención sanitaria integral a personas LGTBI+ y diversidad familiar, con énfasis en la infancia trans.

El encuentro, que se desarrolló en un gran ambiente, cumplió con sus expectativas: altísima participación en las dinámicas propuestas, la presentación de referentes de la Ciencia, la Sanidad



nitarios y sociosanitarios, y los documentos confederales: *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos* y *La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales*.

Entre las personas que intervinieron: Carolina Vidal (secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo), Silvia Espinosa (secretaria de Mujeres e Igualdad de la FSS), Carla Antonelli (diputada electa por Más Madrid a la Asamblea de Madrid), Encarni Bonilla (presidenta de [Chrysalis, Asociación de familias de Infancia y Juventud Trans*](#)) y Laura Sayol (pediatra del H.U.Vall d'Hebron). Por parte, de las personas integrantes del grupo federal LGTBI+ lo hicieron: Loreto Martínez, Manuel Espinosa, Asunción Castro, Juan María Rodríguez, Manel Canela, Mario Moreno y Rafael Calatrava), además de María Soriano, Charo Rodríguez y Elisa González. **II**

Raúl García (@TopLogan77) es enfermero y responsable de Políticas LGTBI+ y Redes Sociales de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

I Plan de Igualdad del Zamora Club de Fútbol



De izquierda a derecha: Luis Fernández (Zamora CF), Mª Ángeles Vázquez (CCOO), Sonia Álvarez (UGT) y Gonzalo Revert (Zamora CF) en la firma del I Plan de Igualdad del Zamora Club de Fútbol, fotografía de Ana Berchez.

Ana Berchez de la Peña

LA FEDERACIÓN de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras de Zamora firmó el pasado 4 de mayo, el I Plan de Igualdad del Zamora Club de Fútbol, después un proceso de negociación con la directiva que ha durado casi un año.

En este caso el diseño y la negociación del plan ha estado muy marcado por el hecho de que es una empresa con unas características muy específicas. El Zamora Club de Fútbol tiene una plantilla fuertemente masculinizada, ya que tanto el equipo como el personal técnico que entrena son hombres, otra de las peculiaridades que tiene es la variación importante del número de trabajadores a lo largo del año con máximo de contrataciones en el periodo coincidente con la temporada.

En el momento de la realización del diagnóstico del plan el Zamora C.F. tenía 92 personas en plantilla, 81 hombres y 11 mujeres. Uno de los objetivos del plan de igualdad es alcanzar un mayor equilibrio a través del área de infrarpre-

sentación femenina y que haya un compromiso de cambio mediante contratación y formación.

Puesto que no se aplica convenio colectivo, ha sido importante en la negociación incorporar mejoras en las condiciones de trabajo a través del área de conciliación y corresponsabilidad: se han ampliado permisos retribuidos como el disfrute de la lactancia acumulada, el acompañamiento de familiares a cargo a consulta médica, el aumento a tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves y hospitalización de familiares, así como la equiparación de derechos en las parejas de hecho.

Este plan de igualdad se articula a través de 10 áreas que pretenden alcanzar una serie de objetivos específicos, entre ellas se incluye un área contra la violencia de género, que incluye el compromiso del club, también se incorpora un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. Todas estas medidas están programadas para su implantación a lo largo de los próximos cuatro años. ■

Ana Berchez es agente de Igualdad de CCOO Zamora (@ccoozamora).

por aquí

Contra la otredad de las mujeres



Isabel Giralt, Luisa Montes y Carme Catalán en una de las mesas, fotografía de Mentxu Gutiérrez.

Mentxu Gutiérrez Jiménez

EL DÍA Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, 28 de Mayo, es uno de los momentos para seguir reivindicando la perspectiva de género en la ciencia, en la investigación, en el sistema de salud...

En la jornada *A la joventut o la vellesa: treball i vida amb salut i dignitat*, que celebró CCOO de Catalunya, se introdujo el enfoque interseccional imprescindible para la intervención sindical. Porque no es lo mismo hablar de salud en las niñas, que en las adolescentes, o hablar de la salud reproductiva en la madurez o de la vejez de las mujeres. También se introdujo la necesidad de la cooperación internacional, en tanto que la lucha feminista y sindical ha de ser profundamente global. Aún hoy, hay mujeres, en diferentes países del mundo, que consideran que es un 'lujo' preocuparse de su salud cuando está en juego su integridad física, su vida o la de su familia.

En la jornada se reflexionó desde las presiones estéticas y la violencia obstétrica, hasta la menopausia o el climaterio o la violencia económica de algunas mujeres que llegan al final de su etapa vital hipermedicadas y con una situación socioeconómica que genera brechas también en cuestión de salud.

En lo que respecta a la prevención de riesgos laborales se saben los datos, que refutan la cuestión de que la mujer ha de dejar de ser vista como 'la otredad del hombre', que diría la filósofa feminista Simone de Beauvoir o como un 'no hombre', tal y como escribe la médica y sindicalista Carme Valls.

La lucha diaria se centra en la necesaria introducción de la perspectiva feminista en la seguridad y salud en el trabajo, en un entorno en que los accidentes *in itinere* se han convertido en un nuevo indicador de precariedad laboral más manifiesto en mujeres que en hombres.

No existen las varitas mágica pero sí los mejores fármacos: feminismo y sindicato para sentirnos libres, vivas y con salud. ■

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

V AENC

Un acuerdo con perspectiva de género

Mari Cruz Vicente Peralta

EL 10 DE MAYO de 2023, se firmaba el **V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)** entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las empresariales CEOE y CEPYME, con el objetivo de dinamizar la negociación colectiva, mejorar los salarios y modernizar los contenidos de los convenios colectivos. Este acuerdo, como no podía ser de otra manera, sigue teniendo carácter obligatorio, igual que los que le han precedido, lo que significa que no regula directamente condiciones de trabajo pero sí vincula, obliga y compromete a las partes firmantes a abordar a lo largo de su vigencia (2023 – 2025) los aspectos en él recogidos en la negociación de los convenios colectivos.

Este V AENC no se limita a reflejar los incrementos salariales mínimos para mantener y mejorar el poder adquisitivo de los salarios durante su vigencia, su contenido va mucho más allá, adelantando propuestas novedosas para adaptar los convenios colectivos a los cambios que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, e incidiendo en medidas para seguir avanzando en soluciones y situaciones que se revelan estructurales, entre las que se encuentra la desigualdad entre mujeres y hombres en el mundo del

trabajo. En este sentido se produce un importante avance en este acuerdo, transversalizando en todo su contenido el principio de igualdad y las medidas de acción positiva y de forma especial en lo referente a la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna orientados a ejercer una conciliación corresponsable, así como en las medidas de salud laboral y de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Medidas de igualdad

Además, se mantiene un apartado concreto centrado en las medidas de igualdad entre mujeres y hombres con compromisos específicos en relación a la formación, a la promoción y los ascensos, y en aras a favorecer la contratación de mujeres de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, como elemento fundamental para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.

“La negociación colectiva es la herramienta más útil y cercana para adaptar las leyes a cada ámbito de trabajo y sobre todo para garantizar su cumplimiento y eficacia”.



Estas medidas me parecen de especial importancia porque suponen un compromiso en el desarrollo de la Disposición Adicional décima primera de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* que amplía los contenidos del artículo 17 del *Estatuto de los Trabajadores*, así como el artículo 51 de la *Ley 3/2023 de 28 de febrero de Empleo*, que trata sobre la perspectiva de género en las políticas de empleo, y dispone en su apartado 2 que: *“Deberán establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente”* y establece medidas de incentivos para aquellas empresas que hayan incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total.

Las normas legales ofrecen muchas e interesantes posibilidades de trabajo sindical en aras a romper el muro de la segregación ocupacional y de las desigualdades estructurales en el ámbito laboral. También en las normas convencionales se ha ido avanzando a través de la negociación colectiva, pero no es menos cierto que sigue quedando un recorrido importante por hacer a pesar de que las leyes van avanzando en la buena dirección. La negociación colectiva es la herramienta más útil y cercana para adaptarlas a cada ámbito de trabajo y sobre todo para garantizar su cumplimiento y eficacia, y en ese sentido el V AENC contribuye a ello de manera decidida y comprometiendo medidas concretas para actuar sobre aspectos troncales donde se produce mayor desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Por tanto, ahora es el momento de reubicar en todos los textos convencionales las medidas de igualdad, transitando a éstas de la periferia a la centralidad de la negociación colectiva, porque somos conscientes de que la ausencia de ellas, en no pocos casos, produce discriminaciones indirectas por razón de sexo. Por tanto, se ha de avanzar en el cumplimiento de las normas, sabiendo que no vale cualquier medida, que éstas han de ser eficaces y que habrá de medirse su impacto, porque lo que no se mide no existe.

La reforma laboral ha supuesto un paso muy relevante para las trabajadoras, igual que la subida del SMI ha impactado directamente sobre la reducción de la brecha salarial. En este proceso, este V AENC constituye un paso muy importante para ir ce-

rrando brechas, y el impulso que dispensa al desarrollo de la negociación colectiva repercutirá significativamente en la mejora de los derechos de la mujeres, máxime teniendo en cuenta que los convenios que, en mayor medida tienen bloqueada su negociación afectan a los sectores donde de forma mayoritaria se ocupan las mujeres.

La violencia sexual y de género también son abordadas en este acuerdo, reforzando medidas ya existentes en relación a los protocolos de actuación regulados en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, y mucho más concretamente en el ámbito laboral en la regulación vigente en materia de planes de igualdad.

Diversidad LGTBI+

Sin embargo, como decía al inicio, los contenidos del V AENC no solo pretenden regular los cambios que se producen específicamente en el mundo del trabajo, sino también a las mutaciones que se vienen produciendo en la sociedad en general. En este sentido se recoge un capítulo dedicado a la diversidad LGTBI+ y se aborda la necesidad de favorecer la integración y la no discriminación de este colectivo en los centros de trabajo: incorporando medidas que garanticen su participación en igualdad de condiciones, fomentando la diversidad de las plantillas, y generando espacios de trabajo seguros e inclusivos. A este respecto, conviene recordar que la protección de este colectivo se regula, con carácter general, en la *Ley 15/2022,*

“Se recoge un capítulo dedicado a la diversidad LGTBI+ y se aborda la necesidad de favorecer la integración y la no discriminación de este colectivo en los centros de trabajo”.

de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, y con carácter específico en la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, que habrá que tener como referencia también en el desarrollo de la acción sindical.

Estamos por tanto ante un acuerdo de enorme relevancia, cuyo desarrollo requiere un compromiso para incorporar la diversidad en los convenios colectivos y ampliar la participación activa y efectiva de todas las personas trabajadoras afectadas por los distintos ámbitos negociales. Tenemos las herramientas, **ahora te toca a ti**, ahora nos toca a todas y a todos conseguir con CCOO buenos convenios colectivos. **¡¡**

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



CCOO

Al feminismo con buen humor

Esther Gimeno es ingeniera de Caminos y cómica, una cómica que también trabaja como actriz: *"Me he enamorado muchísimo, a lo loco, de la comedia: te estoy amando locamente..."*. Ella, como otras muchas cómicas, sube al escenario y se lía a mamporrazos con los estereotipos de género, hacer pensar a través de la risa forma parte de su oficio.

Carmen Briz Hernández

Esther Gimeno nace en Zaragoza, pero sus padres –ambos médicos– se trasladan siendo ella aún pequeña a Madrid. Se le dan bien las ciencias y cuándo tiene que elegir qué estudiar se decide por la ingeniería de Caminos: *"Se decía que se viajaba mucho"*. Tiene suerte, le gusta la carrera: *"Fue muy dura, pero me gustó mucho, me lo pasé bien. Luego me di cuenta también de que es un mundo muy machista y quería realmente cambiar el mundo de la ingeniería muy machuno y muy... corrupto en esa época"*. Compagina la carrera con el teatro, como forma de 'descongestionarse' de tanto estudio y cuando finaliza la carrera ya tiene en marcha una compañía de teatro profesional.

Ejerce tres años como ingeniera, que compatibiliza con bolos en el teatro. Poco más tarde, se hace cargo de las cuentas de la Plataforma No a la Guerra: *"Me dije, esto es una señal absurda y me di cuenta de que quería dedicar mi tiempo a ser actriz y comencé a formarme. Estudié en la escuela nocturna La base del teatro, porque estaba currando, tenía ya 26 años, estuve muy a gusto"*.

Esther Gimeno trabaja en cine (*Amigo*, de Oscar Martín), en series de televisión (*Acacias 38*), en teatro (*Está todo pagado*, de José Cruz y dirigida por Alda Lozano) y desde 2004 en comedia, como monologuista de stand-up (*Las que faltaban*, Comedy Central, ComedYantes, FDF...): *"Empecé, de rebote, en el mundo del stand up en 2004, me apunté a un curso, que impartía Agustín Jiménez titulado Monólogos. Pensé que eran monólogos de Shakespeare y que me iba a poner a declamar 'implorando a Zeus', pero no, nos sentaron a escribir. Y yo dije '¿esto qué es?'. Además no me consideraba nada cómica en aquel momento. Cuando nos pusimos a defender lo aprendido en el escenario, la gente se reía. Y yo, que iba para actriz dramática, estaba indignada, porque tenemos esa idea estúpida de separar el drama de la comedia, como si la comedia fuese un género menor"*. Pero aquello le engancha, en ese momento hay bastante trabajo y todavía pocos cómicos y cómicas.

"A las mujeres se nos educa para contener y sujetar, no para soltar. Nuestro papel es el de la contención, el de mantener el orden en la familia, mantener la estética, la belleza y el equilibrio".

*“La risa femenina ha permanecido bajo vigilancia, tolerada a condición de que se escondiera tras el abanico”, escribe Sabien Melchior-Bonnet en su ensayo *La risa de las mujeres. Una historia de poder*. La risa es contraria a la imagen de una mujer modesta y púdica, una mujer que se ríe o que hace reír se lee históricamente como descarada, vividora, atrevida, ¿qué piensa sobre ello?*

Las mujeres no tenían acceso al humor porque a las mujeres se nos ha dicho que con estar monas ya tenemos todo hecho.

La risa es subversiva, la risa es romper tensión. Consigues la risa a base de generar un imaginario. Hay que contar también, en cada momento, con qué se acepta culturalmente. Las premisas en el humor, a veces, son más conservadoras porque tiras del imaginario colectivo, que suele ser conservador, y necesitas darle la vuelta. Eso ya es subversivo. Hay que diferenciar entre un chiste machista o un chiste que pone mal a las mujeres para luego darle la vuelta. Y eso a veces es lo delicado del humor.

El humor es sorpresa, es romper, lo explica muy bien la cómica australiana Hannah Gadsby en *Nanette* (monólogos en torno al género, la sexualidad y el descontrol infantil), que es maravilloso. Ella explica que en un momento dado decidió no hacer más comedia, porque tienes que generar una tensión, y luego sorprender con un giro, a veces agresivo, pero también liberador. Y cuenta que estaba cansada de tener que generar esa tensión para contar su historia. A las mujeres se nos educa para contener y sujetar, no para soltar. Nuestro papel es el de la contención, el de mantener el orden en la familia, mantener la estética, la belleza y el equilibrio. Los hombres, en cualquier debate público, pueden gritar y no pasa nada, las mujeres que gritan son ‘históricas’ o ‘están con la regla’... en fin...

Por lo tanto, sí, el papel que se nos ha destinado a las mujeres está muy lejos de la comedia.

¿Podemos reírnos en este mundo rodeado de desigualdades, injusticias, catástrofes, miedos y desasosiegos?

Existe la idea de que cuando algo es más grave, más serio, más intenso, no se puede hacer humor, pienso que es todo lo contrario. Es cierto que te la juegas, pero creo que no hay nada más liberador y con más poder que enfrentarte también a tus incoherencias y a tus fantasmas a través del humor.

El drama tiene algo muy complaciente, que es empatizar, que está muy bien, pero que te pone en esa cosa como de ‘qué buena soy que entiendo a esta persona’. Ahora, cuando

“Lo normal es que las cómicas toquemos los límites, aunque partamos del imaginario popular conservador. La comedia es una herramienta de cambio”.

puedes ser la persona que la está cagando y el humor te lo devuelve, no es tan complaciente. Creo que pueden hacerse narrativas de un desastre a través del humor.

¿Cuáles son sus referentes?, porque la existencia de mujeres profesionales de la risa es algo relativamente reciente.

A mí me encantaba Martes y Trece, imitaba sus sketches con mis amigas adolescentes, y también Rosa María Sardà en Honorato, ¿ponemos la tele un rato?. El feminismo me lo encontré haciéndolo, sin darme cuenta. Descubrí que me gustaba el humor haciéndolo. En aquel momento no había nada, tan sólo el Club de la Comedia y no me gustaba, no era lo que quería, sin saber todavía que yo era feminista. Así que, para no variar, las referentes me las voy encontrando según trabajo y sí también haciendo un trabajo de investigación.

¿Les pasa a las cómicas, como a otras profesionales de nuevos sectores -estoy pensando en las trabajadoras de videojuegos- que cuentan que sus referentes son sus propias compañeras? ¿Se retroalimentan?

Sí, primero, te retroalimentas; y segundo, como no se nos da tanta visibilidad, parece que no hay cómicas. En los últimos tres años ha habido un aumento de cómicas jóvenes televisivas. Es lo de siempre, si tú no pones a una mujer astronauta, nunca va a haber chavalas que quieran ser astronautas. Lo mío fue como un proceso raro, intuitivo, y de oler.

Me gustan mucho las cómicas norteamericanas, como Michelle Wolf, Katherine Ryan, Margaret Cho o Ali Wong, la chilena Natalia de Benito, la mexicana Alexis de Onda, la argentina Vero Lorca y la colombiana Catalina Guzmán.

De aquí me gustan mucho Maika Jurado, Coria Castillo, Asaari Bibang, es muy potente y además antirracista; Cristina Gómez, Sil de Castro (con Calladitas estáis más guapas...), Eva Cabezas, Virginia Riezu, Ana Morgade, Pepi Labrador, Jazmín Abuín y Raquel Sastre.



Fotografía de Julián Rebollo.

¿Hay una mucha mayor exposición de las cómicas que hacen stand up?

Stand up significa subirte desnuda (sin artilugios, sin artificios) a un escenario, aquí no haces un papel, no tienes la justificación de un personaje, el stand up es parte de ti, dices todo lo que piensas y eso también es muy subversivo.

La diferencia entre el *stand up* y el teatro es que no hay cuarta pared. Y eso a veces confunde al público, que no entiende qué es ficción y qué es pensamiento propio. Muchas veces utilizas recursos variopintos para llegar a las personas, además, un chiste, fuera de contexto, no tiene defensa posible. Lo normal es que las cómicas toquemos los límites, aunque partamos del imaginario popular conservador. La comedia es una herramienta de cambio.

Hay chistes propios, que pasado el tiempo te das cuenta de que son machistas o racistas porque tú, sin querer, también lo eres, pero siempre se está a tiempo para cambiar.

A pesar de todo, ya existen festivales de cómicas, algo impensable hace unos años, ¿qué opinión le merecen?

La primera vez que intenté con unas compañeras montar algo que fuese solo de mujeres, algunas cómicas decían ‘ya, pero es que si no incluimos a hombres, estamos haciendo lo mismo’. Digo ‘no, cariño, no esta-



I FESTIVAL DE HUMOR FEMINISTA

“Creo que en el feminismo, en la izquierda, en el activismo nos hace falta humor. Nos hace falta reírnos de nosotras mismas, nos hace falta aceptar que tenemos incoherencias”.

mos haciendo lo mismo. Si tú no estás en ‘sus espacios’, a ellos no les llama la atención’. Pero si ellos no están en nuestros espacios, de repente hay controversia. Si casi todos los festivales son de cómicos.

Y, de repente, teníamos que convencer a nosotras mismas. Era el año 2010 y la foto del cartel era como muchas piernas de mujeres con distintos calcetines, medias, tacones, no tacones, era una cosa como muy *naif* en ese momento, decir ‘vamos a hacer unos *shows* de comedias solo de mujeres’, sin ni siquiera poner nuestra cara. Fíjate ¡qué cosa! Cuando un cómico lo primero que hace es poner su cara.

Todavía hay un montón de mujeres y de cómicas que llevan peleándose esto por todas las carreteras de España y aun así no quieren estar en festivales solo de mujeres. Es como cuando se hizo un congreso de *stand up* y una de las mesas era sobre la comedia hecha por mujeres. Pues básicamente, era la única mesa donde había presencia de mujeres. Una compañera, Pilar de Francisco dijo, con buen criterio, pues yo no quiero ir. Era la típica mesa para parecer integradores, en donde solo estábamos nosotras debatiendo sobre nosotras y con público femenino.

Ahora, si monto un espectáculo con una compañera ya no me excuso con el típico subtítulo de ‘monólogos de mujeres’. Esto ya se hizo.

¿Son cada vez más igualitarios los carteles y programas cómicos?

Los carteles son un horror. Es cierto, que hay muchos festivales feministas o mayoritariamente de mujeres y sientes que el público necesita que hable la puñetera mitad de la población, quiere oírnos, y quiere diversidad, con otros planteamientos sobre la sexualidad y se llenan, están funcionando. Pero luego, hay un mercado muy grande, donde hay mucho dinero, que son las fiestas de los pueblos, las programaciones anuales que siguen llenas de hombres.

Decía Virginia Woolf que hay “que volver serio lo que le parece insignificante a un hombre y volver anodino lo que le parece importante” como manera de subvertir el orden establecido, ¿cómo piensa que lo percibe el público?

Una ventaja que tiene no ser conocida es que viene mucha gente ‘a ver un monólogo’, público que incluso estaría reticente a escuchar tu discurso y, sin embargo, entra en el juego y le convence.

Me encanta el público que viene al **Coñumor** o las más de 1.000 mujeres que asistieron al Encuentro **#EnClaveVioleta**, organizado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, en el Auditorio Marcelino Camacho en 2020, claro, dices, ¡qué gusto! (1).

Pero me gusta mucho cuando veo una mesa que está como en tensión, y al final pues no les queda otra que relajarse, disfrutar y acompañarte en el viaje. Y eso es bonito.

También te llevas sorpresas de gente que se te puede ofender, pero eso ocurre en cualquier espacio de creación.

¿Cómo entiende la libertad de expresión? ¿Vamos hacia una cultura de la cancelación?

Hablan de cancelación quienes nunca han sido cancelados. No hay mayor cancelación que no estar en ningún medio. ¿Te parece poca cancelación la que vivimos la inmensa mayoría de las mujeres? Lucía Lijtmaer lo explica muy bien en su libro *Ofendíditos. Sobre la criminalización de la protesta* (2019). Cancelación es no tener un trabajo porque tu perfil, tu género, tu sexualidad no casa con lo mayoritario. Puedes recibir una turba de críticas de *feminazis*, pero a la mañana siguiente sigues con tu programa. Esa cultura de la cancelación, desde mi punto de vista, no existe. Existe otra cancelación que es mucho peor, que es no darle voz a la inmensa mayoría de la población.

Por otro lado, me parece terrible que lo que más se mira con lupa precisamente sea el humor. Generas una tensión y rozas un límite

(un límite que permite que tú misma te enfrenes a tu racismo o a tu machismo, por ejemplo); te liberas y estás liberando al público.

Puede haber chistes abiertamente racistas, machistas, homófobos, que aun así, personalmente, no creo que se tengan que censurar. Creo que la libertad de expresión tiene que ser tan bestia que al final haya tal cantidad de discursos que se diluya justo el que nos parece que está rozando el límite.

Y, por supuesto, creo que el humor cambia mentalidades, a lo mejor no de inmediato, pero le haces a la gente plantearse giros y tomar otra perspectiva.

¿A qué ha tenido que hacer frente en su carrera profesional?

Todavía me sale sarpullido al escuchar a mis compañeros hacer chistes machistas delante de mis narices, que me presenten pensando que están siendo majísimos conmigo diciendo: ‘es la única cómica que me hace gracia’ o ‘es la más *buenorra* de la comedia’ (esto ahora ya no, porque ya no tengo la edad). Y, encima, se creen que te están haciendo un favor... Pero



Fotografía de Julián Rebollo.

también creo que todo el mundo aprende. Yo también he aprendido, me he corregido, igual hay que darles esa 'oportunidad'.

¿Qué impacto tienen sus espectáculos entre el público?, ¿piensa que hay diferencias entre el público femenino y el masculino?

Me parece más interesante el impacto que pueda tener en públicos no convencidos que en un público convencido.

Hay un prejuicio, se piensa que en provincias o en sitios más pequeños no te van a recibir y no van a entender lo que cuentas. Si te abres a otros espacios donde se puede producir un cambio, hazlo. Tendrás que afinar, pero el resultado es muy placentero. Está denostado decir que quieres ser comercial, pero me parece más atractivo trabajar para ser casi de masas, lo comercial no necesariamente significa que el discurso sea vacío. Me gusta llegar a gente que, de entrada, conmigo no compartiría pensamientos. Hay quienes me dicen: 'no comparto lo que dices, pero me he reído mucho'; algo habrá quedado.

¿Cómo trabaja los monólogos?

Tengo miles de ideas que dejo en 'barbecho'. Vuelvo a mirarlas al cabo de los años e igual me cuadran. La comedia es tragedia más tiempo. Soy muy *curranta*, pero también caótica, desorganizada. Escribo sobre mi proceso vital, otras veces simplemente oigo cosas y las apunto. También cuando hay cuestiones de actualidad y deseas contarlo a tu modo. Sigo mi instinto. Este es mi proceso de trabajo, como ves, no tiene ni pies ni cabeza.

¿Cómo llega al feminismo?

Crecí en un pueblo, mi madre es feminista, había entrado en los movimientos feministas en los setenta, su apariencia era muy femenina y se sintió un poco rechazada. Ella me educó para que hiciera lo que quisiera.

Y ya estando en la comedia, siendo actriz, es que ni se hablaba de feminismo. Leí el libro *Malas. Rivalidad y conflictividad entre mujeres* (2003), de Carmen Alborch, me emocionó y entendí muchas cosas. Sobre 2009 comencé a llevar el feminismo a mi trabajo. Me di cuenta de que había tirado de viejos y anticuados estereotipos. Escribí monólogos que ahora no escribiría.

¿Se puede una reír del feminismo comprometido?

Creo que en el feminismo, en la izquierda, en el activismo nos hace falta humor. Nos hace falta reírnos de nosotras mismas, nos hace falta aceptar que tenemos incoherencias. Porque además, en ese aceptar que tienes incoherencias vas a aceptar otras visiones de la otra que también es feminista, aunque no sea como tu feminismo, porque no hay que compartir absolutamente todo para compartir una lucha. Hay momentos para la



Fotografía de Julián Rebollo.

parte sesuda, para debatir, pero lo que no puede ser es que estemos todo el día en tensión, con preocupación..., ¿por qué en tu parte de activismo no vas a poder incorporar la parte del disfrute, la parte del reírte?

Como trabajadoras, ¿cómo se organizan?

No existe un sindicato de cómicas y cómicos; lo hemos intentado varias veces.

Sigo siendo actriz y estoy abierta a contrataciones. En la parte de la comedia, no existe un precio o una contratación mínima. Hay quien cobra lo básico y quien cobra más. No tenemos un sentimiento de colectivo y eso es un desastre. Es un trabajo muy informal. La comedia ha tenido un *boom* y se ha podido vivir de ello, pero no se pueden tirar los precios, porque perjudicas a un montón de compañeras y compañeros. Ahora que se está empezando a profesionalizar en los escenarios, tenemos que respetar nuestro trabajo y organizarnos nos ayudaría a establecer unos mínimos profesionales.

¿Es el edadismo otro problema al que se enfrentan las cómicas, justo vosotras que jugáis con los estereotipos femeninos de la belleza, lo joven...?

Totalmente. El escenario y el mundo del espectáculo es el que es. Siempre hay menos mujeres en películas, series, obras de teatro y siempre hacen de madres, abuelas o son muy jovencitas. En comedia pasa igual, pero somos muy pesadas y ahí seguimos. Pero, de alguna manera, no dejo de pensar si en algún momento me van a hacer bajar del escenario a una cierta edad. No todas somos Mari Sampere. Pepi Labrador es la única cómica con ese perfil. ¿Me he caducado ya y me quedan cincuenta años de vida, ¿qué hago con esto? Porque señores de cincuenta y tantos con su programa de tele, los hay, tengan la edad que tengan y el cuerpo que tengan. Las mujeres no. En comedia, hay edadismo y

"Ahora que se está empezando a profesionalizar en los escenarios, tenemos que respetar nuestro trabajo y organizarnos nos ayudaría a establecer unos mínimos profesionales"

machismo es *impepinable*. Y piensas: '¡Madre mía, quién me manda a mí...!'

¿Quién es la Jenny?

Pues la Jenny es un personaje que generé para un monólogo así muy *choni*. Siempre se denosta la parte *choni* que todos tenemos. Había hecho otro personaje anterior de *madame* para un *show* muy cabaretero, y me tira siempre, claro, soy actriz y me tira. Y para un programa de tele que dirigían J. J. Vaquero e Iñaki Urrutia, me propusieron crear el personaje de la Jenny. La Jenny parece desinformada, según el estereotipo del poder, pero también sabe hablar de cine coreano. Esta señora te puede dar mil vueltas en razonamiento. Saco a pasear a la Jenny cuando se deja y cuando puedo. ■

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

(1) Esther Gimeno es hija de María Jesús Gascón, médica trabajadora y defensora de la salud pública como primer escalón para una sanidad pública y realmente universal y de Fernando Gimeno, médico comprometido con la política y la sociedad en general (de los primeros en tener cané del PCE en Aragón y sindicalista de CCOO) y con la Sanidad Pública madrileña, en particular, fue uno de los ex patriados del Hospital Severo Ochoa de Leganés. Falleció hace cuatro años.

El sindicalismo europeo cada vez más joven



“Hay que garantizar más presencia juvenil en los órganos de toma de decisión y para mejorar los derechos y condiciones de la juventud trabajadora en cada centro de trabajo”.

Yolanda Gil Alonso

ENTRE los días 23 y 26 de mayo tuvo lugar el XV Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en Berlín en el que han participado unas 600 personas delegadas en representación de las diferentes organizaciones sindicales y federaciones sectoriales europeas, así como del Comité Estatutario de Juventud y del de Mujeres, además de personas invitadas y observadoras provenientes de dichas organizaciones sindicales. Durante esos días ha tenido lugar la mayor muestra de apoyo a la juventud trabajadora gracias a la aprobación de la cuota juvenil con una amplia mayoría.

El Comité de Juventud de la CES trabajó, desde hace tiempo, en la idea de incorporar una cuota juvenil en los estatutos, que garantizara la participación joven en la toma de decisiones políticas y atajara la escasa representatividad de gente joven en anteriores congresos (tan solo un 10% en 2019)

Esta cuota juvenil obliga a incorporar a 1 persona menor de 35 años de cada 4 delegadas (en delegaciones de más de 3 congresistas). De no aplicarse, se reduciría el número

de votos proporcionalmente. Ya en la conferencia intermedia de la CES en Lisboa en 2021, se había dado un mensaje de apoyo a esta enmienda, pero debía ser ratificada en Berlín, tal y como finalmente sucedió.

Es esencial, para el movimiento sindical, representar a la fuerza de trabajo en las estructuras sindicales y la juventud es parte de esa fuerza de trabajo. La cuota juvenil no es un objetivo, si no que es la única herramienta para poder tener más representación en los órganos de decisión; porque la juventud trabajadora debe estar representada en las estructuras sindicales para poder dar su perspectiva y para impulsar el desarrollo de políticas juveniles.

El mundo laboral está cambiando a un ritmo sin precedentes, y esto tiene importantes implicaciones para la juventud trabajadora que se enfrenta a un mercado laboral difícil y fragmentado, con una competencia cada vez mayor, con un importante incremento del individualismo y con un número creciente de empleos temporales y precarios.

Es preciso crear un entorno inclusivo y de apoyo dentro de los sindicatos que acoga y valore las contribuciones de trabajadoras

y trabajadores jóvenes. El futuro del mercado laboral depende de la participación y el compromiso de las y los jóvenes, y el futuro del movimiento sindical depende de la capacidad para atraerlos y organizarlos.

La aprobación de la cuota es una señal de que el movimiento sindical quiere abrir la puerta a las personas jóvenes europeas y, sobre todo, es una señal de que el movimiento sindical está preparado para el cambio. La consecución de esta cuota supone un gran reconocimiento para la estructura de Jóvenes de CCOO, ya que ha liderado el proceso hasta su aprobación final y es quien ha reforzado el papel de la juventud trabajadora en la CES. Este hito tiene que servir de ejemplo, a nivel nacional, para garantizar más presencia juvenil en los órganos de toma de decisión y para mejorar los derechos y condiciones de la juventud trabajadora en cada centro de trabajo. ■

Yolanda Gil (@YoL_26) es secretaria de Juventud e Internacional de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (@fssccoo) y presidenta del Comité de Jóvenes de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y (@ETUC_Youth y @etuc_ces), respectivamente.

INFORME



Ley integral
contra la trata:
un avance
legislativo
en derechos
humanos

Las víctimas de trata necesitan escucha, protección y derechos de ciudadanía y leyes que lo hagan posible. Sobre la necesidad de legislar teniendo en cuenta los derechos humanos escribe Ariadna Martínez, graduada en Sociología en la Universidad Carlos III de Madrid, el siguiente informe.

Fotografía de Txefe Betancort.

La trata de personas es una grave vulneración de los derechos humanos

Ariadna Martínez Cordero

LA TRATA de Seres Humanos (TSH) ocupa el tercer puesto en el *ranking* de delitos que más dinero produce. Se define como un proceso dividido en tres partes: la captación, el transporte y la finalidad de explotación en el lugar de destino y se recurre al engaño, al abuso de poder o al rapto para conseguirlo (1).

Este proceso supone una vulneración a los derechos humanos en cuanto al derecho a la vida digna, a no ser discriminada por razón de género, a la igualdad, a la libertad

y la dignidad de las personas, a no ser sometidas a torturas, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, a la integridad física o mental, a no sufrir esclavitud o servidumbre forzada. Además del derecho a la vida familiar, a la dignidad humana, a la libertad de movimiento y a un trabajo justo y con condiciones favorables.

En ocasiones el concepto de *trata* es confundido con el *tráfico* de personas. La diferencia reside en el ámbito en el que actúa, dado que el tráfico sólo puede ser internacional mientras que, la trata puede ser tam-

bién de ámbito nacional. A su vez, el fin de la trata es la explotación de personas, a diferencia del tráfico, que su principal objetivo es la violación de las normas de inmigración, a pesar de que pueda acabar siendo trata.

Dentro de los tipos de trata, actualmente, la más reconocida es aquella con fines de explotación sexual, seguida de la explotación laboral. En cambio, cada día es más común la explotación para realizar actividades delictivas, la extracción de órganos corporales, así como los matrimonios forzados. A la hora de decidir el tipo de explotación, es importante definir la edad y el sexo adecuado para ello, de manera que el beneficio sea máximo.

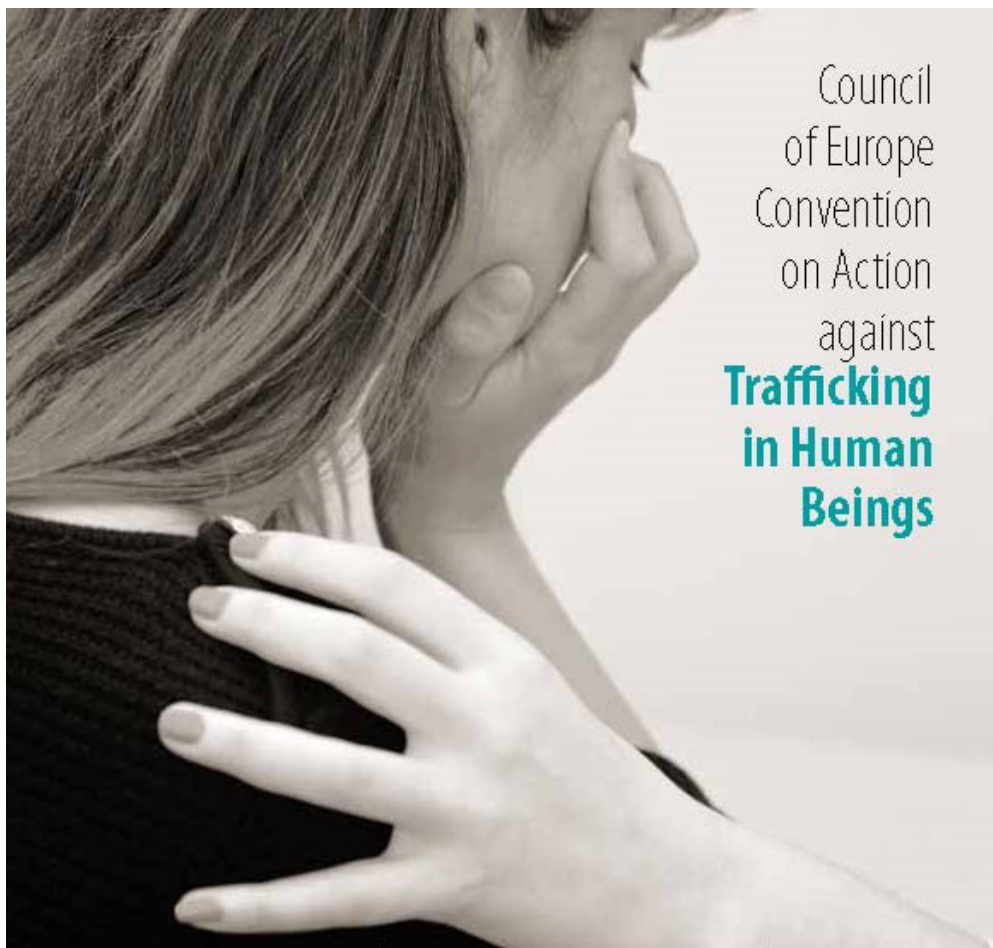
La trata con fines de explotación sexual es violencia de género

En España, en el año 2021, se detectaron a 4.704 personas como "posibles víctimas" de trata, sin embargo sólo 491 fueron finalmente identificadas como tales por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE). Sin embargo, no existen informaciones oficiales que expliquen qué tipo de protección recibieron.

A nivel mundial, la mayor parte de víctimas (un 74%) corresponde a aquellas con fines de explotación sexual, según Naciones Unidas. Más concretamente del porcentaje total, el 65% son mujeres y niñas. Según el informe *Reporte Global sobre la Trata de Personas 2020* de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) de 2020: "De cada 10 víctimas detectadas, 5 eran mujeres adultas y 2 menores de edad".

Es por esta razón por la que la trata con fines de explotación sexual es considerada como otra de las formas de crímenes execrables existentes por cuestión de género. Las víctimas están constantemente expuestas a maltrato, tanto psicológico como físico. Y enfrentan abusos de todo tipo por cuestiones raciales o étnicas, de violencia de género o por su situación administrativa irregular...

Son los modelos de desigualdad en los países, generalmente en el caso de aquellos



Monitoring
mechanism

Portada de un folleto de divulgación del grupo GRETA.



DÍA MUNDIAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS 30 DE JULIO

El 30 de Julio se celebra el Día Mundial contra la Trata de Personas.

en vías de desarrollo, la razón por la que las mujeres en muchos casos se deciden a migrar a otros países. Las migrantes conforman más del 80% de las mujeres en contextos de prostitución. Según el diagnóstico realizado por el Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado (CITCO), y presentado en el *Plan Camino*, del Ministerio de Igualdad, estas desigualdades se intensifican aún más en el caso de las mujeres trans, que se dedican en mayor proporción a la prostitución. Debido al estigma que sufren las personas trans resulta más complicado para ellas acceder al mercado laboral, también en muchos casos por ser inmigrantes irregulares, ya que no es posible conseguir un permiso de trabajo y/o residencia.

Una de las teorías que explican la similitud entre las distintas formas de violencia de género y la trata con fines de explotación sexual, afirma que en la trata, las mujeres también adquieren un rol de sometimiento, por ejemplo, en el caso de los llamados *loverboys*, donde las víctimas establecen una relación sentimental con un hombre y a continuación éste pasa a ser su propio tratante o proxeneta.

Como resultado de la pandemia, la invisibilización de las víctimas ha aumentado y existe una fuerte amenaza del aumento de éstas debido a los conflictos bélicos y las catástrofes naturales que asolan parte del mundo.

Según el balance de datos realizado por el Ministerio del Interior, entre los años 2017 y 2021, se observa como las víctimas de trata sexual han ido en aumento hasta el año 2019. Por el contrario, es en el año 2020 a partir del cual este número comienza a disminuir. Esto supuso la reducción de un 24% de las víctimas detectadas. A este cambio, la ONU explica la pronunciada invisibilización de las víctimas a raíz de la cuarentena.

A su vez, la guerra entre Rusia y Ucrania, según las estimaciones de la ONU,

puede suponer un aumento del 5% de las víctimas ucranianas, y debido a las medidas de la composición del ejército militar que ha tomado el presidente ucraniano, es muy probable que este aumento se deba esencialmente a mujeres y niñas.

Por otro lado, las catástrofes naturales se suman como factor clave para el aumento de las víctimas de trata, ya que son un motivo importante para necesitar desplazarse a otro país o incluso dentro del mismo.

Trayectoria legislativa

Con la redacción en el año 2000 del *Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños* (conocido como *Protocolo de Palermo*) y que *España incorporó en 2003* surge por primera vez la definición de trata tal y como se conoce actualmente.

En 2005, el *Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos*, firmado en Varsovia (*Convenio de Varsovia*), añade la necesidad de identificación de las víctimas para no confundirlas con inmigrantes irregulares.

En España, la trata está regida por el artículo 177 bis, la *ley de extranjería*, y su reglamento, por el cual se establece el protocolo marco. En conjunto, esto supone la necesidad de sortear varios obstáculos para la identificación, ya que se establece la necesidad de denuncia por parte de la víctima, y no exige la colaboración policial con las entidades. De esta manera, se resta valor al trabajo realizado por parte de las organizaciones especializadas.

El Gobierno actual está intentando realizar cambios para mejorar el abordaje de la trata en todos sus tipos, y más concretamen-

te de la trata con fines de explotación sexual desde el Ministerio de Igualdad. Estos cambios son: el *Plan Operativo para la Protección de los Derechos Humanos de Mujeres y Niñas Víctimas de Trata, Explotación Sexual y Mujeres en Contextos de Prostitución (2022-2026)*, conocido como *Plan Camino* y el *Anteproyecto de Ley Orgánica Integral contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos*. Si bien es cierto que ambos son importantes para avanzar en materia de trata, el mayor peso reside en la ley orgánica, ya que los planes quedan sujetos a los propósitos del Gobierno en cada periodo político.

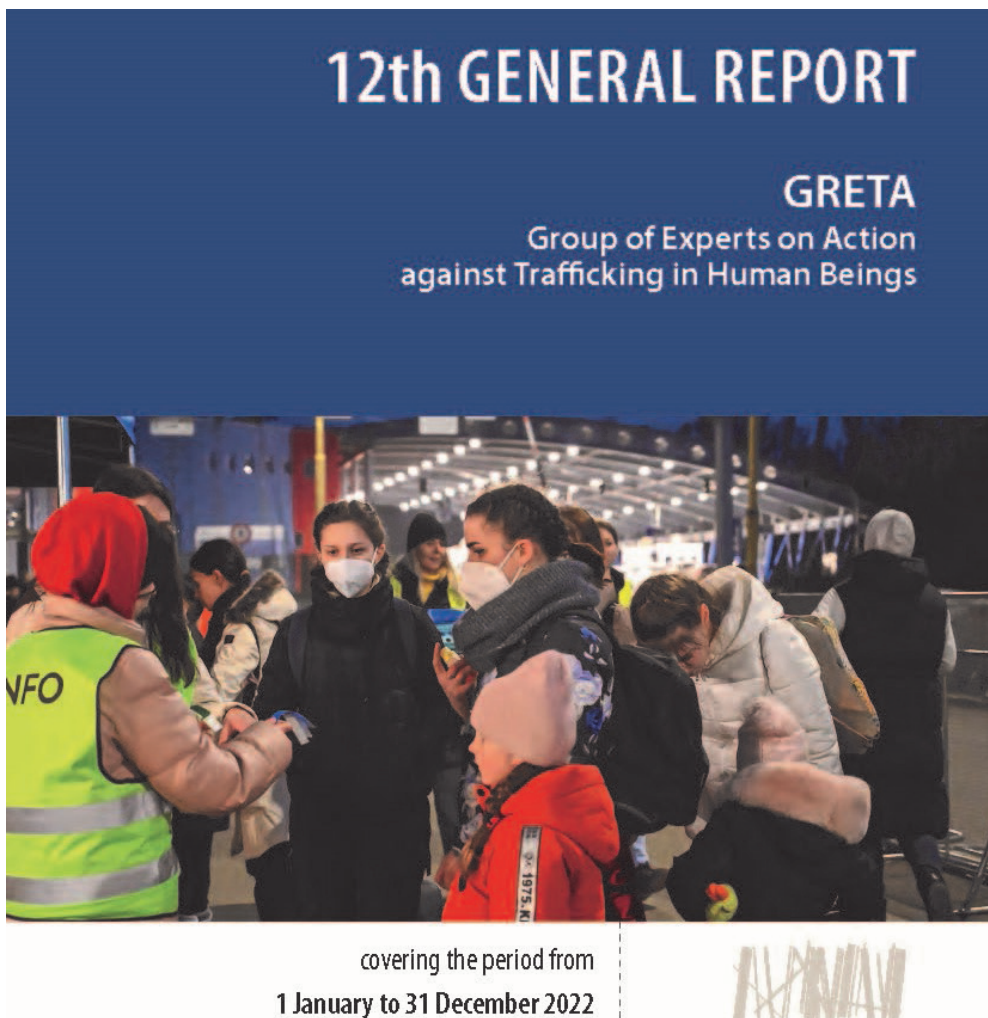
Ya en el año 2015, la Red Española Contra la Trata de Personas (RECTP) (2) informó sobre una serie de propuestas que eran necesarias en la legislación para abordar la trata, profundizando más en la trata sexual. Algunas de estas propuestas están recogidas en el *Plan Camino*, en cambio, otras son pura legislación, por lo que es necesario aclarar las mejoras que supone una futura *ley integral de trata*.

Propuestas de la Red Española Contra la Trata de Personas

La Red Española Contra la Trata de Personas denuncia la incompleta transposición de la *Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas*, por la cual se instaura la incorporación de medidas concretas con perspectiva de género y de infancia.

En la propuesta de mejora de los anteriores planes, el Ministerio de Igualdad desarrolló en 2022 el *Plan Camino*, con la intención de proteger los derechos humanos de mujeres y niñas víctimas de trata o explotación sexual y de las mujeres en contextos de prostitución, con un enfoque centrado en las víctimas.

En él se desarrollan cinco líneas de actuación de acuerdo a las recomendaciones del *Grupo de Expertos y Expertas Europeos en la Lucha contra la Trata de Personas (GRETA)*. En la primera, se encuentra la investigación de datos cuantitativos. En la segunda estarían las medidas para desincentivar la demanda, seguida del punto tres sobre detección multiagencia (la cual consiste en que las víctimas puedan acceder a derechos económicos, socio asistenciales y de salud sexual y reproductiva), así como la acreditación a las víctimas. Las dos últimas líneas se centran en medidas para la atención social y



controlar la inmigración irregular y perseguir ese delito. Así, que genera una desconfianza por parte de las víctimas con estatus irregular a la hora de tratar con el cuerpo que llevará a cabo su identificación.

Durante los procesos judiciales, las víctimas a su vez se enfrentan a numerosos encuentros con la red de trata en los juzgados, a los que tendrán que acudir obligatoriamente, independientemente de si residen o no en una comunidad distinta. Es decir, las víctimas se enfrentan a que el anonimato no esté garantizado. E insiste la RECTP en que es necesario proteger a las víctimas y testigos de trata durante el proceso judicial.

Por otro lado, la RECTP considera que la creación de planes en materia de trata sin un respaldo jurídico como es una *ley integral de trata*, supone una limitación dado que quedan sujetos a las políticas de cada Gobierno. El *Plan Camino* también plantea la importancia de la elaboración de dicha ley para asegurar que las denuncias de las víctimas no sean 'vitales' en el procedimiento de identificación.

En lo referido a las víctimas de explotación sexual, la RECTP manifiesta que la definición de infracción regida por el artículo 36.11 sobre infracciones graves de la *Ley Orgánica 4/2015 de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana*, más conocida como *ley mordaza* sanciona exclusivamente la prostitución, olvidando la situación de trata que puede originar el ejercicio de la misma. Mediante este artículo, se sanciona la solicitud y aceptación de servicios sexuales en zonas de tránsito público de menores de edad o "cuando estas conductas, por el lugar en que se realicen, puedan generar un riesgo para la seguridad vial", siendo las mujeres en contexto de prostitución las que doblemente quedan sancionadas, ya que, si incumplen esto, podría suponerles una infracción más por desobediencia a la autoridad según el apartado 6 de este mismo artículo, mientras que los solicitantes, simplemente quedarían sancionados una vez por solicitar el servicio. Desde la puesta en marcha de la *ley mordaza* han sido sancionadas muchas mujeres en contextos de prostitución, con multas que pueden ascender a más de 600 euros. Estas sanciones son un obstáculo en el proceso de identificación de las víctimas. La larga duración de estos procesos y el artículo mencionado, perjudica a las víctimas que sean sancionadas por el ejercicio de la prostitución en mitad del proceso de identificación. La criminalización de las personas en situación de riesgo constituye un aumento de su vulnerabilidad.

En el año 2014, se nombró un Ponente Nacional sobre Trata de Seres Humanos (Re-

Portada del 12º informe del grupo GRETA 2022.

sanitaria, así como en medidas que faciliten la autonomía económica, y sobre la atención formal y regularización administrativa.

Conscientes de que una buena independencia económica siempre posibilita la protección de otros derechos, en adición a este plan, se pone en marcha el *I Plan de Inserción Sociolaboral para mujeres víctimas de trata, explotación sexual y en contextos de prostitución (2022-2026)* mediante el cual se desarrollan una serie de medidas y ayudas para que las mujeres en contextos de prostitución puedan salir de la misma. Aún no existen cifras de víctimas de trata o mujeres en contexto de prostitución que hayan accedido a vivienda, cursos de formación o acceso a otros empleos.

Desde la RECTP muestran preocupación respecto a los datos sobre el número de víctimas, dado que son escasos e incluso incoherentes en lo que respecta a las 'detectadas' y las finalmente 'identificadas'. Ante

esta preocupación, el Ministerio de Igualdad decidió llevar a cabo planes y la elaboración de la ley. Tras la elaboración del *Plan Camino*, se realizará un macroestudio de aproximación cuantitativa, tal y como recomienda GRETA, y se hará de manera periódica.

Prioridad de los derechos humanos en la legislación

De entre las preocupaciones en relación a las víctimas de trata, la RECTP destaca la necesidad del enfoque de derechos humanos. Afirmar que la normativa española en materia de trata (Código Penal, *ley de extranjería* y el reglamento con el protocolo marco) es insuficiente y asegura que la asignación de la *Unidad Central de Redes de Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales (UCRIF)* como el cuerpo encargado de identificar a las víctimas, supone olvidar el enfoque de derechos humanos, ya que realmente este cuerpo busca



lador) que supuso un avance, sin embargo, que éste no sea independiente del Gobierno español puede influir en las decisiones, resultando como consecuencia de un trabajo tendencioso de acuerdo a las decisiones del Gobierno de turno.

Adicionalmente, para el ejercicio pleno de los derechos por parte de las víctimas es necesaria la posesión de documentos acreditativos de identidad, que en su mayoría no poseen por razones de extorsión o por retención de éstos por parte de las redes de trata. Por ello, desde la RECTP proponen que en el momento en el que las víctimas sean identificadas como tal, se les tramite una cédula de inscripción provisional, independientemente de la negación por parte del consulado del país de origen de las víctimas.

Para ello, el *Plan Camino* determina la permanente coordinación entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para conseguir más agilidad en los procesos de normalización administrativa de las víctimas de trata.

Sensibilización y formación

Debido a la posibilidad de detectar casos de trata por parte de cualquier persona, es necesario profundizar en la sensibilización y la formación en esta materia, más aún en quienes ocupan una responsabilidad en el proceso de identificación, como son jueces y juezas o magistradas y magistrados, entre otras personas. En este caso concreto, no se han visto avances dado que jueces y juezas han permanecido impermeables a las medidas de sensibilización y formación. Se debe

incluir la formación especializada dirigida a todo el funcionariado que pueda entrar en contacto con víctimas de trata.

De la mano de la sensibilización y la formación, en lo relativo a la trata con fines de explotación sexual, el Plan Camino pone de manifiesto como segundo objetivo la subvención de organizaciones especializadas para la formación en educación sexual y en igualdad para lograr desincentivar la demanda de servicios como la prostitución, la pornografía o los espectáculos de carácter sexual.

Reconocimiento de las necesidades de protección internacional

Según el principio de “no devolución”, correspondiente con uno de los derechos fundamentales de refugiados y refugiadas internacionales, se debe asegurar el permiso de asilo en el país debido a la imposibilidad de retornar a sus países de origen en condiciones de seguridad. En cambio, las víctimas de trata según el artículo 59 bis de la *ley de extranjería*, no encajan ni como condición de refugiado ni como recibidores de protección subsidiaria, ya que supuestamente este artículo ya otorga la protección necesaria y efectiva. En la práctica esto no ocurre. No se realizan valoraciones individualizadas del riesgo de cada víctima, vulnerando el principio de no devolución. Tanto el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como el Consejo de Europa instan a España a reconocer el riesgo de estas personas en alguna de las formas de protección internacional.

Protección del menor

El alcance que tiene la trata en niños y niñas está escasamente registrado. A su vez, no existen recursos especializados para la protección de menores víctimas de trata, sino que se dispone de centros de protección para menores de carácter general. Tampoco existe un protocolo de actuación específico para niños y niñas.

Rol de las entidades especializadas

Teniendo en cuenta el trabajo realizado desde las entidades especializadas en trata, resulta un desperdicio no exigir al Cuerpo Nacional de Policía a colaborar con ellas a la hora de identificar a las víctimas. Desde las entidades se defiende que se reconozca el rol que ocupan, obligando así a que se garantice su participación durante todo el proceso, entendiendo la misma como un recurso más para garantizar los derechos y la protección de las víctimas. Como resultado, creen que es necesario un Mecanismo de Derivación Nacional que asegure la colaboración de todos los actores implicados en las distintas Comunidades Autónomas.

Ley integral de trata

Como respuesta a todas las propuestas y necesidades, se aprobó el 22 de febrero de 2023 el *Anteproyecto de la Ley Orgánica Integral contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos*. Esta ley establece una serie de derechos a las personas víctimas de trata de forma integral en todas sus tipificaciones. De acuerdo con el Protocolo de Palermo, se rige por tres ejes: prevención, protección y persecución: “*La cooperación internacional regida por la presente ley tendrá como objetivo la prevención de la trata y la explotación de seres humanos, la protección de sus víctimas y las medidas dirigidas a garantizar la asistencia y reintegración socio-laboral de las mismas, incluso en caso de retorno a su país de origen, y la persecución del delito y la obtención de una reparación para las víctimas*” (Art. 67).

La importancia de la aprobación de esta nueva ley orgánica reside, tal y como se afirma desde la RECTP: “*En la ausencia de un ordenamiento jurídico español de un delito de trabajo forzoso, esclavitud o prácticas similares*”.

El anteproyecto se divide en seis títulos: las medidas de sensibilización y prevención, las medidas de detección e identificación, los derechos de las víctimas, la protección de menores víctimas de trata y explotación,

la tutela institucional, y, por último, la cooperación institucional e internacional.

Para la sensibilización y prevención se instaura el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Trata en conjunto con el Plan de Inserción Social y Laboral, de acuerdo con lo establecido en el *Plan Camino*.

Con esta ley, quedaría suprimida la necesidad de denuncia por parte de la víctima para continuar con el procedimiento, así como la desvinculación de los derechos de la víctima a ésta, y, se añadiría la obligación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado de colaborar con las Unidades de Violencia sobre la Mujer y de los servicios sociales, así como de las entidades especializadas.

Por otro lado, el Estado tendrá que garantizar que las instituciones públicas y las entidades acreditadas reciban financiación adecuada para poder asegurar los derechos de las víctimas determinados por la presente ley.

En el caso de las víctimas menores de edad, se informará de sus derechos y riesgos tanto a éstas como a la persona en cuya responsabilidad recae, siempre que dicho tutor o tutora no tenga implicación alguna en la situación de trata. Además, su identificación será llevada a cabo por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado especializadas en la trata en menores de edad, así como la asistencia en centros de menores especializados en materia de trata y explotación. En esta protección del menor, se incluye la inscripción de nacimiento de aquellos menores de 3 años que se encuentren en España.

Se creará un sistema institucional para la detección, derivación, identificación y asistencia de los delitos de trata y explotación de seres humanos (art. 58) formado por la Relatoría Nacional de la Trata y la Explotación de Seres Humanos, con su Mecanismo Nacional de Derivación y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. La relatoría será el órgano encargado de supervisar todas las políticas públicas en esta materia y a su vez representará a España en el ámbito internacional. Será este órgano el encargado de publicar informes anuales. En este sistema, también se elaborará un convenio de cooperación y coordinación constante entre las FCSE, los servicios sociales, las administraciones públicas y las entidades especializadas.

En definitiva, la elaboración de una *ley integral* que aborde todas las medidas y organismos destinados a la prevención de la trata, la protección de las víctimas y la persecución del delito, supone una mejora en materia de trata y explotación.

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS À DES FINS D'EXPLOITATION PAR LE TRAVAIL



Recommandation CM/Rec(2022)21
du Comité des Ministres
aux États membres



Portada del documento **Recomendación del Comité de Ministros sobre prevención y lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación laboral**, elaborado por GRETA.

La implementación de una *ley integral* supone un avance, sin embargo, en el caso específico de la trata con fines de explotación sexual, sigue siendo necesario legislar en torno a la prostitución para cumplir con el principio de prevención. Desincentivar la demanda supone una solución a largo plazo únicamente. No se puede separar la trata de la prostitución, porque, en ambos casos, una puede llevar a la otra. No posicionarse de ninguna manera desprotege a las mujeres en contextos de prostitución, mientras que protege a proxenetas y tratantes. Hace falta una mirada más enfocada en derechos humanos que en la ganancia económica que supone la prostitución. ■

Ariadna Martínez es graduada en Sociología en la Universidad Carlos III de Madrid.

(1) En 2009, en *Trabajadora*, n. 31 (marzo de 2009) entrevistamos a Marta González, del [Proyecto Esperanza](#), que ya abogaba por intervenir desde los derechos humanos en el complejo tema de la trata de personas. En 2014, entrevistamos en *Trabajadora*, n. 51 (julio de 2014) a la también abogada Gema Fernández, de [Women's Link Worldwide](#), sobre la trata de mujeres en Nigeria, ambas organizaciones forman parte de la Red Española Contra la Trata de Personas (RECTP).
(2) Organizaciones miembro de la RECTP: A21, APRAMP, Askabide, Asociación Amar Dragoste, Asociación Nueva Vida, Asociación Trabe, CEAR, Diaconía, FAPMI, Federación Andalucía Acoge, Federación de Mujeres Progresistas, Fiet Gratia, Fundación Amaranta, Fundación APIP-ACAM, Fundación Cepaim, Fundación Cruz Blanca, Médicos del Mundo, Mujeres en Zona de Conflicto, Oblatas, ONG Rescate, Programa Daniela, Proyecto Esperanza, Themis, Villa Teresita y Womenslinkworldwide; además de las organizaciones colaboradoras de la RECTP: Accem, Amnistía Internacional, Antena Sur contra la Trata, Cáritas, Cruz Roja y Save the Children.

Tránsito

Tránsito se define como un blog: "Sobre migraciones, refugio y diversidad afectivo sexual" y es uno de los proyectos de la asociación Kif-Kif.

Iria Antuña Domínguez

NO CABE ninguna duda de que en los últimos años se ha evolucionado mucho en ampliar los derechos de las personas del colectivo LGTBI+, tanto social como laboralmente. Aún queda un largo camino por recorrer y la cada vez más intensa presencia de la ultraderecha puede suponer un retroceso. Los casos de LGTBI+fobia están presentes en todos los ámbitos de la sociedad, pero hay personas dentro del colectivo en una situación de especial vulnerabilidad y son las personas migrantes y refugiadas LGTBIQ+.

Por suerte existen asociaciones que asumen la enorme responsabilidad de apoyar y ayudar a quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, éste es el caso de Kif-Kif. [Trabajadora n. 67 \(junio de 2019\)](#) publicaba una entrevista con Anabel Garrido, responsable de programas, y con Samir Bargachi, entonces presidente de la entidad sobre migraciones y refugio, protección internacional, xenofobia y LGTBifobia.

En el blog de la asociación, *Tránsito*, escriben personas vinculadas a Kif-Kif con el fin de promover los derechos y la inclusión de las personas LGTBI migrantes, refugiadas, solicitantes y con necesidades de protección internacional en España.

Su objetivo es ocupar el vacío que existe en el ámbito de las personas LGTBI migrantes y refugiadas en la escritura a través de artículos, informes, investigaciones, historias personales que puedan servir como referentes, artículos de opinión y un largo etc. La escritura como manera de

Tránsito, escriben personas vinculadas a Kif-Kif con el fin de promover los derechos y la inclusión de las personas LGTBI migrantes, refugiadas, solicitantes y con necesidades de protección internacional en España".



TRÁNSITO

expresar sentimientos y contar experiencias de vida. Y las entrevistas en vídeo para poder relatar su vida en nuestro país, a la espera de conseguir la ansiada solicitud de asilo. Compensan, así, la invisibilidad que suelen soportar y sus historias de vida no caen en el olvido, porque lo que no se nombra, no se lee y no existe. *Tránsito* se encarga de que el olvido no haga más mella en las personas del colectivo LGTBIQ migrante y refugiada.

Gracias al blog, la información sobre sus actividades está presente: eventos, Cine Fórum, actividades vinculadas con la salud, cassetas en ferias... con el fin de que existan espacios libres de sexismo, racismo y episodios de violencia LGTBifóbica. El blog se convierte en una herramienta útil y necesaria para dar voz a todas aquellas personas que necesitan expresarse y como referente para aquellas que se ven reflejadas en quienes colaboran.

Una de las acciones de más interés y en la que cualquiera puede participar es proporcionando a las personas solicitantes de asilo la seguridad y la comodidad de un hogar mientras esperan una respuesta a su solicitud por parte de las autoridades, que no suele ser un proceso rápido. Si puedes compartir tu casa con alguna persona LGTBI+ migrante y en espera de solicitud de asilo, puedes inscribirte [aquí](#). 🏠

Iria Antuña (@iriaantu) es secretaria de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de CCOO de Enseñanza (@fecco).



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

Alcanzar la igualdad de género

Alejandra Ortega Fuentes
y Raquel Gómez Merayo

UNA DELEGACIÓN de CCOO ha participado en la celebración de la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT que se celebró en Ginebra del 3 al 16 de junio de 2023. Ha encabezado la delegación, como titular de trabajadoras y trabajadores de España, la secretaria confederal de Internacional, Cooperación y Migraciones, Cristina Faciabén.

La Conferencia, clausurada el 16 de junio, ha adoptado una nueva recomendación sobre aprendizaje de calidad y varias resoluciones sobre una transición justa y la protección laboral, un programa de trabajo para la OIT y su presupuesto y una resolución sobre Bielorrusia. Además, se ha adoptado el informe de la Comisión de Aplicación de Normas que abarcaba un estudio general presentado en la sesión de Normas con el título [Alcanzar la igualdad de género en el trabajo](#).

Este estudio general ha versado sobre el *Convenio sobre la discriminación* (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el *Convenio sobre trabajadoras y trabajadoras con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 156), el *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000 (núm. 183), la *Recomendación sobre la discriminación* (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la *Recomendación sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 165) y la *Recomendación sobre la protección de la maternidad*, 2000 (núm. 191).

En la Comisión de Aplicación de Normas, los miembros tripartitos han destacado la urgente necesidad de: eliminar todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación; garantizar una protección plena y efectiva de la maternidad y asegurar el derecho de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares a ejercer un empleo.

La delegación de Comisiones Obreras destacó en la sesión dedicada a este debate que la participación de las mujeres en el mercado laboral español se caracteriza por una incorporación paulatina, pasando la tasa de actividad del 42% en 2002 al 53% en 2022, con una gran segregación. Por un lado, la sectorial: siete sectores concentran el 73% del empleo femenino y, por otro, la vertical en función de las ocupaciones. Las mujeres se concentran en



ocupaciones consideradas “femeninas” que, históricamente, han tenido menor valor y, en consecuencia, menor salario.

Se señaló igualmente que en España se han producido avances normativos cuyo objetivo es la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes escenarios: el personal, el social y el laboral. La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, acorde con el artículo 1 del Convenio 111 de la OIT. Es la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* la que define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad como las de discriminación directa e indirecta. Su aprobación supuso un avance sin precedentes en la política de igualdad en todos los ámbitos de la vida. Esta norma hace referencia a la participación y representación de las mujeres en el mundo del trabajo, deporte, medios de comunicación, fuerzas armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y establece los permisos por guarda legal de menores de ocho años y de personas dependientes, asimismo amplía los permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

Los últimos permisos mencionados, acordes con los convenios 156 y 183 de OIT, fueron actualizados en normas posteriores. Desde el 1 de enero de 2021 el permiso por nacimiento y cuidado del menor tiene una duración de 16 semanas para cada progenitor. El permiso para el cuidado del bebé lactante, conocido como permiso de lactancia, es un permiso retribuido al que tienen derecho ambos progenitores trabajadores con menores de hasta 9 meses de edad.

Por otra parte, la reducción de jornada por guarda legal permite a las personas trabajadoras reducir su jornada diaria en diferentes grados para atender el cuidado directo de: hijas o hijos menores de doce años; personas con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida; familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñe actividad retribuida y menores a cargo afectados por cáncer o cualquier otra enfermedad grave cuya hospitalización y tratamiento continuados sean de larga duración y requieran cuidado directo, continuo y permanente.

“En cuanto al sector de los cuidados, CCOO señaló su apuesta por un Pacto estatal e integral de los cuidados que incluya el sector en sentido amplio: infancia, cuidados de larga duración y cuidados indirectos”.

Además existe la excedencia por cuidado de hijos, permiso voluntario que se puede disfrutar hasta tres años después del parto y la excedencia por cuidado de familiares en la que la persona trabajadora podrá solicitar una suspensión temporal y voluntaria de su contrato para el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad. El tiempo de duración de ambas excedencias computa a efectos de antigüedad y cotizaciones a la Seguridad Social.

CCOO recordó durante la sesión de Normas que en España la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007)* introduce los planes de igualdad obligatorios en plantillas de más de 50 personas como herramienta de negociación colectiva destinada a lograr la igualdad, especificando la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor afecta a todas las empresas, independientemente del número de personas en plantilla. Por ello se han acordado dos herramientas, por un lado, la herramienta de registro retributivo que permite detectar la existencia de brecha salarial en las empresas con el objetivo de corregir esa diferencia existente; y, por otro, una herramienta para la valoración de puestos con perspectiva de género; el objetivo de ambas es corregir los posibles sesgos de género existentes en los puestos ocupados por mujeres.

La reforma laboral aprobada en 2021 tuvo como objetivo reducir la precariedad y temporalidad en el empleo, dos variables características del empleo femenino. Desde su entrada en vigor el empleo indefinido femenino ha ido creciendo en detrimento del empleo temporal, lo que evidencia el éxito de la reforma laboral.

En cuanto al sector de los cuidados, CCOO señaló su apuesta por un Pacto estatal e integral de los cuidados que incluya el sector en sentido amplio: infancia, cuidados de larga duración y cuidados indirectos. **■**

Alejandra Ortega (@AlejandraORF) es responsable para países árabes, África y Asia y consejera técnica de CCOO para la OIT en la Secretaría Confederal de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO (@IntCCOO) y Raquel Gómez es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Comité de Mujeres de la CES



Comité de Mujeres de la CES en Berlín.

Raquel Gómez Merayo

EL PASADO mes de mayo, del 23 al 26, se celebró el 15º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en Berlín, congreso en el que más de la mitad de personas delegadas fueron mujeres.

En su intervención Gloria Mills, presidenta del Comité de Mujeres, puso de relevancia que la COVID, la crisis del coste de la vida, la guerra en Ucrania y el auge de la extrema derecha afectan especialmente a las mujeres y amenazan significativamente los logros pasados y las luchas actuales. Hizo hincapié en el acoso sexual en el mundo del trabajo como fenómeno persistente así como los daños económicos que causa y sus efectos sobre la independencia económica e igualdad de condiciones de trabajo y de vida. Otras áreas a las que hizo referencia fueron la feminización de los cuidados y el sesgo de género existente en la digitalización.

El Programa de Acción aprobado en el congreso centra la actividad del Comité de Mujeres en: seguir con la campaña a favor de la ratificación del convenio 190 de la OIT (1); apoyar a las organizaciones afiliadas en la transposición de la Directiva sobre Transparencia Salarial (2); proporcionar herramien-

tas prácticas para hacer frente a todas las formas de violencia y acoso, incluida la violencia ejercida por terceros; sensibilizar sobre el apoyo a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia, incluida la de género; estudiar la introducción de permisos remunerados para las víctimas, así como otras medidas relacionadas con el lugar de trabajo; impulsar una regulación del uso de la Inteligencia Artificial que tenga en cuenta las cuestiones de género, trabajando en la deconstrucción de los estereotipos; y, por último, analizar los efectos de la directiva sobre la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como seguir defendiendo el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidados. **■**

Raquel Gómez es socióloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

(1) Un freno a la violencia en el trabajo: entra en vigor el convenio 190 de la OIT https://www.ccoo.es/noticia:665183--Un_freno_a_la_violencia_en_el_trabajo_entra_en_vigor_el_convenio_190_de_la_OIT

(2) *Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.*

Psicoterapia feminista

Voces invisibles: Feminismos y género en Terapia Gestalt. Revista de Terapia Gestalt, n. 40 (2020), edita: Asociación Española de Terapia Gestalt.

Azahara Merino Martos

EL GÉNERO es una construcción social impuesta que afecta y condiciona a nuestra manera de ser, pensar y sentir, teniendo un efecto directo en la salud mental, emocional y física de las personas. Tiene especial importancia, pues, prestar atención a estos patrones heteropatriarcales interiorizados en pacientes que buscan ayuda de profesionales. La Asociación Española de

Terapia Gestalt ha querido dedicar su edición nº40 de la revista a poner de relieve la importancia de incluir la perspectiva feminista en las terapias, ya que ayuda a vincular y comprender mejor los problemas, contribuyendo a resolverlos de una manera más efectiva.

Desde un abanico de visiones muy distintas, la revista recoge diversos artículos donde sus autoras reflejan la importancia de incluir el enfoque de género al trabajo tera-



péutico y cómo y en qué medida pueden ayudar a sus pacientes. A través de sus propias experiencias, trayectorias y aprendizajes feministas, la propia práctica cotidiana como psicoterapeuta feminista o formulaciones teóricas, van plas-

mando sus reflexiones de cómo desarrollar el trabajo terapéutico.

El resultado es un espacio donde se comparten saberes y recursos entre profesionales, se genera debate y se da paso a aportaciones no necesariamente relacionadas con el mundo de las terapias. El problema de la salud mental –tan importante como la salud física– ha ganado cada vez más relevancia, especialmente tras la crisis de la pandemia de la COVID-19; integrar un enfoque con perspectiva feminista en los tratamientos es clave para alcanzar el bienestar de las personas. **ii**

Azahara Merino es técnica en la secretaría confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de Comisiones Obreras ([@ResilienciaCCOO](#))

Acti(bi)smos

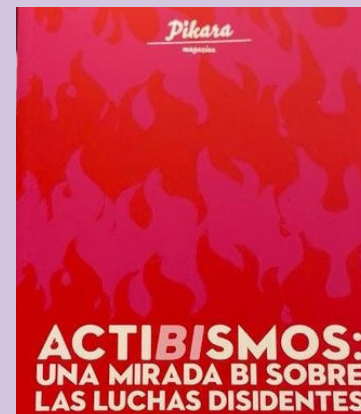
Acti(bi)smos: una mirada bi sobre las luchas disidentes. Un proyecto de las conBlvencias, un monográfico de Pikara Magazine coordinado por: Clara Balafuy, Elena Barceló, Elisa Coll, Pal Gallego y Yaiza González. Pikara Magazine: Bilbao, 2020.

Estibaliz Montero Mendoza

ESTE MONOGRÁFICO de Pikara Magazine nace de tres intenciones: primero contribuir a la proliferación de discursos políticos sobre lo bisexual (bi), desde y hacia el activismo transfeminista; segundo, generar un pequeño archivo histórico sobre la primera edición de las *conBlvencias* (Jornadas Estatales Autogestionadas sobre Bisexualidad). Y, por último, conseguir fondos para hacer posible una segunda edición de dichas jorna-

das, que se celebrarán a principios de septiembre de 2023.

Esta es una obra colectiva en la que participan: Elisa Coll, Colectivo Bisexual Taberna Bi, Disturbi Colectiu, Clara Balafuy, Pal Gallego, Olivia Ávila, Dúnia Pulido, Nadia García, Gabriel Vargas, Laura Romero-Calabro, L. Elisa Cebrián, Cris Lizarraga, June Fernández, Oli Artola, Cristina Arrojo, Selene Rodríguez y Brune Alzogaray (Bisagra Bisexual), Camino Baró, Isa Duque, Noemí L. Trujillo y Jody R. (Pluma Diska).



A través de estos 16 textos se abre un mapa que mira hacia lo bi desde muchas miradas que emplazan desde el presente y sin olvidar el pasado hacia un futuro marcado por la ilusión y una proyección de lucha colectiva. La mayoría de es-

tas reflexiones nacen de lo vivido y sentido y partir de ahí ayuda y construye. Hay palabras que se repiten a lo largo de todo el monográfico: invisibilidad, imaginario, violencia, culpa, colectivizar, miedo, ilusión, alegría, política... que dan algunas claves del mapa. Este monográfico, como reza, hace sentirnos "¡Bienvenidas a la I ConBlvencias!"

Es difícil elegir solo un fragmento pero me quedo con estas palabras de Arantxa Fernández: "Estoy orgullosa de la Generación X, a la que todo el mundo desprestigia tanto, porque creo que puede ser el punto de inflexión. Estoy orgullosa de eso y agradecida." **ii**

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

Pies de elefante

Pies de elefante. Una crónica (muy) personal de la esclerosis múltiple, de Anita Botwin, con prólogo de Olga Rodríguez. Madrid, 2022: Editorial Ariel.

Esmeralda Sanz Berzal

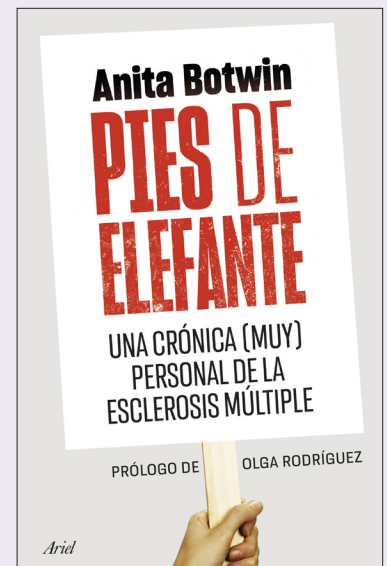
LA PERIODISTA y escritora Anita Botwin ofrece, con un lenguaje sencillo y ameno, una crónica de sus últimos diez años, los transcurridos desde que le diagnosticaran esclerosis múltiple hasta la publicación de este ensayo. Se trata de una enfermedad neurodegenerativa, cuya incidencia está aumentando en todo el mundo a expensas, fundamentalmente, de las mujeres: el 70% de las personas afectadas en nuestro país son mujeres de entre 20 y 40 años.

En este generoso relato, la autora muestra abiertamente sensaciones y sentimientos, y aprovecha su experiencia para, como Olga Rodríguez apunta en el prólogo: "Desarrollar la empatía, la solidaridad y la conciencia política". En el texto aboga por la sanidad pública, gratuita y universal, como único medio posible para conseguir una vida digna para todas las personas, más allá de las diversidades funcionales; denuncia a las farmacéuticas que por maximizar el beneficio empresarial invierten más en cronificar enfermedades que en curarlas; y evidencia las carencias

de una sociedad en la que la pobreza y la desigualdad son factores de riesgo para la salud, y donde la burocracia de los tribunales médicos se convierte en una dificultad añadida al malestar provocado por la propia enfermedad.

Mi más sincero agradecimiento a Anita Botwin por su arrojo para luchar por unas mejoras absolutamente necesarias para las personas con discapacidad funcional, y mi reconocimiento al excepcional valor que esta acción tiene cuando para ello es necesario sobreponerse al dolor, el desaliento y las limitaciones físicas que la enfermedad impone. **ii**

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



Un acto de justicia con la historia y la memoria democrática

La pieza que falta

El pasado 13 de junio tuvo lugar en el Círculo de Bellas Artes de Madrid el acto *Mujeres sindicalistas y memoria democrática. La pieza que falta*, organizado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo donde se homenajeó la genealogía de las sindicalistas y su lucha por las libertades en un emotivo acto conducido por la escritora Elvira Lindo y la actuación musical de la cantante y compositora Sheila Blanco.

Diana García Bujarrabal

PARA RESOLVER el puzzle de la memoria es preciso contar con todas las piezas. Solo así se podrá tener una fotografía completa y justa que ayude a reconocerse para seguir avanzando como sociedad. Conscientes de que en el relato clásico de la Historia de nuestro país, de nuestra democracia y de nuestra organización sindical falta esa pieza fundamental que siempre han sido las mujeres, la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo promovió el acto *Mujeres sindicalistas y memoria democrática. La pieza que falta*. Un encuentro emocionante, emotivo, que tuvo lugar el pasado 13 de junio en el Círculo de Bellas Artes de Madrid en un salón repleto.

El acto fue presentado por la escritora Elvira Lindo, que hilvanó con su relato el hilo que une las luchas y las vidas de las participantes, todas presentes en las movilizaciones sindicales y por las libertades de los años 70 que socavaron la dictadura franquista: Luz María Rodríguez, Emilia Graña, Pilar Pérez, María Jesús Antón y Conchi Castellano. Mujeres magníficas, luchadoras, que estuvieron por ellas mismas, por supuesto, pero también en representación de las miles de feministas que desde el principio construyeron sindicato.

Ya lo adelantó la secretaria confederal Carolina Vidal, durante la apertura del evento: *"Todas estas mujeres arriesgaron su vida, su trabajo y su libertad por las luchas colectivas y, de este modo, marcaron un camino del que las feministas sindicalistas no podemos sino sentirnos orgullosas"*. Y así quedó de manifiesto en los testimonios, que permitieron asomarse a la represión y al miedo que se vivió en aquellos años, pero también al compromiso y a la determinación ejemplar de quien sabe que defiende lo que es justo.



Fotografía de Julián Rebollo.

"Todas estas mujeres arriesgaron su vida, su trabajo y su libertad por las luchas colectivas y, de este modo, marcaron un camino del que las feministas sindicalistas no podemos sino sentirnos orgullosas".

Luz María Rodríguez Luque, quien comenzó en el sindicalismo imprimiendo y repartiendo octavillas, y se vio envuelta en el Proceso 1001 tras la detención de su compañero, Paco Acosta, reivindicó la figura y el papel de las mujeres de los presos políticos. Sin ellas no hubiera sido posible la importante campaña de contestación social que se desplegó en España y fuera de nuestras fronteras, y que supuso un punto de inflexión. Estremece escuchar de su boca cómo fue el momento de la detención, o cómo vivieron la aciaga mañana del juicio en el que los diez dirigentes de Comisiones Obreras fueron condenados. Fue el mismo día del atentado de ETA contra Carrero Blanco, la ultraderecha estaba enardecida y a ellos les sentenciaron con 162 años de cárcel. En su recuerdo, también, los lazos

que construyó con el resto de las compañeras, especialmente con Josefina Samper, Carmen Ciria y Leonor Mendoza: *"La figura de la mujer de preso político ha sido muy importante para conquistar la democracia, para conseguir las libertades, para conseguir que las personas trabajadoras puedan afiliarse a un sindicato libremente, para que puedan defender sus derechos y su dignidad, para que no encarcelen a nadie por defender una idea"*.

Emilia Graña, destacada luchadora feminista durante toda su vida (y aún hoy), estuvo en los orígenes del Movimiento Democrático de Mujeres y trabajó como coordinadora en el despacho laboralista de Españaoleto, 13. Durante su intervención reivindicó el papel de las feministas sindicalistas y recordó cómo condujeron las reflexiones de aquellos años en torno a la doble discriminación como trabajadoras y como mujeres y sobre las categorías de clase y sexo: *"Cuatro militancias tenían las mujeres de Comisiones Obreras: la sindicalista, la feminista, las que militaban en partidos políticos en la clandestinidad y en sus propias casas con sus maridos, con sus hermanos y con sus padres"*.

Pilar Pérez, de Galicia, contó cómo trabajó desde que era una niña, cómo a los 15 años estaba ya empleada en Cerámicas Álvarez y cómo en el 72, participaron las mujeres en la histórica huelga que se vivió en el ciudad de Vigo echándole un pulso a la dictadura: *"Fue algo bueno... y malo, porque hubo muchos despidos (...) pero creo que a partir de entonces nos tuvieron más respeto"*.

También María Jesús Antón comenzó a trabajar siendo niña, con apenas 14 años, en el servicio de limpieza del Hospital de La Fe

en País Valencià. Narró la lucha que durante años llevaron a cabo en contra de las contratas, reivindicó el trabajo de las limpiadoras, tan imprescindible como a menudo poco valorado, y se emocionó al recordar la huelga del año 1976: *"Recuerdo cómo hacíamos la culebra, cómo pasábamos por todos los pabellones y servicios para ir recogiendo a todos los compañeros y compañeras y solo se quedaba la gente que cubría los servicios mínimos"*.

Poco a poco, las participantes del acto iban ocupando su espacio en el escenario y se iba completando la trama que se urdía la tarde en que tuvo lugar el acto. La última historia de vida fue la ofrecida por Conchi Castellano, trabajadora de PIHER, una empresa catalana de componentes electrónicos en la que ya en los 70 lucharon por la igualdad salarial. Conchi, que venía de una familia que había sufrido la represión, pasó mucho miedo ante las amenazas de detención y la presencia policial. Y, sin embargo, nunca cambiaría aquellos años de militancia: *"Me ha dado muchísimos amigos y un enriquecimiento cultural y personal, aquel que nunca se pierde y que nadie te puede robar"*.

"Estos testimonios de vida y de lucha son absolutamente necesarios para reconocernos como organización, como sindicato y también como país", subrayó el secretario general de Comisiones Obreras, Unai Sordo, en el cierre del acto. Solo se puede añadir el grito que se oyó entre aplausos al final del acto: *"¡Que viva la lucha de las mujeres!"*. ■

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

Invisibilizar con la excusa de la igualdad

Nuria Martínez Barco

VIVIMOS un momento decisivo en nuestro país, con unas elecciones generales que decidirán muchos aspectos que van a impactar directamente sobre la vida de las personas, pero especialmente sobre la mitad de la población, las mujeres.

Frente al negacionismo claro de la ultraderecha, que obliga a posicionarse en un lado u otro (existe el machismo o no; la violencia se ejerce contra mujeres, hombres y menores; se mata por igual; y, otros argumentos similares), la derecha a secas prefiere el argumento de la invisibilización con el objetivo de no provocar rechazos en su electorado e incoherencias en sus posicionamientos.

En Andalucía, desde el acuerdo de 2019 entre PP, C's y VOX, se creó la Consejería de Familias, se borró del imaginario político la violencia de género y se creó el Teléfono de Atención a las Víctimas de Violencia Intrafamiliar. Bajo la teoría igualitaria, se invisibiliza la violación constante de derechos humanos a las mujeres; su tratamiento como problema social y de salud pública; y como no, la adopción de políticas que eviten sus dramáticas consecuencias: el asesinato reiterado de mujeres y menores cada año. Es más la 'violencia doméstica' o 'violencia intrafamiliar' alude a un hecho que ocurre en el ámbito privado, queriendo exonerar con ello de cualquier responsabilidad a los poderes políticos, liberándolos de la necesidad de combatirlos más allá del apoyo, asistencia o ayuda puntual.

Y la puesta en marcha de un teléfono puede parecer inocuo, pero no lo es. Sobre todo cuando se ha constatado que en sus casi 3 años de vigencia más del 80% de las llamadas recibidas se derivan a otros servicios que ya existían, como el Servicio de Información a la Mujer, el Servicio de Asistencia a Víctimas de Andalucía (SAVA), el de personas mayores, el de infancia y el de personas con diversidad funcional. Además, se han invertido miles de euros en difundir este teléfono, y todo ello a pesar de su constatada ineficacia.

La pregunta es ¿qué sentido tiene mantenerlo?, y la respuesta está clara, la derecha en su sentido amplio (derecha y ultraderecha) siguen promoviendo aquello de: *"los trapos sucios se lavan en casa"* y *"cada uno en su casa (especialmente las mujeres), y Dios en la de todos"*. ■

Nuria Martínez (@nuriaMarB) es secretaria de Institucional y Comunicación de CCOO de Andalucía (@ccoandalucia).

cine

Amigas y sexo

La amiga de mi amiga, de Zaida Carmona. Reparto: Zaida Carmona, Rocío Saiz, Alba Cros, Thaïs Cuadreny, Aroa Elvira, entre otras.



Carmen Briz Hernández

ZAIDA CARMONA ha trabajado como actriz en películas como *Putas y amadas*, *La maldita primavera* o *El corazón rojo*, dirigidas por Marc Ferrer, pero también ha dirigido los cortometrajes *Son ilusiones*, sobre la extraña primavera de 2020, y *Aquí un hotel*. *La amiga de mi amiga*, una comedia de enredo lésbica es su primer largometraje, que ha podido verse en

diferentes festivales y que se alzó con el Premio Un Impulso Colectivo en D'A Film Festival de Barcelona).

La amiga de mi amiga es la divertida historia de un grupo de bolleras que se pasean por Barcelona (a veces de cama en cama) arrastrando ideas estafalarias sobre el amor y el sexo entre mujeres y que van de 'amiga' en 'amiga', de 'ex' en 'ex', tratando de encontrarse, en realidad, a sí mismas.

La cantante y también actriz Cristina Rosvinge tiene un pequeño cameo, al igual que el director de cine Marc Ferrer y la activista feminista Brigitte Vasallo, ésta última traída a causa de sus artículos y libros en torno al poliamor.

El título juega con el de otra película de comedia *El amigo de mi amiga*, que el director francés Éric Rohmer rodó en 1987, y del que la protagonista (la misma Zaida Carmona) y una de sus 'amigas' son fanes.

La película es un soplo de frescura sobre la realidad que viven algunas treinteañeras urbanitas lesbianas, con muchísimas referencias de cultura bollera –[Elefant Records](#) ha editado la [banda sonora](#)– y unas más que creíbles interpretaciones. Aire fresco para las historias protagonizadas por lesbianas, tal vez se necesitaba eso, ver trabajos realizados por directoras lesbianas.

Si te quedas con ganas de más, desde octubre de 2019, Zaida Carmona, junto a Cristina Pastrana, es la responsable del podcast "bollero generacional", como ellas mismas lo definen: [LADMA](#). Por su parte, la plataforma [Filmin](#) cuenta con una buena selección de películas lésbicas, tal vez sea junio un buen mes para revisitarlas. **ii**

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

novela

En la boca del lobo

En la boca del lobo, de Elvira Lindo. Barcelona, 2023: Seix Barral.

Eva Antón Fernández

JULIETA, de once años, y su joven madre, Guillermina inician un viaje a un pueblo de montaña en la comarca de Ademuz, de apenas once habitantes, al lado de un bosque (La Sabina) para pasar las vacaciones escolares. Para ambas será un viaje sin retorno a su vida anterior.

Para Julieta, porque allí vive "el último verano de la infancia". Allí se adentra en lo desconocido, aprende a convivir con el bosque y descifrar sonidos y ritmos diferentes de los muchos seres vivos, humanos, animales y vegetales, que habitan ese mundo reducido en ciclo de eterno devenir de pueblo y monte que la narración detalla. Allí desafía los miedos y amenazas que la acechan, que la bloquean; allí se descubre en proceso, creciendo, y allí es finalmente capaz de plasmar en palabras la razón de su silencio y la urgencia de escapar de su vida de antes: "No quiero irme de aquí. No puedo irme de aquí".

Para Guillermina también es un momento

de enfrentar un secreto de violencia patriarcal que no quiere saber. Ante la encrucijada, en esa huida continua que guía su vida, la deja en el pueblo para "librarla del destino de ambas". Porque ese es otro de los ejes de la novela, desentrañar los muchos hilos en que se tejen y destejen los vínculos entre mujeres, incluidos los de vecindad, sororidad o de madres e hijas.

Los dramas, secretos y difíciles equilibrios que esconde ese ecosistema donde se integra la pequeña comunidad, el coro de mujeres, las mayores (la abuela fallecida, y la abuela deseada, su vecina Virtudes), la otra niña de vacaciones en el pueblo, Virtuditas, y, fundamentalmente, la omnipresencia liberadora de Emma, profesora de ciencias, mujer que rompió moldes en su elección de vida silvestre, ofrecen a Julieta ejemplos de resiliencia en un "tiempo sin tiempo" verdaderamente maternal y remoto, como la sabina centenaria, que la cobija y abraza. Un lugar al que años más tarde Julieta regresa, una última vez, para afirmarse en su vida nueva. **ii**

Elvira Lindo

En la boca del lobo



Eva Antón ([@evaantonfer](#)) es filóloga y adjunta en la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

ensayo

Crisis ecosocial

Necesidades ante la crisis ecosocial. Pensar la vida buena en el Antropoceno, de Carmen Madorrán Ayerra. Madrid, 2023: Plaza y Valdés Editores.

Azahara Merino Martos

EN LA ERA de la encrucijada ecosocial en la que nos encontramos, donde no solo existe una emergencia climática sino también una crisis ecológica, energética, social y política que afecta a todas las esferas de la vida, se hace necesario abordar la actividad económica considerando los límites biológicos y físicos del planeta.

Las acciones encaminadas a realizar una transformación estructural del modelo productivo y de consumo hacia otro más sostenible han ganado una creciente centralidad en la agenda política, social y económica, tanto a nivel institucional como entre los sindicatos y movimientos sociales. Cobra, pues, especial importancia plantearse cómo habría que redefinir la estructura socioeconómica y cómo debe evolucionar hacia un modelo de desarrollo sostenible y justo.

No es posible lograr una transición ecológica sin transformar radicalmente la forma de consumir. La reducción del consumo es una cuestión clave si se quiere abordar plenamente

este desafío. Pero alcanzar un equilibrio dentro de los límites planetarios pasa por reflexionar sobre cuáles son las necesidades fundamentales de los seres humanos.

Con este telón de fondo, la filósofa y escritora Carmen Madorrán hace una reflexión política y moral contemporánea de cuáles serían esas necesidades humanas. Partiendo de que ambas dimensiones –la ética que atañe al plano individual de las personas; y la política que incluye lo colectivo– deben estar interrelacionadas, prioriza las necesidades humanas que considera prerequisites universales sin los cuales las personas no pueden desarrollarse, y las diferencias de lo que serían deseos, promovidos, en muchas ocasiones, en la cotidianidad como necesidades básicas.

Reorientar la política como una ética de lo colectivo donde las acciones de carácter general, para hacer frente a la crisis ecológica, tengan en cuenta las necesidades de las personas y prioricen otros aspectos hasta ahora desvalorizados, como son los cuidados, es un reto funda-



mental para asegurar la sostenibilidad de las sociedades. Esto pasa por una ética individual que tenga en cuenta también lo colectivo y no tener comportamientos que dañen el interés general ni las generaciones futuras. Carmen Madorrán invita a repensar en estas cuestiones, ineludible en estos tiempos. ■■

Azahara Merino es técnica en la secretaría confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de Comisiones Obreras (@ResilienciaCCOO)

cine

Las buenas compañías

Las buenas compañías (2023), de Sílvia Munt. Reparto: Alicia Falcó, Elena Tarrats, Itziar Ituño, Ainhoa Santamaría.

Jone Robledo Zapatero

LA ACTRIZ y directora Sílvia Munt presenta en la película *Las buenas compañías* la narración literaria de la violencia estructural que sufrieron las mujeres de mediados de siglo XX con un acontecimiento histórico de fondo: el proceso penal de *Las once de Basauri*, reconocido como el origen de la norma que despenaliza el aborto en España en 1985 (1).

Rentería, 1977: un momento de la historia en el que la lucha por las libertades tenía tanto de peligrosa como de imparable. La película cuenta a través de los ojos de Bea, su protagonista, el relato de una joven que milita en el movimiento feminista observando y actuando contra todo tipo de violencias machistas expresas, socialmente consentidas, acalladas, silenciadas.

Son muchos los temas que Munt lanza en 93 minutos de *film*, de los que atraviesan sociedades y se mantienen en el tiempo, pero sin duda la perspectiva de clase es fundamental para entender dónde se situaban las mujeres en ese contexto social y cómo se afrontaba la “inabordable” práctica del aborto en función de la clase social.

La reivindicación política juega un papel como voz de fondo, recoge el reclamo al grito ¡Amnistía a las 11 de Basauri! La amnistía que se exigía para presos y presas políticos del franquismo, la hicieron propia las feministas organizadas (Asamblea de Mujeres de Bizkaia, la Coordi-



nadora Estatal de Organizaciones Feministas del Estado español...) a las que Munt dedica esta película. La sororidad frente al miedo, frente al sistema opresor, sororidad que requiere de práctica y del aprendizaje de referentes en las que, a pesar de las décadas, verse reflejadas. Sororidad como justicia social, es necesario que se cuenten historias como ésta y que nos enorgullecamos de ellas.

Para saber más podcast *De eso no se habla de Las 11 de Basauri*: <https://deesonosehabla.com/episodios/episodio-3-una-placa-en-mi-pueblo/> ■■

Jone Robledo (@Jone_Robledo) es secretaria de Procesos Formativos y Políticas Sociales de CCOO de Euskadi (@CCOOeuskadi).

(1) Más información sobre el tema del aborto en: entrevista a la ginecóloga Elisa Sesma, quien realizó el primer aborto en Navarra en 1985 en revista *Trabajadora*, n. 37 (julio de 2010) y entrevista a Francisca García, presidenta de ACAI en *Trabajadora*, n. 50 (mayo de 2014).

novela

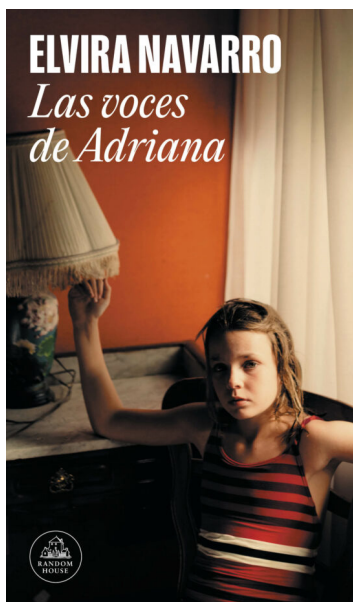
Las voces de Adriana

Las voces de Adriana, de Elvira Navarro. Madrid, 2023: Literatura Random House.

Enrique Arce Castilla

E INEVITABLEMENTE llega el momento de pasar de hijo -quizás debiera decir hijas- a cuidar a nuestros padres y madres. Y a la dificultad de gestionar lo cotidiano, se añade cierta desorientación emocional y afectiva; en quien cuida y en quien recibe los cuidados. Incluso nos sorprendemos repitiendo frases que nos decían nuestros padres en la adolescencia y primera juventud.

El padre de Adriana, la protagonista de esta tercera novela de Elvira Navarro, responde a un ictus con una huida hacia adelante. Con ligereza, con levedad, frente a la gravedad. Adriana, de alguna manera, se mueve en otra dirección, o no, aceptando las herencias del pasado.



Tres herencias que estructuran las tres partes de esta historia: la necesidad, la obligación, de volver periódicamente a Valencia para atender la enfermedad de su padre; la herencia de la casa, que no es otra cosa que la herencia de la memoria de los objetos, o más ajustadamente, la memoria desde los objetos; y la herencia de las voces de los ancestros, voces que nos conforman de un modo u otro, que son parte de nosotros, que cuentan su historia y nuestra historia.

Una novela que se sirve del pasado, pero habla fundamentalmente del presente. Y aunque parte, como otras veces, de la vida de la autora, es resultado de un trabajo literario para intentar: "*Ser fiel a lo que quiere contar*". Y por eso, también, una reflexión sobre la escritura, combinando un estilo inmediato en la primera parte (el padre), más evocador en la segunda (las cosas) y una oralidad como de coro en la tercera (las voces). Ya sabemos que la memoria es ficción, pero no olvidemos que también: "*Los seres humanos somos ficciones*".

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

fotografía

Moda a pie de calle

La exposición fotográfica *Moda a pie de calle*, recoge los reportajes de moda que realizó la fotógrafa Joana Biarnés en Madrid entre los años 1962 y 1972. Hasta el 23 de julio en la Sala Canal de Isabel II, Madrid.

Raquel Prieto García

A JOANA Biarnés (1935-2018) en realidad no le atraía el mundo de la fotografía y, por ayudar a su padre y porque estuviese orgulloso de ella, surgió el sentimiento de ser fotógrafa. Comenzó en el mundo deportivo, colaborando con su progenitor, rodeada de hombres que la cuestionaban constantemente. No lo tuvo fácil, se enfrentó a numerosos obstáculos. Gracias a su valentía y a su peculiar enfoque de los reportajes que le encargaban, se le empezó a considerar una profesional más y el reconocimiento de la profesión no tardó en llegar, de hecho se convirtió en la primera mujer fotoperiodista de nuestro país. El diario *Pueblo* la contrató para la sección de moda del suplemento semanal y le da la posibilidad de convertirse en una pionera de la fotografía de moda.

La exposición *Moda a pie de calle*, ahora en Madrid, incluye más de un centenar de fotografías que dan a conocer la moda y la sociedad, desde mediados de los años 60 hasta principios de los 70, en los que tuvieron lugar numerosos cambios sociales y políticos. En el periódico *Pueblo* le dieron total libertad respecto a la temática de sus reportajes y contó con la colaboración de la periodista Rosana Ferrero. Como resultado de esta independencia, como se puede comprobar en la muestra, y gracias a su complicidad con modistas y marcas, consigue fotografías muy documentadas. Sus imágenes reflejan las maneras de vestir de aquellos años pero no son realizadas en estudio, prefería trabajar con las modelos a pie de calle... para reflejar cómo interactuaban con los viandantes.



El conjunto de fotografías que conforma la exposición se distribuye en siete series y son un recorrido por la trayectoria de la fotógrafa, presentado su evolución estilística junto con los cambios sociales del momento: *Aires de costura*, *De la pasarela al bulevar*, *De Tuset a Moncho Street*, *Madrid-París-Londres*, *Trajes para una canción*, *¡Viva la calle!* y *En busca del paraíso*.

La secuencia fotográfica termina en las Baleares, con la irrupción de la moda Adlib (moda de carácter artesanal que trabaja los tejidos naturales, bordados y encajes tradicionales). Ésta última etapa daría paso a su retirada de la profesión para instalarse en Ibiza, aunque falleció en Tarrasa (Barcelona), el lugar que también la vio nacer.

Raquel Prieto forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Comisiones Obreras.

Cómo actuar frente a la LGTBIfobia

Nines Villanueva Medina

EN LA MISMA LÍNEA que organismos internacionales como la OIT, que apuestan por empresas libres de violencia y acoso, CCOO sigue trabajando por la defensa de espacios seguros y saludables, comprometiéndose a luchar contra cualquier forma de discriminación y violencia, como la LGTBIfobia. Esta apuesta y trabajo por eliminar conductas inaceptables en las empresas por motivo de orientación sexual y expresión y/o identidad de género ha llevado a publicar tres documentos imprescindibles para abordar esta realidad, *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos*, *La LGTBIFOBIA desde la prevención de riesgos laborales* y el último de ellos, *La actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral*, que tiene como objetivo central constituirse como un instrumento que sirva a las delegadas y delegados en su tarea de lograr esos entornos de trabajo seguros y saludables para todas las personas trabajadoras.

Son los representantes de las personas trabajadoras quienes están en la mejor posición, presentes en los centros de trabajo y con competencia y garantías legales para vigilar y controlar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de las personas trabajadoras, atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores, para apoyar y ayudar a las víctimas de este tipo de acoso, previniendo, además, que se produzcan estos comportamientos indeseables que provocan daños importantes en la salud.

La LGTBIFOBIA desde la prevención de riesgos laborales aborda la acción preventiva, pero como desgraciadamente el nivel cero de riesgo no existe y más a menudo de lo que se cree, resulta preciso trabajar en herramientas que permitan a delegadas y delegados asesorar a quien sufre acoso, para que se pongan en marcha todos los procedimientos y vías, tanto internas como externas, de solución del conflicto.

Los datos estadísticos -publicados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como por el Consejo General del Poder Judicial- demuestran la escasa denuncia ad-

ministrativa o judicial frente a estas situaciones. Y no porque no se produzcan si no porque no se denuncian. Además, estos datos no se disgregan y se incluyen dentro de los supuestos de acoso discriminatorio, siendo urgente que tras la publicación de la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#) se impulsen estudios: “Estadísticas sobre las personas LGTBI que permitan profundizar en la naturaleza y el alcance de las principales situaciones de discriminación que les afectan y registrar su evolución a lo largo del tiempo. Y se incluyen en la elaboración de estudios, memorias o estadísticas, cuando se refieran o afecten a aspectos relacionados con la discriminación de las personas LGTBI, los indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de dicha discriminación. Estos datos se desglosarán en función de las causas discriminatorias previstas en esta ley siempre que sea posible”.

Solo si hay datos, y se visibilizan, se pueden adoptar medidas para combatir las discriminaciones. Es preciso conocer los procedimientos legales -en vía administrativa y judicial- a los que se puede recurrir. Y de esa necesidad surge el último documento: *La actuación frente a la LGTBifobia en el ámbito laboral*.

Reclamaciones administrativas, médicas y judiciales

EN EL PLANO administrativo, se especifican tres posibles reclamaciones: la primera, la denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), con el fin de poner en conocimiento de la autoridad laboral los hechos que estén produciéndose en la empresa, sin necesidad de calificarlos ni tipificarlos, que conllevará una investigación por parte de la Inspección, que puede terminar con un acta de requerimiento o de infracción a la empresa por falta graves o muy graves, tanto en materia laboral como en materia de salud laboral. La *ley 4/2023* marca expresamente como competencia de la Inspección: “Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral”.

En segundo término, cabría que las bajas laborales, que en estos casos llegan a ser frecuentes, son en la práctica totalidad de las ocasiones consideradas bajas laborales por



Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, junto a Nines Villanueva, en la presentación del documento [La actuación frente a la LGTBifobia en el ámbito laboral](#), en Madrid el 17 de Mayo, Día Internacional contra la LGTBifobia. Fotografía de Julián Rebollo.

“En el plano judicial, tanto la Jurisdicción Social como la Penal tienen articulados procedimientos para la defensa de las personas trabajadoras que sufren comportamientos LGTBifóbicos”.

enfermedad común, cuando deberían ser consideradas como bajas laborales por contingencia profesional (accidente laboral), ya que el estado de salud que impide trabajar es consecuencia del trabajo. Esta posibilidad de reconocimiento de que el origen de la enfermedad es el desempeño del puesto de trabajo reporta beneficios, entre otros, una mejor prestación económica de la incapacidad temporal y la posibilidad de reclamar un recargo de prestaciones, que llega a incrementar del 30% al 50% de todas y cada una de las distintas prestaciones económicas relacionadas con la seguridad social que se produzcan por un accidente laboral y una omisión de medidas de seguridad por parte de la empresa.

En el plano judicial, tanto la Jurisdicción Social como la Penal tienen articulados procedimientos para la defensa de las personas trabajadoras que sufren comportamientos LGTBifóbicos. En el ámbito laboral sin áni-

mo de ser exhaustivos, existen dos procedimientos que permiten reclamar el cese de dichos compartimientos y la reparación del daño causado, de un lado, la demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, solicitando el cese inmediato de estos hechos vulnerados de los derechos fundamentales, así como una indemnización por haber sufrido discriminación u otra lesión de un derechos fundamental (derecho a la intimidad, a la integridad física y psíquica, a la propia imagen, entre otros), en donde, además, es importante que se conozca la posibilidad de solicitar medidas cautelares, como la exoneración de la prestación de servicios como medida protectora con obligación de la empresa de mantener el salario, el traslado de puesto de trabajo, etc. También, podría plantear una resolución del contrato de trabajo por incumplimientos graves de la empresa, que en caso de estimación implica la extinción del contrato con derecho a una indemnización como si de un despido improcedente se tratase.

Finalmente, el documento hace una breve mención a los posibles delitos que pueden constituir algunas de las situaciones más graves, como el delito de discriminación laboral, el derecho de acoso sexual, o el delito contra la seguridad y salud de las personas trabajadoras. ■

Nines Villanueva es abogada en el Gabinete Jurídico de la Confederación Sindical de CCOO.

Orgullo Norte de África

Rafael Calatrava Valenzuela

CORRÍA el año 2004 cuando un pequeño grupo de amigos y amigas gais y lesbianas empiezan a darle vueltas a la cabeza pensando de qué manera visibilizar al colectivo lgtbi+ en Melilla. Sin duda, la mejor ocasión para empezar un movimiento activista era buscar una fecha importante, una fecha con repercusión internacional: el 28 de Junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI+.

Pero la cosa no es fácil, estamos en Melilla, una ciudad con un importante arraigo costumbrista, marcadamente conservadora y tradicional, con un fuerte componente religioso (cristiano, musulmán y judaico, principalmente) donde hablar de identidad sexual y/o de género no es fácil de explicar y mucho menos hacerte un hueco, tampoco es fácil hacer activismo y encontrar activistas.

En ese contexto, se lanzan a esta aventura Rafa, Pascual, Mai y algunas amigas más que, llenas de ilusión, querían teñir la ciudad con los colores del arcoíris. En 2004, a los dos meses de constituirse **Amlega (Asociación Melillense de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales)**, nace el primer Orgullo de Melilla, que más tarde, con la incorporación de población migrante, pasaría a llamarse Orgullo Norte de África.

“Las activistas del norte de Marruecos asistían a la manifestación con máscaras, por temor a ser identificadas y señaladas al volver a su país”.

Este año, Melilla recordará con cariño a Sandra Montiel, más conocida como *Sandra chica Almodóvar*, recientemente fallecida, y que participó en la primera edición de 2004. Por cosas del destino, en ese primer orgullo, entre el público, se encontraba Sara Montiel, que estaba en la ciudad acompañada de su pianista participando en un espectáculo, así que fue un estreno por todo lo alto. ¡No se podía pedir más!

Con alguna que otra ayuda de la Ciudad Autónoma de Melilla, el Orgullo Norte de África empieza a tomar forma y a ser un encuentro anual, un punto de encuentro del colectivo lgtbi+ de Melilla, que cuenta con la colaboración de personas socias y voluntarias.

Algunos años más tarde de su constitución, Amlega comienza a trabajar con el colectivo de migrantes lgtbi+, asistiendo y acompañando en procesos de asilo. Y es aquí donde se da un salto sustancial, sobre todo por la alta participación de las personas migrantes, que en sus países de origen nunca pudieron tener un espacio seguro para mostrarse como realmente quieren. Las activistas del norte de Marruecos asistían a la manifestación con máscaras, por temor a ser identificadas y señaladas al volver a su país. Algo que recuerda a los inicios del activismo lgtbi+ en cualquier otra ciudad, en tiempos pasados.

El Orgullo Norte de África no es una celebración del orgullo más; es el único espacio seguro para las personas lgtbi+ del norte de África, un espacio de libertad, un lugar donde respirar profunda-



mente sintiéndote libre, un lugar para el encuentro y la amistad donde las reivindicaciones toman una fuerza inmensa que grita al mundo: “¡Quiero ser yo!, ¡Yo soy así!”.

Año tras año el orgullo se hizo mayor y hoy es un evento esperado y reconocido por toda la ciudadanía de Melilla. La implicación de las distintas consejerías ha aumentando su apuesta por esta manifestación de la diversidad, la libertad y la reivindicación. Les debemos mucho a aquellas cuatro activistas que decidieron salir a la calle a gritar a toda la ciudad: “¡estamos aquí!”, sin más recursos que su propia voz, con valentía, coraje, fuerza y esperanza.

Esa fue una semilla que agarró con fuerza en una tierra dura y que ha llegado a convertirse en un encuentro de familias, niños y niñas, jóvenes, adultos, profesionales, instituciones y empresas. Una manifestación cargada de mucha ilusión, de miradas que reflejan alegría y ojos que derraman lágrimas de emoción, porque salir a la calle acompañadas de toda la ciudad, sintiendo el cariño de tanta gente, da esperanza de que esto, aunque ya sea el XIX Orgullo Norte de África, no ha hecho más que empezar. ■

Rafael Calatrava (@Rafaelcalatrava) es responsable LGTBI+ de CCOO de Melilla (@ccoo_melilla).

Entrevista a Laurent Vogel

“Hay que dar más protagonismo y más valor a la experiencia directa de las trabajadoras”

Laurent Vogel es activista de la salud laboral e investigador del [Instituto Sindical Europeo \(ETUI\)](#), siempre dispuesto a compartir reflexiones y experiencias sobre la prevención de riesgos laborales.

Carmen Mancheño Potenciano

¿POR QUÉ hay que introducir la dimensión de género en la práctica preventiva?

Para mí, es algo obvio, las diferencias biológicas y la división sexual del trabajo provocan que el trabajo afecte a la salud de forma diferente en mujeres y hombres, por tanto, si no se introduce la dimensión de género en la prevención, las políticas de salud laboral se centrarán pensando solo en actividades masculinas.

¿Cómo impactan las desigualdades de género en la salud de las trabajadoras?

Cuando se habla de mortalidad en el trabajo se piensa en sectores masculinos, en trabajadores de la construcción o la pesca. En la salud de las trabajadoras no se piensa y los daños a la salud de las mujeres son menos visibles, con enfermedades a más largo plazo. Es un problema de visibilidad, hay que ser conscientes de ello, encontrar las desigualdades y tratarlas de manera consciente como una prioridad.

¿Considera que los indicadores de salud ocupacional disponibles son sensibles al género?

Los indicadores más comunes provocan una invisibilidad de los daños en la salud de las mujeres. Los accidentes laborales se producen más en hombres



por la división sexual del trabajo y por la “naturalización” de algunos riesgos por parte de los hombres y en las enfermedades solo “existen” las reconocidas e indemnizadas.

Hay que ser crítico y añadir otros in-

dicadores más interesantes como las encuestas de condiciones de trabajo. Son importantes porque surgen de la percepción de las personas trabajadoras y de cómo el trabajo afecta a su salud, por ejemplo en las encuestas europeas se puede ver como

los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales son más frecuentes en mujeres.

Un segundo punto es hacer un trabajo de investigación a partir de los indicadores. El indicador es un número que no indica nada, debemos preguntarnos por qué y hacer un trabajo de investigación crítica. Por ejemplo, en los países nórdicos hay un sistema muy sencillo para relacionar los cánceres de mama con las condiciones de trabajo, no crearon un sistema nuevo sino que únicamente conectaron dos sistemas de información, por una parte los registros de cáncer y por otro los datos de seguridad social referidos a actividad y ocupación; este sistema identifica profesiones donde la localización de este tipo de cáncer es más elevada que en la media de la población trabajadora.

En cáncer de mama hay mucho trabajo de EEUU y Canadá, donde existen estudios que describen una mayor afectación en enfermeras, peluqueras, trabajadoras de algunas industrias del plástico y del papel, y donde se ha visto una combinación de exposiciones como: trabajo nocturno, riesgos químicos y riesgos físicos. Estas investigaciones son muy importantes porque cuando se hacen campañas de prevención del cáncer de mama se olvida completamente la dimensión laboral y la importancia de cambiar las condiciones de trabajo que pueden estar relacionadas con este tipo de cáncer.

¿Cuál está siendo el papel de los sindicatos en la incorporación del género en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)?

El papel de los sindicatos es fundamental, sin su trabajo sería difícil mejorar la situación. La patronal, en general, está hablando de la dimensión de género como una pequeña parte de una política global de diversidad, como una moda, pero sin cuestionar la organización del trabajo.

“Si no se introduce la dimensión de género en la prevención, las políticas de salud laboral se centrarán pensando solo en actividades masculinas”.

Lo cierto es que, ahora en Europa, las cuestiones del trabajo asalariado no son la prioridad para la mayor parte de las corrientes feministas. En mi opinión hay que combinar la capacidad de los sindicatos y la mirada crítica de los feminismos e incorporar un enfoque que dé la palabra a las trabajadoras. Los sindicatos han de garantizar la participación activa en la evaluación de riesgos e introducir la dimensión de género, son fundamentales.

¿Cuál es la situación actual en Europa en cuanto a la incorporación del género en la PRL? ¿Hay países que sean referentes?

No hay un referente global, pero si experiencias interesantes, por ejemplo en Francia un elemento muy positivo ha sido la obligación explícita de introducir en la evaluación de riesgos la dimensión de género, lo que significa hacer una prevención no solamente sobre los efectos inmediatos, sino también sobre los efectos a largo plazo, porque se sabe que, en muchos casos, los daños que afectan a las trabajadoras se producen a largo plazo.

En Suecia, tras una sensibilización muy fuerte de la Inspección de Trabajo, sobre todo en riesgos psicosociales y en temas de igualdad de género, la práctica inspectora ha mejorado mucho y se pres-

ta una atención mayor a esos “pequeños daños”, no tan importantes como una caída en la construcción, pero que afectan mucho a la salud a largo plazo.

En España, CCOO no parte de cero sino que lleva mucho trabajo hecho y creo que es importante poner en marcha redes de información sindical entre países que permitan compartir y aprovechar experiencias.

¿Puede decirnos cuatro ideas clave de cómo se puede abordar la prevención desde una perspectiva feminista?

La primera es garantizar que las evaluaciones de riesgo integren la perspectiva de género, pero también dar un enfoque democrático a la organización de la prevención y dar más protagonismo y más valor a la experiencia directa de las trabajadoras. Otro aspecto importante es el trabajo confederal porque si se trabaja sector por sector se pierde mucha información y no se podrá intervenir en las pequeñas empresas o en sectores informales con alta precariedad.

También es fundamental el papel institucional de los sindicatos, en pelear para que haya más indicadores y más estudios de investigación relacionados con la dimensión de género que ayuden a resolver el porqué de los datos.

Y, por último, me parece esencial crear redes entre delegadas y delegados de prevención porque al final las ideas más ricas surgen de las prácticas diarias, que muchas veces son ignoradas. A través de estas redes, se pueden conocer experiencias que sirven para otros casos, en esto CCOO tiene mucha experiencia. ■■

Carmen Mancheño (@carmenmanche) es médica, Máster en Prevención de Riesgos Laborales y coordinadora de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medio Ambiental de CCOO.

Defender los avances en tiempos convulsos

Ana Pilar Sánchez Delgado

EN EL AÑO 2018 explotaron las calles un 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, en más de 120 ciudades de nuestro país. Millones de voces de mujeres se multiplicaron y fundieron en un grito de dignidad, justicia y libertad. Un grito movilizador para que el mundo, de una vez por todas, comience a ser un espacio en el que quepamos todas y todos, un territorio donde convivir en la más irrestricta, diversa y radical igualdad.

¿Pero, por qué ese año? Bajo mi punto de vista, porque las mujeres a nivel internacional han soportado vivir un mundo perfilado por la desigualdad de género (con un nivel menor de oportunidades laborales, sociales y ciudadanas) y con la sombra de la violencia machista planeando sobre sus cabezas. Los emergentes Gobiernos de la órbita Trumpista, así como el repunte de partidos políticos de corte ultraderechista -que niegan los avances de las mujeres en el mundo y también en nuestro país- pueden suponer, no ya un estancamiento en el progreso hacia la igualdad, sino un retroceso. Un retroceso que las mujeres -y en especial las jóvenes- no están dispuestas a tolerar. Y de ahí su mensaje: "¡Basta ya!".

Junto a la visibilización de las mujeres en las calles y una legislación que propicia avances en igualdad, se han conquistado más derechos laborales. Por ejemplo, los planes de igualdad en las empresas están sirviendo para que las trabajadoras puedan denunciar abiertamente las desigualdades y discriminaciones que se dan en el ámbito laboral, a través de las secciones sindicales y de los comités de empresa.

Así, se han denunciado situaciones que se habían normalizado social y laboralmente: ¿Por qué deben ocuparse las mujeres, en exclusiva, de la conciliación? ¿Por qué cobran menos que los varones? ¿Por qué no acceden a determinados puestos dentro de las empresas?

El resultado es tangible y es visible por el aumento de la afiliación sindical femenina y por el nivel de organización de las sindicalistas, formando parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Tras la debacle electoral de la izquierda en los comicios locales y autonómicos, y con las elecciones generales a la vista, es necesario llamar a arrebatos a las mujeres para defender nuestros derechos en el ámbito laboral y para defender políticas públicas feministas.




Fotografía de Jesús Martín.

“La concordia entre las fuerzas de izquierda es más necesaria que nunca, así como el entendimiento entre las diferentes corrientes feministas”.

Si en 2018 las mujeres supieron ver que el proceso político mundial suponía un retroceso y decidieron salir a las calles, habrá que llenar las calles de nuevo y asegurar los avances conseguidos a través de las urnas; impidiendo que las opciones ideológicas que entienden que la violencia no es de género, que la desigualdad es un relato de la izquierda y no un hecho con caras, nombres y apellidos copen los Gobiernos. Habrá que poner en el centro la agenda feminista: la coeducación, la igualdad y los derechos para todas.

La concordia entre las fuerzas de izquierda es más necesaria que nunca, así como el entendimiento entre las diferentes corrientes feministas. El movimiento feminista no ha quedado al margen de esta crispación, de la que se aprovechan sin duda, las fuerzas polí-

ticas y sociales que abogan por el retroceso a las cavernas. Es necesario mandar un mensaje común, asentado en la teoría feminista, con el que las feministas de izquierdas y con conciencia de clase pongan en el centro sus reivindicaciones y la defensa de los derechos para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Comisiones Obreras es y debe ser un ejemplo en este sentido, que, además, ha incorporado la lucha por la defensa de los derechos LGTBI+ a su agenda sindical diaria, sin que esta defensa se contraponga a ninguna otra. 

Ana Pilar Sánchez (@asanchez_delgad) es secretaria general de la Federación de Industria (@Industria_CCOO) de Comisiones Obreras de Aragón (@CCOOAragon).



IGUALDAD