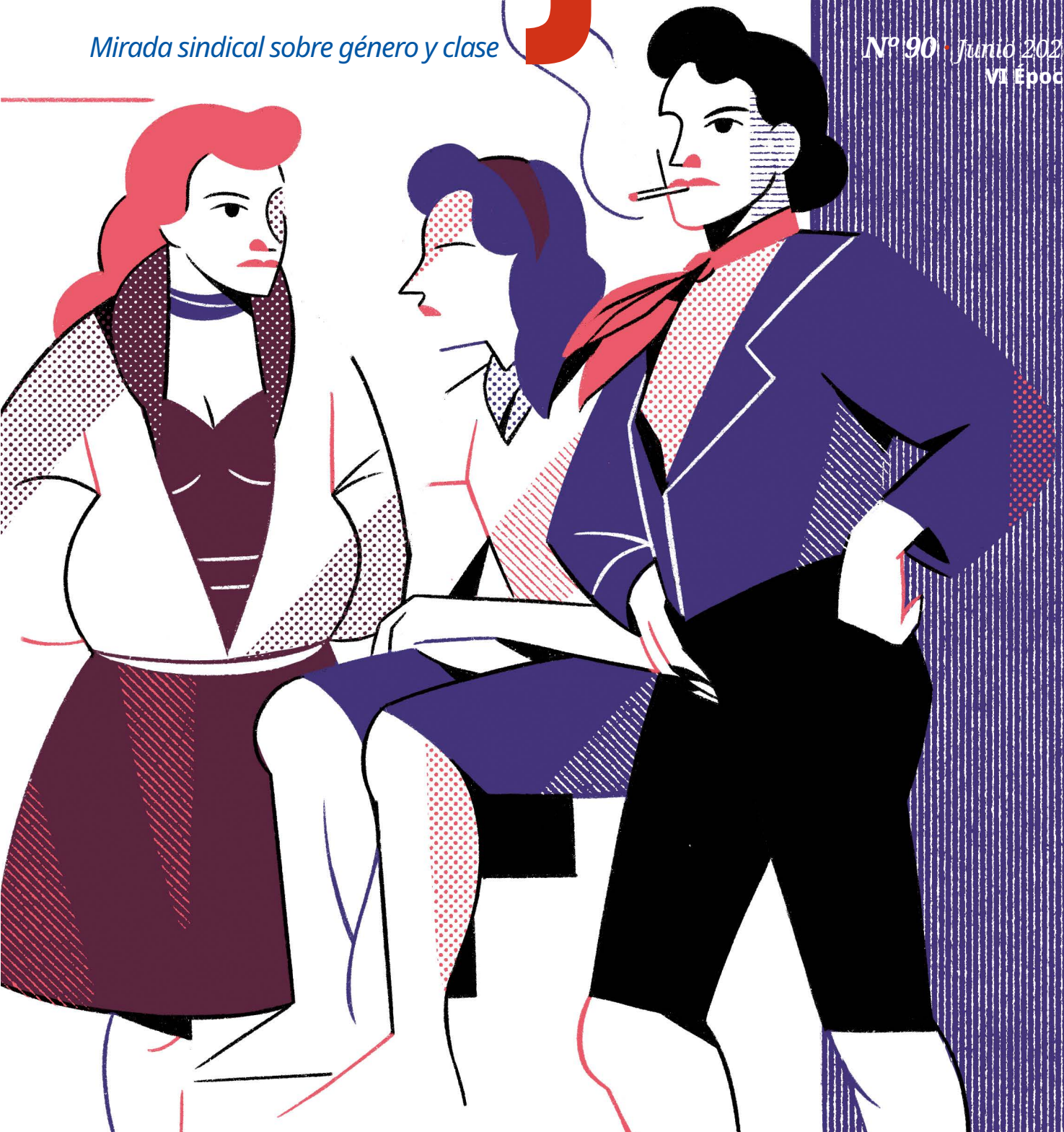


Trabajadora

Mirada sindical sobre género y clase

Nº 90 · Junio 2026
VI Época



TRABAJOS / NI INVISIBLES NI RESIGNADAS: EL 0-3 SE ORGANIZA / HABLAMOS CON... PAULA IGLESIAS, PRESIDENTA DE LA FELGTBI+ / CONTEXTOS: CONSTRUYENDO DIGNIDAD DESDE LAS BASES: LA CAMPAÑA DE REGULARIZACIÓN EXTRAORDINARIA EN CCOO

Sumario

Feminismo Sindical | Un recorrido histórico, reivindicativo y emocional por los carteles del feminismo sindical, por **Mayka Muñoz Ruiz** /Frente a su odio, ganará nuestra diversidad, por **Carlos Entenza Martínez** / La lucha de las mujeres del textil, por **M^a del Carmen Chapela Lemos** / L'avortament lliure, públic, gratuït i accessible com una Qüestion de drets, igualtat i democràcia, por **Mentxu Gutiérrez Jiménez** / Visibilizarnos es urgente, por **Laura Mayo Velayos** /12 meses de sensibilización: O Sindicato nacional de CCOO de Galicia pon nome ao que non se nomea, por **María J. García Barcia** /Organización, derechos y dignidad: el sindicalismo con las trabajadoras del hogar, por **Beatriz Blanco Macarro** / Abogados de Atocha. Un 24E con rostro de mujer, por **Lidia Fernández Montes** **4-7**

Trabajos | Ni invisibles ni resignadas: el 0-3 se organiza, por **Pepa Ramis** / Las trabajadoras de las conservas de Bizkaia, en plena lucha, por **Marta Ayala Salazar** **8-11**

Hablamos con... | Paula Iglesias: "España siempre ha sido un ejemplo de diversidad, no puede permitir el auge del odio", por **Diana G. Bujarrabal** **12-18**

A fondo | La igualdad, un compromiso sindical para transformar el trabajo: propuestas sindicales para el VI AENC, por **Cristina Torre López, Begoña Marugán Pintos y Paloma Vázquez Laserna** **19-25**

Firmas | El rentismo es machismo. Perspectiva de género en la crisis de la vivienda, por **Laura Barrio**.. **26-27**

Contextos | Dientes, dientes, que es lo que les jode, por **Paola Maraón Esteve** / Construyendo dignidad desde las bases: la campaña de Regularización Extraordinaria en CCOO, por **Sofía del Castillo García – Parrado y Juana de la Puente Lera** **28-31**

Sin fronteras | La resistencia saharauí tiene rostro de mujer, por **Carolina Vidal López y Diana G. Bujarrabal** **32-33**

Miradas | Trece mujeres sometidas a la 'la obra', por **Marina Sánchez Cordero** / Flores de papel: tres generaciones entrelazadas en la arena del Sahara, por **Francisca Sánchez Brazo** / ¿Qué queda de la fábrica de Fontaneda en Aguilar de Campoo?, por **Begoña Marugán Pintos** / Recuperando a las escritoras del siglo de oro, por **Raquel Prieto García** **34-35**

EDITA

Secretaría confederal de
Mujeres e Igualdad de
Comisiones Obreras

DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12,
6ª planta 28010 Madrid
Tfno: 917 028 095

CORREO ELECTRÓNICO:

trabajadora@cco.es

RESPONSABLE

Carolina Vidal López

REALIZACIÓN

Diana G. Bujarrabal

DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto García

CONSEJO DE DIRECCIÓN Y REDACCIÓN:

Iria Antuña Domínguez, Francisca Bravo Miranda, Juana de la Puente, Carlos Entenza Martínez, Lidia Fernández Montes, Diana G. Bujarrabal, Yolanda García Sierra, Carlos Gutiérrez Calderón, Lola Manzano, Begoña Marugán Pintos, Pol Mena Girones, Alejandra Ortega Fuentes, Aúrea Ramos Lorenzo, Marina Sánchez Cordero y Carolina Vidal López.

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Marta Ayala Salazar, Laura Barrio, María Barcia, Beatriz Blanco Macarro, Laura Mayo, Paola Maraón Esteve, Raquel Prieto García, Cristina Torre López, Paloma Vázquez Laserna.

FOTOGRAFÍAS:

CCOO, Pixabay, Julián Rebollo.

DISEÑO:

Guillermo Casanova

MAQUETACIÓN:

Carmen de Hijos.

ILUSTRACIÓN DE PORTADA:

'Raras', de Carla Berrocal. Carla Berrocal (Madrid, 1983) es ilustradora y diseñadora gráfica. Compagina su labor artística con la docencia, la divulgación y el activismo feminista. Entre sus obras destacan *Epigramas* (2016), *Doña Concha: La rosa y la espina*, una biografía ilustrada de Concha Piquer (2021) y *La tierra yerma* (2024).

Una nueva Trabajadora para impulsar la acción sindical feminista

La revista *Trabajadora* inicia una nueva etapa. Cambiamos de formato pero no la finalidad comunicativa que ha hecho que esta revista, pionera del feminismo sindical de clase de CCOO, sea testigo vivo, con multitud de voces y miradas, de la larga lucha del sindicalismo y del feminismo en el Estado español desde hace más de cuatro décadas.

Como cualquier otro ámbito, también la comunicación está en constante evolución. El ecosistema mediático actual conforma nuevas tendencias en el entramado del proceso comunicativo, lo que nos invita a una mejora en nuestra capacidad para contar lo que hacemos, pensar críticamente ante incertidumbres de nuestro alrededor, mantener vivas las llamas de la solidaridad y de la sororidad internacional, y encontrar espacios comunes de diálogo, colaboración y alianzas con quienes vamos, mano a mano, en las luchas compartidas.

Cambiar un formato que cuenta con una historia no es fácil, pero es necesario. Es el momento. Uno de los rasgos que caracteriza la lucha sindical y feminista es nuestro inconformismo; sabemos que hay que lanzarse. No sólo para no dejar a nadie atrás, o para no quedarnos atrás (y más en el contexto de ataque ultra a nuestros fundamentos y valores), sino para poner todo nuestro potencial en combatir, con nuestras herramientas comunicativas también, el negacionismo, las desinformaciones, el ocultamiento y la manipulación de una ultraderecha profundamente clasista, racista y sexista que ha declarado la guerra cultural y política al feminismo, al sindicalismo de clase, al diálogo social, a la memoria democrática, al movimiento LGTBI+, a la Agenda 2030 y al ecologismo. En definitiva, a la democracia.

No nos vamos a doblegar. Al contrario, pasamos a la acción. Por eso, os invitamos a acompañarnos en esta nueva etapa, la VI, de *Trabajadora*, en la que pretendemos una mayor claridad en contenidos, con más anclaje de los temas prioritarios desde el feminismo sindical, ambición de sencillez en el

diseño y simplicidad en el acceso diferenciado a secciones y noticias. Con el apoyo de una web propia y más contenido multimedia con el que dar la batalla cultural en redes sociales. Más peso del feminismo sindical de clase, de las actividades de nuestras secretarías de Mujeres con cabida para las diferentes lenguas del Estado, y también más apertura a voces extramuros de lo sindical, con firmas invitadas.

Porque a pesar de innegables avances de los últimos años persisten rígidas brechas laborales y salariales de género, reflejando desigualdades estructurales que hunden sus raíces materiales y culturales en la división sexual del trabajo. Continúan de forma intolerable las violencias machistas contra las mujeres. A la vez, los derechos de las mujeres, incluido el derecho al aborto, se ven amenazados y obstaculizados en su ejercicio efectivo de forma creciente a nivel mundial y a nuestro alrededor.

En esta línea, este número pone la mirada en sendas luchas del sindicalismo feminista de CCOO: damos voz a las reclamaciones de nuestras compañeras de educación de 0 a 3 años y la lucha que están protagonizando; a las conquistas de las trabajadoras que, tras años de movilización sindical, han logrado atajar la brecha salarial consiguiendo que el convenio estatal de conservas de pescado establezca un nuevo sistema de grupos profesionales; nos fijamos en las propuestas sindicales para el VI Acuerdo de Negociación Colectiva (AENC); en el proceso de regularización administrativa de personas migrantes; la solidaridad con las Mujeres Saharahuis...



**No nos vamos a doblegar.
Al contrario, pasamos a la
acción. Por eso, os invitamos a
acompañarnos en esta nueva
etapa, la VI, de *Trabajadora*.**

Contamos, además, con las opiniones de Paula Iglesias, presidenta de la FELGTBI+, entrevistada, sobre la extensión de la lgtbi+fobia y los discursos de odio. Como firma invitada, con Laura Barrio, socióloga y activista de la vivienda, que expone, con perspectiva de género, discriminaciones que interseccionan en las dificultades de acceso a la vivienda.

Afirmaba Rosa Luxemburgo “Primero, la acción”. Reflexionamos, informamos, mostramos, pero, fundamentalmente, nos organizamos y hacemos. Comunicar es también actuar sindicalmente. En esta nueva etapa de *Trabajadora*, hacemos y haremos más feminismo sindical. Y con nuestra acción colectiva transformamos el mundo.

Feminismo Sindical

UN RECORRIDO HISTÓRICO, REIVINDICATIVO Y EMOCIONAL POR LOS CARTELES DEL FEMINISMO SINDICAL

El pasado 14 de abril se inauguró en Madrid una exposición singular. Primero, por el contenido, los carteles del llamamiento a la conmemoración del 8 de Marzo como día Internacional de las Mujeres, desde finales de los años 70 hasta la actualidad. Segundo, por la vocación pedagógica de esta exposición, pues tiene como objetivo recuperar la memoria histórica de las mujeres de CCOO. La vocación divulgativa se concreta en que esta va a ser una exposición itinerante.

Lo que vamos a encontrar en este recorrido histórico, reivindicativo y emocional son imágenes y palabras de luchas por los derechos de las mujeres. A partir de las primeras convocatorias en las que se luchaba por la liberación de la mujer y contra su discriminación en general, se fueron perfilando reivindicaciones más concretas: derecho al trabajo, acción positiva, igualdad real, corresponsabilidad, brecha salarial, planes de igualdad.



Vista de la exposición el día de su inauguración. Foto: Julián Rebollo

Este es un recorrido empoderante, porque podemos comprobar cómo se ha avanzado a lo largo de todos estos años en materia de igualdad, y cómo las secretarías de la mujer, con la confederal a la cabeza, han sido la punta de lanza del feminismo sindical, entonces y ahora. Aún quedan objetivos por conseguir y luchas por enfrentar, sin embargo, en estos tiempos difíciles, es importante armarse con el optimismo de las reivindicaciones conseguidas.

Esta exposición ha sido realizada por el Centro 8 de Marzo y la secretaría confederal de Mujeres e Igualdad y ha contado con los carteles que conservan tanto la propia secretaría, como el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo.

Por **Mayka Muñoz Ruiz**, Historiadora en la Fundación 1º de Mayo y del equipo del Centro 8 de Marzo.

FRENTE A SU ODIO, GANARÁ NUESTRA DIVERSIDAD

Poco a poco estamos acostumbrándonos a vivir en dos tiempos, en una distancia amarga entre la ley y la piel, los derechos y las rutinas. Sobre el papel, el Mapa Arcoíris de ILGA-Europa sitúa a España a la vanguardia de los derechos LGTBI+, desbancando a Malta. Este hito es el logro del empuje social y legislativo: la despatologización trans, las estrategias LGTBI+ y el marco normativo, cada vez más robusto, contra la discriminación. Sin embargo, al entrar a las aulas o pisar las oficinas, la realidad es otra. El informe *Estado del Odio 2026* de la FELGTBI+ alerta de que el trabajo es ya el segundo espacio donde más violencia sufre el colectivo LGTBI+.

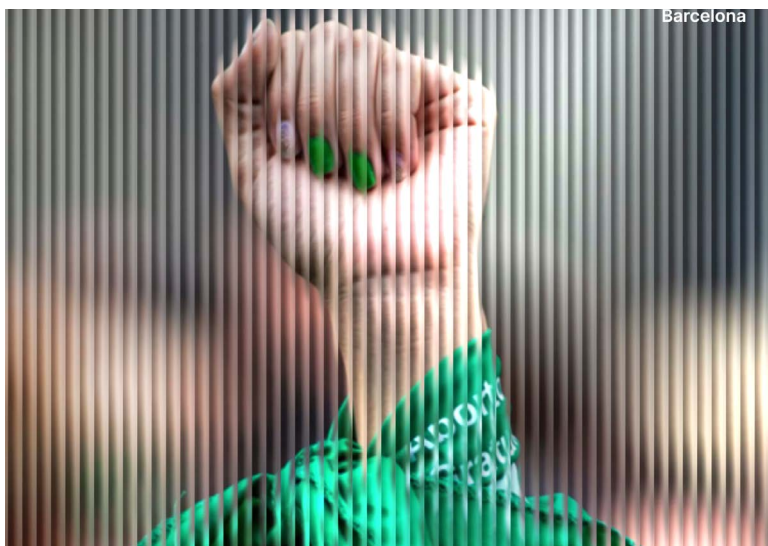
Esta hostilidad no brota de la nada; se inocula. Crece en los centros de trabajo y las aulas espoleada por fuerzas políticas que propagan el miedo y los discursos de odio. Ante este escenario, la única opción es impugnar la equidistancia. No hay neutralidad posible: o se toman posiciones activas por el derecho a la felicidad de todas, o se es cómplice del rencor y la infelicidad.

Aún así, nuestra postura no puede emanar ni del lamento ni del victimismo, sino de la acción. Señalamos al adversario, pero respondemos avanzando, nunca replegándonos. Aún resisten conductas y comentarios lgtbifóbicos que desearíamos borrar, pero cada vez contamos con mejores herramientas, normas, protocolos y convenios para luchar por la dignidad.



En estas fechas de movilización contra la LGTBI+fobia y por el Orgullo, la clase trabajadora organizada no dará un solo paso atrás. Y así lo hemos querido recoger en nuestras campañas. Ellos atacan para paralizarnos; nosotras respondemos conquistando derechos. Frente a su odio gris y divisivo, ganará nuestra diversidad.

Por **Carlos Entenza Martínez**, Adjunto en la Secretaría confederal de Juventud.



AVORTAMENT LLIURE, PÚBLIC, GRATUÏT I ACCÈSSIBLE COM UNA QÜESTIÓ DE DRETS, IGUALTAT I DEMOCRÀCIA

CCOO de Catalunya hem celebrat l'acte del Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones amb una reivindicació clara: la salut de les dones no pot continuar sent una qüestió secundària ni limitada a l'àmbit sanitari. És una qüestió política, laboral, social i democràtica.

Des de la Secretaria de Dones, Feminisme i Igualtat s'ha posat al centre el dret de les dones a decidir sobre el propi cos, la maternitat, la sexualitat, la salut i el projecte vital. L'acte ha denunciat que la manca d'accés real a l'avortament, les desigualtats territorials, l'objecció de consciència convertida en barrera institucional o la banalització del dolor de les dones són formes de control i de negació de la seva agència.

Hem reclamat garantir l'avortament lliure, segur, públic, gratuït i de proximitat, així com una sanitat pública amb perspectiva feminista, capaç de detectar i corregir els biaixos que encara afecten l'atenció a les dones.

L'acte també ha situat la salut laboral al centre de l'agenda sindical. Els convenis col·lectius, amb força vinculant, han de servir per transformar les condicions de treball, incorporar permisos retribuïts, protegir l'embaràs i la lactància, prevenir riscos amb perspectiva de sexe i corregir desigualtats estructurals.

CCOO de Catalunya reafirma així el seu compromís amb un feminisme sindical que defensa drets exigibles, autonomia corporal i justícia social.

Por **Mentxu Gutiérrez Jiménez**,
*Secretaria de Dones Feminisme i
Igualtat de CCOO Catalunya*

Si quieres leer el artículo en castellano pincha [aquí](#)

LA LUGHA DE LAS MUJERES DEL TEXTIL DE MADRID

La historia de Comisiones Obreras no puede escribirse sin el hilo conductor de la lucha de las mujeres del sector textil. En talleres de confección y fábricas masificadas, miles de trabajadoras desafiaron la precariedad laboral, el machismo estructural y la represión de la dictadura franquista. Por eso, el pasado 22 de abril, la Federación de Pensionistas de CCOO de Madrid organizó un acto de justicia histórica: un homenaje a estas compañeras que lo dieron todo en los años más difíciles de la dictadura y la Transición.

Ellas son maestras y orgullo de nuestra organización, situadas por derecho propio en la vanguardia de la clase obrera. A su nítida conciencia de clase frente a la explotación laboral sumaron, con lucidez, la necesidad de organizarse específicamente por el hecho de ser mujeres. Referentes colectivos e imprescindibles como Chelo Garrido, Dulce Nombre Caballero, Josefa Pérez Grueso, Ramona Parra o Natividad Camacho son algunos de los nombres sin los que hoy sería imposible comprender el feminismo de nuestro sindicato.

Su activismo, además, no se limitó a la demanda salarial; implicaba tejer redes de solidaridad interna y ayuda mutua frente al acoso y el despido. Como recordó Mayka Muñoz, investigadora de la Fundación 1º de Mayo, en su ponencia *"Tejedoras de compromisos: las trabajadoras de las fábricas de confección madrileñas durante el tardofranquismo y la transición"*, estas obreras no solo transgredieron las normas laborales y políticas vigentes. Con su compromiso, cuestionaron las relaciones de dominación en el ámbito privado, rompiendo de raíz con los roles de género tradicionales.

Como rezaba el documento repartido durante el acto, *"la generosidad de estas mujeres, su trabajo y experiencia, forma parte de la historia del sindicalismo en CCOO"*. Su militancia es hoy el patrimonio ético esencial sobre el que seguimos construyendo un sindicato de clase, nítidamente feminista, combativo y comprometido con la justicia social.

Por **Mª del Carmen Chapela Lemos**, *Secretaria de Memoria Democrática del Movimiento Obrero de la Federación de Pensionistas de CCOO-Madrid*

VISIBILIZARNOS ES URGENTE

La jornada "Aquí las certezas se cuestionan", celebrada el 16 de abril en Zamora e impulsada por CCOO Castilla y León, ha sido una muestra clara de que el sindicalismo de clase está comprometido con la defensa activa de los derechos del colectivo LGTBIQA+. En un contexto como el de Castilla y León, donde la invisibilidad sigue siendo un obstáculo, generar estos espacios resulta no solo necesario, sino urgente.

La apertura contó con las intervenciones de Carolina Vidal, secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO y de Laura Mayo, secretaria de Servicios Jurídicos y de Políticas LGTBIQA+ de CCOO CyL, quienes situaron el eje sindical en la defensa integral de los derechos, también en el ámbito laboral. La mesa redonda posterior, moderada por Yolanda Rodríguez Valentín, presidenta de la Fundación Triángulo CyL, aportó una mirada interseccional imprescindible. En ella participaron Pau García Orri, secretaria de Juventud de CCOO y primera persona LGTBIQA+ visible en la ejecutiva confederal y Lupical Benavides, que abordó la realidad migrante.

El taller "Desmontando privilegios", impartido por Sofía Carrascal Tris, ofreció herramientas prácticas para cuestionar estructuras de poder y avanzar hacia espacios laborales más justos e inclusivos.

La jornada culminó con la inauguración de la exposición "Nuestras vidas importan", en el espacio de Peromato, en colaboración con ATA-Sylvia Rivera, reforzando el valor político de la memoria y la visibilidad trans.

En definitiva, una jornada que reafirma que no hay justicia social sin diversidad, y que el sindicalismo en Castilla y León debe seguir siendo motor de igualdad real para todas las personas.

Por **Laura Mayo Velayos**, secretaria de Servicios Jurídicos y de Políticas LGTBIQA+ de CCOO CyL

12 MESES DE SENSIBILIZACIÓN: PON NOME AO QUE NON SE NOMEA

O Sindicato Nacional de CCOO de Galicia leva xa máis dun ano coa campaña «12 meses de sensibilización en prol da igualdade no eido laboral». O obxectivo desta iniciativa é impulsar a incorporación dos conceptos e a terminoloxía sobre a igualdade. No mundo laboral, a desigualdade persiste porque non temos palabras para nomeala ou porque as palabras que usamos están cargadas de prexuízos.

Fálase dun sindicato feminista e da fenda de xénero para asumir unha

cara á igualdade nos coidados desde a corresponsabilidade. Recoñece que a desigualdade laboral non se produce só no lugar de traballo, senón que está profundamente ligada á división sexual dos coidados, á sobrecarga das mulleres nas tarefas de reprodución social e á falta de políticas públicas que garantan a corresponsabilidade efectiva.

Trátase de construír unha cultura sindical capaz de nomear, analizar e transformar as desigualdades estruturais.

Nun contexto en que a dereita e a extrema dereita tentan desmontar os avances en materia de igualdade, iniciativas como esta son ferramentas de resistencia e de construción de alternativas.



identidade política. Enténdese que a loita de clases e a loita feminista son indisociables, e que para transformar o mundo do traballo cómpre desmantelar as estruturas patriarcais que organizan a produción e a reprodución.

Na segunda edición da campaña, ampliase o foco

Porque saber de que se fala cando se fala de igualdade é, tamén, saber por que se loita.

Por **María J. García Barcia**, secretaria de Mulleres, Políticas de Igualdade e LGTBIQA+

Disponibile en castellano, pincha **aquí**



Conchi Santodomingo, secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO del Hábitat y María Berrocal, secretaria general de CCOO de Extremadura, durante la jornada.

ORGANIZACIÓN, DERECHOS Y DIGNIDAD: EL SINDICALISMO CON LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Hablar de trabajo doméstico y de cuidados es hablar de mujeres, pero también de desigualdad. Para visibilizar este sector esencial e históricamente precarizado ante el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, CCOO de Extremadura y CCOO del Hábitat organizaron el día 30 de marzo la charla informativa "Tu voz nos importa", en la sede sindical de Zafra, como un espacio para la formación, la escucha activa y el debate en el ámbito rural.

La apertura del acto corrió a cargo de María Berrocal, secretaria general de CCOO de Extremadura, quien puso en valor la urgencia de dignificar una labor invisibilizada por realizarse en el ámbito privado. La jornada contó con el respaldo de responsables del Hábitat como Sergio López, Antonio Pino, Félix García y Sara Medina. Durante la sesión, Conchi Santodomingo, de la Federación Estatal de CCOO del Hábitat, desgranó los derechos laborales actuales, advirtiendo que, aunque esenciales, "siguen sin derechos plenos".

La acción sindical ha logrado hitos recientes como el desempleo o el Convenio 189 de la OIT, pero el sindicato rechaza el conformismo ante la persistente economía sumergida. Además, se denuncia la intolerable realidad del acoso, exigiendo la publicación inmediata del protocolo estatal contra estas situaciones, cuyo retraso consideran "injustificable".

Como novedad clave, Beatriz Blanco, secretaria de Cooperación, Internacional y Migraciones de CCOO de Extremadura, ofreció información crucial sobre el proceso de regularización extraordinaria para personas migrantes, un colectivo con especial vulnerabilidad en este sector feminizado.

El acto cerró con un debate abierto para recoger las experiencias y demandas directas de las afectadas. Con esta iniciativa, CCOO reafirma que sin las trabajadoras del hogar el sistema colapsa, y que sin derechos plenos no hay justicia social. Toca seguir organizadas por la igualdad real.

Por **Beatriz Blanco Macarro**, secretaria de Cooperación, Internacional y Migraciones de CCOO de Extremadura

ABOGADOS DE ATOCHA. UN 24E CON ROSTRO DE MUJER

El pasado 24 de enero se cumplieron 49 años del asesinato de los abogados de Atocha. En este aniversario, la Fundación Abogados de Atocha y CCOO de Madrid otorgaron sus tradicionales premios y reconocimientos a la defensa de las libertades públicas y la justicia. En esta edición, se proyectó una lectura nítidamente feminista e internacionalista, situando a los movimientos de mujeres en el centro de la resistencia política global.

El premio fue otorgado a las Abuelas y Madres de Plaza de Mayo, cuya trayectoria contra la impunidad de la dictadura cívico-militar argentina constituye un referente en la lucha por la memoria, la verdad, la justicia y la reparación. Su estrategia de movilización permanente y la restitución de identidades sustraídas evidencian el rol histórico de estas mujeres en la vanguardia de los derechos humanos.

Paralelamente, los reconocimientos a la Asociación Esperanza y Libertad de defensa de las mujeres afganas y la Unión Nacional de Mujeres Saharais por su resiliencia y valor ante la opresión, visibilizando su causa en todo el mundo, pero también la de todas esas mujeres y pueblos que hoy se encuentran en situación de conflicto.

Desde una visión sindical y de clase, este acto subraya que nuestra agenda no puede disociarse de la perspectiva feminista. Los Abogados de Atocha, asesinados en 1977, defendían la protección de los derechos humanos, las libertades y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En el contexto actual, son precisamente las mujeres quienes asumen las peores consecuencias de la precariedad económica, la pérdida de derechos laborales y la violencia estructural en zonas de conflicto.

El homenaje de este año nos dejó una certeza clara: mientras existan mujeres dispuestas a luchar contra el olvido y la opresión, la impunidad nunca ganará.

Por **Lidia Fernández Montes**, secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid

Ni invisibles ni resignadas: el 0-3 se organiza

Las trabajadoras del 0-3 se han organizado en todo el Estado para pelear por la mejora de sus condiciones de trabajo y reivindicarse como un sector esencial. Porque educan, no guardan. En este artículo se expone la experiencia de Baleares, donde los esfuerzos sindicales ya se han traducido en logros.

Hace justo un año, en Baleares, hablábamos de dignidad educativa y de cómo unas profesionales, históricamente invisibilizadas y precarizadas, decidían plantarse frente a la discriminación institucional y laboral que sufrían.

Las trabajadoras de las escuelas infantiles de gestión indirecta de Palma iniciaban una huelga indefinida valiente, sostenida en el tiempo y respaldada ampliamente por familias, compañeras y buena parte de la sociedad balear. Más de 40 días de paro evidenciaron una brecha salarial escandalosa entre gestión directa e indirecta en un mismo servicio público, la falta de reconocimiento profesional y también la vulneración del derecho a huelga mediante unos servicios mínimos claramente abusivos.

Doce meses después, aquella movilización ya no es solo denuncia, es una conquista colectiva y un punto de inflexión para todo el 0-3 en esta comunidad autónoma que demuestra y nos alecciona sobre algo fundamental: la organización sindical y la lucha compartida pueden romper inercias políticas, forzar a las administraciones a reaccionar y abrir debates intencionalmente silenciados durante demasiado tiempo.

El acuerdo alcanzado con el Ayuntamiento de Palma y los avances posteriores no fueron ni son el final del camino. Marcan un antes y un después. No sólo porque empiezan a corregirse desigualdades salariales históricas, sino porque sitúan por primera vez el conflicto del 0-3 en el centro del debate público en las Islas. Este giro tiene un enorme valor político y social.

Lo vivido en Baleares no fue un episodio aislado ni coyuntural. Fue la expresión acumulada de décadas de abandono institucional hacia un ciclo educativo fundamental. Mientras las administraciones hablaban de conciliación y universalización, cientos de educadoras sostenían las aulas con condiciones laborales insuficientes, soportando externalizaciones permanentes, ratios elevadas, salarios bajos y reconocimiento educativo inexistente.

En unas islas donde el coste de vida se dispara y acceder a una vivienda se ha convertido en una auténtica carrera de obstáculos para la gran mayoría de la clase trabajadora, la precariedad del sector 0-3 adquiere una dimensión muchísimo mayor. Muchas educadoras dedican su vida profesional a cuidar, acompañar y educar a la infancia mientras ellas mismas viven en una incertidumbre económica constante.

Hay, además, una realidad ineludible que nos se puede ignorar: es un sector profundamente feminizado. La mayoría de profesionales del 0-3 son mujeres y su labor ha sido tratada como una extensión “natural” de los cuidados, no como un trabajo educativo altamente especializado que exige reconocimiento, estabilidad y derechos dignos. La precariedad del 0-3 no es casual: tiene raíces estructurales y una evidente dimensión de género. Cuando los cuidados y la educación infantil recaen mayoritariamente en mujeres, demasiadas administraciones se acomodan en cronificar salarios bajos y postergar soluciones. La falta de voluntad política durante años no puede separarse de este hecho.

Un año después de la huelga, el sector dejó de resignarse. Ese cambio está estrechamente ligado al trabajo organizativo de FECCOO Illes Balears, hoy sindicato mayoritario en el 0-3 y principal referencia para las trabajadoras de las escuelas infantiles. CCOO no solo acompañó huelgas y movilizaciones: fue clave para tejer un espacio colectivo de organización que apenas existía. En un ámbito fragmentado por la externalización y la dispersión



entre municipios, islas y empresas, construir conciencia colectiva era uno de los mayores retos.

En estos dos últimos meses nace un proyecto importante de este nuevo ciclo de movilización: la Xarxa 0-3. Siempre acompañado de CCOO, esta plataforma ha fortalecido, aún más, la conexión entre las educadoras de todas las islas, compartiendo experiencias, construyendo reivindicaciones comunes y fortaleciendo un sentimiento de pertenencia colectiva ya iniciado. Un trabajo que ha propiciado una red relativamente organizada capaz de responder colectivamente.

Ese músculo organizativo se tradujo en una movilización masiva. El 7 de mayo, coincidiendo con la huelga general estatal del sector, más de mil educadoras tomaron las calles en Baleares para exigir cambios estructurales. Fue una jornada histórica que confirmó que el 0-3 no aceptará ya un papel secundario en el sistema educativo.

Las reivindicaciones siguen siendo claras y plenamente vigentes, la implantación efectiva de la pareja educativa en las aulas como garantía de calidad pedagógica y protección laboral. También la urgente revisión del decreto de mínimos regulando las ratios abusivas y el reconocimiento pleno del ciclo 0-3 como primera etapa educativa, dejando atrás décadas de mirada asistencialista y subordinación administrativa. Defender el 0-3 no significa únicamente hablar de conciliación familiar. Significa hablar de derechos de la infancia, de igualdad de oportunidades y de calidad educativa. Y nada de eso puede sostenerse sobre plantillas agotadas y precarizadas.

En el contexto insular, la firma del complemento autonómico fue una conquista sindical y política de gran calado. Un acuerdo trabajado e impulsado por CCOO Ensenyament Illes Balears que supuso un avance salarial tangible para las trabajadoras de las escoletes externalizadas (entre 200

y 460 euros mensuales) y abrió el camino para corregir desigualdades históricas.

Más allá de lo económico, el acuerdo simbolizó algo decisivo: las educadoras comprobaron que organizarse sirve, que la movilización tiene efectos reales y que la presión sindical puede desbloquear escenarios enquistados.

El avance con el complemento abrió una nueva etapa: la futura negociación del primer convenio autonómico de educación infantil 0-3 en las Illes Balears. Una reivindicación histórica que permitirá ordenar condiciones laborales en todas las islas, garantizar derechos homogéneos y reconocer definitivamente la especificidad educativa del sector.

Nada fue una concesión gratuita. Cada paso se ganó con huelgas, asambleas, concentraciones y trabajo sindical constante. Desde la convicción colectiva de que la vocación no puede seguir siendo la coartada para aceptar precariedad.

Las educadoras del 0-3 en Baleares han logrado algo más profundo que mejoras salariales: han roto el silencio histórico en torno al sector y han situado en el centro una pregunta incómoda pero imprescindible: qué valor real otorga nuestra sociedad a quienes sostienen los cuidados y la educación de la primera infancia.

En una tierra donde el modelo económico suele imponerse sobre la vida de las personas trabajadoras, el conflicto del 0-3 deja una lección sindical de fondo: cuando las trabajadoras se organizan, cuando existe una red colectiva y cuando un sindicato como CCOO acompaña, estructura y sostiene la lucha, hasta las dinámicas más enquistadas empiezan a moverse.

La dignidad laboral no aparece sola. Se construye. Se pelea. Y se conquista colectivamente.

Por **Pepa Ramis**, responsable de 0-3 FECCOO Illes Balears

Mujeres trabajadoras que pescaron derechos

Trabajadora, esa clase social que llevamos pegada a nuestra piel, a nuestro ser, que nos hace crecer cada día, con orgullo, con rabia, con alegría y con lágrimas... déjame que te cuente una historia, una historia marcada por la discriminación que nos hizo tejer red, la red de las que pescan, de las que conquistan derechos.

Hay trabajos que dejan las manos marcadas para siempre, las mías, las de mis compañeras huelen a sal, a pescado, a fábrica, a madrugones y a vida entera. Son manos acostumbradas a limpiar anchoa, bonito, atún... a cerrar más de mil placas al día, a que nuestro cuerpo aguante el frío de forma estática, y a volver a casa para seguir trabajando allí donde nunca se ficha, donde llevamos incorporado el dolor en las muñecas, en los codos, en los hombros y en la espalda. Así, generación tras generación, sosteniendo las mujeres conserveras una parte esencial de la economía de nuestras localidades costeras. Crecimos viendo cómo el trabajo se repartía según el género, los hombres salían a la mar, y nosotras las mujeres, nuestro espacio de trabajo eran las fábricas y la casa. A ellos se les reconocía el oficio, a nosotras, durante demasiado tiempo se nos ha hecho creer que solo aportábamos un complemento al salario familiar.

El sector de las conservas de pescado ha sido históricamente un sector profundamente feminizado y precisamente por eso, infravalorado. Durante décadas hemos convivido con una clasificación profesional que nos "colocaba" mayoritariamente a las mujeres en el grupo 5 de fabricación y a muchos hombres en el grupo 6 de oficios varios, un convenio donde los dos grupos profesionales tenían prácticamente las mismas categorías y cuyo trabajo en ambos grupos, igual valor. Sin embargo, nosotras las trabajadoras, cobrábamos menos y estaba normalizado.

A nuestro día a día, se nos unió la campaña de CCOO de "Pescar Derechos". Una campaña que puso nombre y cifras a lo que llevábamos décadas viviendo. Informes que hablaban de una brecha salarial cercana al 30% en el sector, una discriminación que nos unió y que, junto con la negociación del anterior convenio colectivo estatal de conservas de pescado, 2021-2024, desató la indignación y la rabia de encontrarnos ante una segregación histórica sin sentido.



Movilización de las trabajadoras de la industria conservera en Cantabria en 2021 . Foto: CCOO Industria

Recuerdo esos meses, ¡¡Cómo olvidarlos!!, meses de tensión, de movilizaciones, de huelgas. Aquellas huelgas dejaron algo importante, la conciencia colectiva, la conciencia de clase.

La negociación del convenio no fue sencilla. Hubo reuniones interminables, propuestas insuficientes y momentos de enorme frustración. La patronal seguía negando reconocer el verdadero valor del trabajo en producción, ocupado mayoritariamente por nosotras. Pero esta vez ocurrió algo distinto, las trabajadoras ya no estábamos dispuestas a callar.

Las huelgas tuvieron un seguimiento masivo. Compañeras que nunca habían secundado un paro, lo hicieron.

LAS HUELGAS TUVIERON UN SEGUIMIENTO MASIVO. COMPAÑERAS QUE NUNCA HABÍAN SECUNDADO UN PARO, LO HICIERON. OTRAS SALIERON POR PRIMERA VEZ A UNA MANIFESTACIÓN.

Otras salieron por primera vez a una manifestación. Nos acompañaron nuestras familias, nuestros vecinos, las calles de nuestras pequeñas poblaciones se llenaron de pitos, banderas y reivindicaciones de igualdad. Tuvimos miedo,

sí, ninguna huelga es fácil y menos cuando los salarios son ajustados y las responsabilidades familiares pesan, pero aún así estuvimos. Piquetes al amanecer, concentraciones bajo la lluvia y el frío. Estuvimos defendiendo algo que iba más allá de un convenio, defendíamos nuestra dignidad.

Lamentablemente, aquella negociación no trajo un buen acuerdo, nos dejó manteniendo una clasificación profesional injusta que nos castigaba especialmente a las mujeres. CCOO no firmó.

Lejos de rendirnos, la fuerza se quedó en las fábricas, entre las conversaciones de compañeras y compañeros, en asambleas, nuestras voces no callaron, nuestro trabajo continuó.

2025 nos trae nuevamente meses de reuniones, de comunicados, de asambleas y concentraciones. Para la nueva negociación del convenio, nuestra propuesta siguió siendo clara, transformar la clasificación profesional y adaptarla a la realidad del trabajo que realizamos las mujeres conserveras pese a los bloqueos de la patronal.

Y sí, las asambleas y concentraciones se transformaron en manifestaciones y nuevamente en convocatorias de huelga a principios de 2026. No eran gestos simbólicos, era la demostración de que el sector estaba unido, dispuesto a vaciar las fábricas, no queríamos seguir siendo las peor pagadas.

El acuerdo finalmente se alcanza en febrero en el SIMA

y ha supuesto un cambio histórico. El nuevo convenio estatal de conservas de pescado elimina una clasificación profesional discriminatoria y consigue la equiparación salarial real entre los grupos 5 y 6. Además, garantiza subidas salariales importantes hasta 2030, cláusulas de revisión ligadas al IPC y mejoras sociales que refuerzan derechos fundamentales en igualdad, conciliación y protección frente a la violencia de género.

Para muchas de las personas trabajadoras de producción, mayoritariamente mujeres, esto significará miles de euros más durante la vigencia del convenio. Pero lo más importante no cabe en una nómina. Lo más importante es que se ha roto una injusticia histórica.

Este logro pertenece a toda la clase trabajadora que lo ha hecho posible, pero especialmente pertenece a las que llevan cuarenta años en una fábrica y a las que acaban de entrar; a las delegadas sindicales que no dejaron de pelear; a quienes sostuvieron las huelgas; a quienes se emocionaron viendo por primera vez que el sector se levantaba unido. Y por supuesto, a esa memoria colectiva de mujeres conserveras que durante décadas soportaron la desigualdad sin dejar de trabajar.

Por todas ellas, hoy podemos decir que las mujeres hemos pescado derechos.

Por Trabajadoras de Conservas e Pescado. CCOO de Industria



Las trabajadoras de las conservas de Bizkaia, en plena lucha

Bizkaiko arrain kontserben eta gazituen hitzarmenean urtebete baino gehiago eta negoziazio-mahaiaren 15 bilera baino gehiago pilatu dira jada. Testuinguru honetan, langileek aurrerapauso bat ematea erabaki dute: antolatzea, mobilizatzea eta grebak deitzea hitzarmen duin bat lortzeko. Emakumeek nagusiki osatutako sektorea da, tradizio handikoa eta Bizkaiko elikadura-industriaren errota, baina soldata oso baxuek markatua, haien lana soldataren osagarri gisa ulertu izan delako. Gaur egun, langileek nahikoa dela esan dute, eta beren enplegua eta lan-baldintzak duintzeko garaia iritsi dela onartu dute.

“Bizkaiko arrain kontserbak borrokan: ¡Fin a la brecha de género!” lelopean, mobilizazio-prozesu bati ekin diote beren aldarrikapenetan aurrera egiteko. CEBEK patronalaren immobilismoa, KPIaren araberako eguneratzea bermatzen ez duten proposamenekin eta soldata-arrakala edo kontziliazio eskubideak jorratzen ez dituzten neurriak planteatzen dituelako, guztiz onartezina da. Azken batean, haren planteamenduek ez dute sektoreko emakumeen bizitzan benetako hobekuntzarik ekartzen.

CCOorentzat estrategia argia da: negoziazio zorrotza eta mobilizazio irmoa. Bermeo eta Ondarroa bezalako kostaldeko herrietan egindako protestek erakusten dute plantillak antolatuta eta indartuta daudela. Garaia da patronalak neurriak hartzeko eta hitzarmen bat sinatzeko, erosahalmena berreskuratzea eta lan-baldintza bidezkoak bermatuko dituen; soldata-arrakala amaitzeko, kontserba-industriaren egindako lanaren benetako balioa aitortuz eta horren arabera ordainduz. Euskadiko CCOO Industriak elkarrizketan eta akordioetan oinarritutako ibilbide sendoa du, borroka sindikalari esker benetako aurrerapenak lortu dituen. Badakigu negoziatzen, eta bidezko akordioak lor daitezkeela erakutsi dugu. Ez gara hutsetik abiatzen; hala ere, etorkizunak eskubideak eguneratzea eskatzen du, egungo errealtate ekonomikoari erantzuteko. Eta, egoera honetan, horiek mobilizazioaren indarrarekin eta kaleetako presentziarekin lortzea dagokigu.

Por **Marta Ayala Salazar**, responsable de Acción Sindical de CCOO Industria-Euskadi

Si quieres leer la columna en castellano pincha [aquí](#). 11

Hablamos con...


Paula Iglesias

“**España siempre ha sido un ejemplo de diversidad, no puede permitir el auge del odio**”

En vísperas de la Marcha Estatal del Orgullo LGTBI+ y ante una coyuntura global marcada por el auge de la ultraderecha y de los discursos de odio, hablamos con la presidenta de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+), Paula Iglesias. Psicóloga de profesión, ha sido activista desde muy joven, primero en el colectivo Lambda de Valencia, y posteriormente en Federación, que preside desde 2024 con el objetivo firme de seguir avanzando en el reconocimiento y los derechos de todas personas LGTBI+.

España tiene la fama, seguramente merecida, de ser un país acogedor para las personas del colectivo, con una legislación además muy avanzada. En estas mismas semanas hemos conocido que ocupamos el primer puesto en el ranking Rainbow Map, de ILGA ¿cómo lo valoráis desde Federación?

Con cautela. Estamos en un contexto internacional en el que hay una ola reaccionaria. Dar pasos es complicado y de eso hay que enorgullecerse. Antes de justo del Rainbow Map, ILGA nos calificaba como ejemplo de muro de contención, porque es verdad que se están dando muchos retrocesos a nivel internacional y, en cambio, España sigue dando pequeños pasos, como la aprobación del protocolo de acompañamiento a personas trans en las empresas. Es verdad que ha habido avance legislativo, el matrimonio igualitario, luego la ley LGTBI+, el Real Decreto –de medidas LGTBI en las empresas–... pero no basta solo con aprobar leyes, hay que aplicarlas y desarrollarlas, porque la otra cara de la moneda, de la que también alerta ILGA, es que hay muchas asignaturas pendientes para que esa igualdad sea real, y pone el foco principal en el discurso de odio y en los delitos de odio. España siempre ha sido un ejemplo para el mundo de diversidad, y ahora no se puede permitir ser un ejemplo de auge del odio.



**NO BASTA SOLO CON
APROBAR LEYES, HAY QUE
APLICARLAS Y HAY QUE
DESARROLLARLAS**

En ese sentido, una de las cuestiones sobre las que te iba a preguntar es este Pacto de Estado contra los discursos de odio hacia los grupos en situación de vulnerabilidad. Habéis sido la principal organización promotora, junto con otras como Comisiones Obreras, que siempre hemos estado ahí. ¿Puedes explicar por qué es tan importante?

Esta es una iniciativa que impulsó la Federación, pero de la mano de Comisiones Obreras y de otras organizaciones que luchan por los derechos de otros grupos en situación de vulnerabilidad, porque entendemos que el odio tiene una base estructural que nos atraviesa a todas. No solo a personas LGTBI+, sino a personas con discapacidad, a personas migrantes, personas gitanas... Parece que somos grupos aislados, pero es que hay personas LGTBI+ que tienen discapacidad, que son migrantes o que son personas gitanas, y al final, sufrimos el impacto del odio de la misma manera. Hay un auge, un aumento de plataformas que dan altavoz a estos discursos, es necesario regular esto. Estamos viendo algoritmos que favorecen estos mensajes en plataformas o incluso altavoces institucionales. Este tipo de discursos, si vienen de alguien que se supone que debería representar a todas las personas, pero que obviamente con este tipo de discursos no lo hace, pues eso legitima que un ciudadano, una ciudadana, luego replique ese mensaje en las calles, o incluso que ese mensaje se transforme en violencia.

¿Cómo afecta esto a las personas del colectivo? ¿Qué os llega a las asociaciones?

Pues el odio está afectando a la salud mental y a nivel emocional. Cuando yo era adolescente, si tu contexto no era muy amable, por ejemplo, en el colegio no podías ser visible o no tenías alguien con quien compartir, llegabas a casa y a través de Internet, o las redes sociales, que estaban empezando en ese momento, podías conectar. Yo encontré Lambda, la asociación de mi tierra a la que fui después a través de Internet. Podías ver referentes.

Entonces las redes eran un refugio para las personas del colectivo. Cómo han cambiado las tornas...

Exacto, te permitían crear redes, encontrar un atisbo de esperanza. Pero ahora hay adolescentes, infancias, que, además de tener ese contexto de *bullying* en el colegio, llegan a casa, encienden el móvil y eso se sigue replicando por parte de quienes le están haciendo *bullying* en el colegio o por parte de desconocidos. Eso también es algo en lo que incidimos mucho en el Pacto de Estado, regular el anonimato. Luego hay una vuelta al armario por protección, pura y dura, en entornos como los centros de trabajo. Tiene mucha repercusión, primero a nivel de poder socializar y de poder desempeñar bien tu trabajo, porque es un estrés y es una tensión tener que estar

mediando que es lo que compartes o no. Pero es que además hay consecuencias como no disfrutar de determinados derechos, porque si yo no soy visible, no voy a poder disfrutar de determinado derecho cuando me case, porque igual no lo puedo ni decir. La consecuencia más terrible es la conversión de ese discurso en violencia. Estamos viendo cómo replicar ese discurso acaba legitimando que eso pase a acoso, a discriminación o incluso a agresión.

Mencionabas los centros de trabajo. Todavía sorprenden las cifras de invisibilidad en las empresas, ¿no? ¿Por qué es tan difícil salir del armario?

Pues porque los contextos siguen siendo bastante hostiles. Hay dos ámbitos que son más difíciles para visibilizarse, el familiar y el ámbito del trabajo. Porque operan dinámicas de poder en las que igual tú no tienes la capacidad, por ejemplo, de irte de tu casa, porque no puedes independizarte, porque en ese momento no eres autónoma. En el caso del centro de trabajo, lo mismo, quizás no puedes cambiar de trabajo por tu contexto y salir de un centro en el que, bueno, pues, no puedes ser visible por equis motivo. Nos preocupa especialmente porque es un ámbito en el que hemos trabajado mucho, a través del Real Decreto (- de medidas en las empresas -), los protocolos contra el acoso, ahora los protocolos de acompañamiento y, aún así, estamos viendo cómo el año pasado en nuestra encuesta de Estado del Odio, los centros de trabajo ocupaban el sexto lugar y este año ha pasado a ser el segundo, después de la calle, entre los contextos en los que más se produce el odio.

¿Y a qué crees que se debe eso? ¿Puede ser también que se denuncie más?

Sí, aquí operan dos factores, uno es que es verdad que hay más confianza en las personas LGTBI+. Aunque seguimos en infradenuncia, y eso hay que dejarlo muy claro, es verdad que la gente denuncia más y visibiliza lo que está ocurriendo. Pero la principal causa es que se está legitimando que se diga ante determinadas cosas 'es mi opinión', habría que ver si algo LGTBIfóbico es opinión o no... También hay que pensar que los centros de trabajo son entornos donde se tiene interacción con la ciudadanía. Igual es un contacto también con una persona que estás atendiendo.

¿Qué secuelas puede llegar a tener para una persona el sufrir un entorno LGTBIfóbico en su centro de trabajo y cómo se puede reparar eso?

A nivel de salud mental, bajas laborales, estrés, ansiedad, incluso intentos de suicidio por acoso, por discriminación,

HAY DOS ÁMBITOS QUE SON MÁS DIFÍCILES PARA VISIBILIZARSE, EL FAMILIAR Y EL ÁMBITO DEL TRABAJO. PORQUE OPERAN DINÁMICAS DE PODER



por situaciones de odio LGTBIfóbico. Es que es una cosa existencial no poder ser uno o una misma ocho horas al día. Es muy, muy, muy complicado. Es difícil de entender para alguien que no vive en esta situación. Si vemos por una cámara un día normal en un centro de trabajo, las personas que no son del colectivo constantemente hablan de su vida como algo natural. ¿Qué has hecho el fin de semana? Pues, me he ido con mi mujer y mis hijos. Y eso no es que se esté visibilizando, es que está hablando de su vida. El no poder hacerlo y el tener que medir cada palabra genera una presión. A nivel de la empresa también tiene una repercusión. No estás permitiendo que esa persona sea productiva, creativa, que pueda desempeñar al cien por cien porque está pensando no visibilizarse para no sufrir odio.

Me gustaría detener la mirada de manera un poquito más específica en el caso de las mujeres. Antes has hablado de la intersección de varios ejes de discriminación. No sé qué datos manejaís en particular sobre las mujeres y más en particular todavía sobre las mujeres trans.

Pues claro, aquí cada intersección que te atraviesa es una mochila más para la vulnerabilidad. Si eres una mujer y además perteneces al colectivo y, además, dentro del colectivo, eres una mujer trans, pues podemos imaginar las barreras que hay en el día a día. Esto es una constante en nuestros estudios, sobre todo las mujeres trans sufren

mayores barreras a la hora del trabajo, a nivel socioeconómico, a nivel de odio también. Incluso hemos hecho estudios que ponen la mirada en los hogares que están formados por dos mujeres y cómo viven una situación socioeconómica peor. Mayor paro, menor intensidad laboral y todo ese tipo de barreras que se añaden porque hay una cuestión de género detrás. Y luego el estudio más reciente, que es el Estado del Odio de este año, 2026, que nos da el tremendo dato de que las mujeres lesbianas son, con muchísima diferencia, las que menos denuncian.



¿Por qué crees que sucede esto?

Pues esto es hipótesis, porque nosotros tenemos el dato cuantitativo... Pero, claro, hay una cuestión de género. Es probable que muchas mujeres lesbianas hayamos sufrido situaciones de acoso, discriminación y violencia primero por ser mujeres, ¿no? Y luego ya cuando te identificas, pues por ser mujeres y además lesbianas. Y cuando analizas qué ha pasado, porque aparte de si se denuncia o no se denuncia también analizamos cuándo se ha denunciado, cómo ha sido la atención... Pues surgen todas esas razones que te dan las víctimas de 'no se me tuvo en cuenta', 'se minimizó lo que me pasó', 'se me dijo que no era un hecho LGTBI fóbico' o 'pensaba que no iba a llegar a nada'. Probablemente hay muchas mujeres que han vivido esas experiencias previamente por ser mujeres y que han tenido una mala experiencia denunciando o que han pensado que no serviría para nada y que van a tener la misma experiencia en el caso de la lesbofobia. Las mujeres trans también sufren muchísima violencia, a raíz de la ley LGTBI+ ha sido brutal. Todas hemos vivido situaciones muy violentas y de mucha sexualización también.

LAS MUJERES LESBIANAS SON, CON MUCHÍSIMA DIFERENCIA, LAS QUE MENOS DENUNCIAN

Hablábamos de los avances en el ámbito laboral, del protocolo de acompañamiento para las personas trans o del Real Decreto de medidas en los convenios... Hay otra pata que es la sensibilización, ¿crees que estamos avanzando en ese ámbito en los centros de trabajo?

Sí, nosotras desde la federación tenemos dos programas, el programa de EMIDIS y el programa Yes We Trans, que es específicamente para la inserción social laboral de personas trans. Trabajamos con empresas para ayudarles. Nace el Real Decreto, nacen estos protocolos y muchas empresas no sabían por dónde empezar y cómo aplicar los protocolos o favorecer la diversidad en sus empresas. Ha habido respuestas muy, muy positivas, se está avanzando mucho y, además, algo que estamos viendo es que hace unos años cuando una empresa empezaba a implantar la diversidad solía ser porque había alguien LGTBI+ dentro de la empresa que tomaba esa iniciativa, que quería que el espacio fuese más seguro o desarrollar estas políticas. Cada vez más hay gente que no pertenece al colectivo pero, oye, que quiere apostar por la igualdad en la empresa, porque sea un espacio seguro, y toca nuestra puerta.

Estás hablando mucho de las empresas, pero la parte de las trabajadoras, sindical, ha sido fundamental en esto, ¿no?

Sin eso no había sido posible. Nosotras hemos ido de la mano, os lo agradecemos eternamente porque hacéis una labor ahí donde no podemos llegar y luego, por supuesto, las trabajadoras son las que muchas veces nos llaman, nos coordinamos y se lanzan estas políticas. Hace unos años era una trabajadora o un trabajador que pertenecía al colectivo quien decía, oye, hay que hacer esto, pero ahora no siempre, e incluso generan grupos de trabajadores por la igualdad o por la diversidad. Que gente que no es del colectivo monte este grupo muestra que la empresa está muy sensibilizada y eso favorece que se visibilice gente del colectivo.

Otra noticia que se ha producido también en estas últimas semanas tiene que ver con las terapias de conversión, que tú además como psicóloga conocerás



MUCHAS VECES NOS ENCONTRAMOS CON QUE SOMOS UNA MONEDA DE CAMBIO POLÍTICO

bien. La Unión Europea insta a las naciones a prohibirlas, pero realmente no responde a la iniciativa popular que lo que pedía era una calificación de eurodelitos. ¿Podrías explicar qué se le hace a una persona que se acerca a este tipo de pseudoterapias?

Lo primero que te viene a la cabeza es el electroshock de hace años. Eso, con la modernización, se ha actualizado también y ahora tiene la complejidad de que son más sibilinas; es un acompañamiento psicológico o vendido como un acompañamiento psicológico para ayudarte a vivir mejor. Se camuflan en eso, ya no es, te voy a dar latigazos hasta que dejes, si es que se puede dejar de ser... sino, te voy a acompañar, algo que parece un acompañamiento psicológico o incluso una terapia, como puede dar cualquier profesional. El peligro es que se está dando por parte de gente que incluso tiene titulación y, claro, es más difícil de detectar. ¿Qué es lo tremendo? Pues el aprovechamiento por parte de una persona que se supone que es profesional de la vulnerabilidad, porque si alguien recurre a esto es porque realmente está en un contexto tan hostil que necesita salir de ese sufrimiento y la única vía que ve es intentar ser alguien que no va a poder ser. Muchas veces es la familia también quien lleva a esta persona. La ONU ya lo ha calificado de tortura.

¿Qué secuelas puede tener un tratamiento de estas características?

Desde ansiedad o depresión hasta llegar al intento de suicidio. Es una lucha constante con el ser. Y eso es muy, muy, muy complicado. Y, bueno, con una presión social, porque nadie llega a eso en un contexto muy amable, en el que te están dando libertad de ser, en el que no tienes ningún tipo de rechazo u odio social. Igual que una persona cishetero no se plantea esto porque vive en una sociedad en la que es respetada. A nivel de salud mental es tremendo y es que puede llegar y llega, de hecho, a la autolesión y, en muchos casos, al suicidio.

¿Por qué crees que la ultraderecha tiene tanto odio a la diversidad? Recuerdo ese cartel de Vox donde se lanzaban a la papelera, entre otros, también los logos del colectivo, la bandera.

Me cuesta entenderlo, la verdad. Lo viven como una amenaza a una hegemonía. No puedo entender que alguien odie a

alguien solamente por ser. Tiene que venir de algo más, que es la pérdida de poder. Este discurso de que venimos a tener privilegios cuando, madre mía, poder vivir sin miedo, si eso es un privilegio... Amenaza su concepción del mundo, ¿no? Creo que a veces genera mucho miedo a abrir las miras. Y, al final, nosotras, rompemos con todo lo establecido, y eso da miedo. Es una pérdida de la hegemonía, del poder, y también, en muchos casos, una instrumentalización, porque se nos instrumentaliza para hacer política que nada tiene que ver con nosotras. Para atacar a otro partido, a determinadas políticas, o incluso para enfrentarnos entre los propios grupos en situación de vulnerabilidad. Esto es muy triste, porque muchas veces nos encontramos con que, de hecho, somos una moneda de cambio político.

Respecta a esta disputa por la hegemonía que mencionabas, creo que también el movimiento, no sólo en España, sino a nivel internacional, ha demostrado una gran capacidad de incidencia política, de movilización, y se me viene a la mente el caso de Orban...

En esos momentos se ve, este discurso de 'la minoría, la minoría...'. Al final somos una mayoría las que creemos en la igualdad y lo hemos demostrado. Cuando Orban, cuando la amenaza al Orgullo de Hungría o incluso aquí, ¿no? que salimos todas a la calle. Viene el movimiento sindical, vienen otras organizaciones, vienen... en fin, que estamos todas a una y al final, minoría a minoría, resultamos una mayoría y eso es lo que les genera el miedo.

Volviendo a España, ¿qué retrocesos concretos, más allá del discurso, se están produciendo en aquellos lugares donde está gobernando la ultraderecha o en coalición con la derecha?

Se están dando intentos de retrocesos, de recortes, muy camuflados porque muchos son vaciamientos de leyes. No derogan la ley pero, si la vacías de contenido, pues al final queda en nada. Lo hemos visto en Madrid, pero también en Valencia. A través de una ley de acompañamiento se vacía de contenido la ley trans y se deja desprotegidas a las infancias y adolescencias trans. Afortunadamente hubo un recurso de inconstitucionalidad por parte del Gobierno y ahora mismo ese retroceso está paralizado. Luego ha habido otros intentos en otras comunidades que se han podido parar también, pero la realidad es que no hace falta mirar fuera de las fronteras para ver estos retrocesos. Además, hay que analizar en qué comunidades se están dando y gobernadas por quién, la complejidad de nuestro país tiene estas cosas. Te encuentras con retrocesos tremendos en una Comunidad Autónoma mientras que otra tiene un programa de diversidad premiado por la UNESCO.

Ahora además con las celebraciones del Orgullo surgen conflictos también a nivel municipal, ¿no? Como en el caso de Palma.

Sí, ahora en Palma han tenido que cancelar el orgullo. En Valencia también se han desvinculado de la Administración porque hay un intento de capitalizar y de tomar el control de lo que es el Orgullo y dejar a un lado a las entidades. Hay que tener cuidado con ese 'mientras vacío de contenido de las leyes o género políticas anti-LGTBI+ intento celebrar el orgullo bajo una máscara'. Al final, las políticas LGTBI+ van más allá. El Orgullo es necesario celebrarlo, no sólo es reivindicación, pero el Orgullo son todos los días del año y no vale ponerse la medallita el 28 de junio.

En la Marcha del Orgullo Estatal, ¿donde queréis poner el acento en este año?

Creemos que es un momento en el que hay que movilizar a la ciudadanía y volver a recordar la importancia del Orgullo. Hay toda una generación ya que ha nacido con muchos derechos conseguidos, que igual no tiene esa conciencia de lo que ha costado o de los pasos que se pueden dar atrás. Esto se conjuga con redes sociales y otras formas de hacer activismo que también son válidas, pero no hay que perder esa



ESTE DISCURSO DE LA MINORÍA, LA MINORÍA... AL FINAL SOMOS UNA MAYORÍA LAS QUE CREEMOS EN LA IGUALDAD Y LO HEMOS DEMOSTRADO

Hablamos con...

movilización de calle. Ni dejar de lado el Pacto de Estado, la situación de odio, todo eso contra lo que tenemos que seguir luchando. Queremos poner el foco este año en la movilización social, en volver a tomar las calles y el Orgullo que nos pertenece. El Orgullo es de la gente, de la gente LGTBI+ y de la gente que quiere salir y que cree en la igualdad y en la diversidad.

En ese sentido, se alinea con eso que decías de reivindicar el contenido político de lo LGTBI+ y tratar de eludir ese riesgo de de vaciamiento, ¿no?

Sí, y también poner el foco en que la política es todo. Yo sé que a veces se ve como que las entidades o, en este caso, los sindicatos somos quienes hacemos la política. Pero dos mamás yendo con su peque al cole, en la puerta del colegio, eso también es política ¿no? Ir a tu centro de trabajo con una pulsera del arcoíris también es política. La política del día a día hace mucho y también enriquece la labor que hacemos los colectivos. Eso es lo que también queremos reivindicar.


En este contexto que mencionábamos, tan complicado, tan de disputa por la hegemonía, tan de riesgo de retroceso que también que mencionabas, ¿tú como ves el futuro? ¿Eres optimista?

Soy optimista porque, si no, no seguiría en el activismo. Creo que el optimismo es lo que nos hace seguir día a día. No sé si a corto plazo, pero a medio plazo yo sí creo que vamos a seguir avanzando, que además ese primer puesto nos ha colocado en una posición de responsabilidad, de seguir manteniendo a España como un país que sigue avanzando. Está muy bien ser muro de contención, pero ahora ya no vale. Queremos hacer política, ser una ola de diversidad y de igualdad que siga avanzando. Vamos a seguir apostando porque cada una pueda vivir sin miedo y simplemente ser.

Por **Diana G. Bujarrabal**, Adjunta en la secretaría federal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

Fotos: Julián Rebollo / CCOO

 [YouTube ENTREVISTA COMPLETA](#)



“
SE ESTÁN DANDO
INTENTOS DE
RETROCESOS, DE
REGORTES, MUY
CAMUFLADOS
PORQUE MUCHOS
SON VAGIAMIENTOS
DE LEYES. NO
DEROGAN LA LEY
PERO, SI LA VAGÍAS
DE CONTENIDO,
PUES AL FINAL
QUEDA EN NADA.”



A fondo

La igualdad, un compromiso sindical para transformar el trabajo

PROPUESTAS SINDICALES PARA EL VI AENG

La igualdad entre mujeres y hombres es un eje prioritario para las propuestas de Negociación Colectiva que promovemos desde el sindicato, un eje que ya se recogió de forma transversal en el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENG 2023-2025), el gran acuerdo que firmamos los sindicatos más representativos con las organizaciones empresariales y que marca las líneas generales de la negociación colectiva. De cara a la negociación del VI AENG, la propuesta sindical sigue apostando por la transversalidad y subraya la necesidad de abordar materias como la conciliación corresponsable, la parcialidad, los planes de igualdad y su evaluación o las violencias machistas, con especial atención otras manifestaciones como el ciberacoso.



Marcamos el rumbo

De los avances del V AENC a los logros necesarios para dar el salto en igualdad

El Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC) tiene una importancia fundamental porque, aunque no tiene carácter normativo, sus contenidos sí vinculan a las organizaciones patronales y sindicales, que luego pueden adaptar los contenidos a la realidad sectorial y de las empresas en cada convenio.

Actualmente venimos del V AENC, que ha expirado en 2025 y que incorporó importantes avances, también en materia de igualdad de género y cuyos logros es preciso reforzar y mejorar de cara al VI AENC que se negocia ahora. La igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo se recoge de forma transversal ya en el V AENC, que además incorpora un apartado específico dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres. Se plantean medidas, incluidas acciones positivas, que se tienen que seguir incorporando en todos los convenios y planes de igualdad. En concreto, se contemplan medidas de acción positiva para abordar la segregación vertical y horizontal presente en muchas empresas mediante acciones como, en la formación en las empresas, promover la

participación de las mujeres, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas y como medio para combatir las brechas en plena transformación digital de las empresas.

En la retribución se mandata a establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y los complementos salariales y determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor para acabar con la brecha salarial. En clasificación profesional, garantizar la no discriminación por razón de sexo en los grupos profesionales o niveles.

También se aborda la necesidad de incorporar medidas de flexibilidad

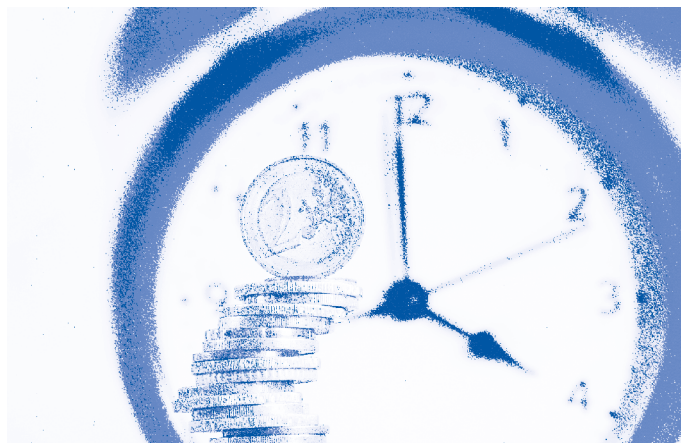


Actualmente venimos del V AENC, que ha expirado en 2025 y que incorporó importantes avances, también en materia de igualdad de género y cuyos logros es preciso reforzar y mejorar de cara al VI AENC que se negocia ahora

interna que faciliten la conciliación corresponsable de las personas trabajadoras. Así como evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género en el teletrabajo. Y se establecen compromisos para impulsar la prevención de las violencias sexuales y, entre otras medidas, el

desarrollo en la negociación colectiva los protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Las líneas estratégicas de cara a la negociación del VI AENC parten de la continuidad de la transversalidad de género y de la necesidad de ahondar en estas reivindicaciones. Además, se han construido no solo desde la experiencia previa, sino dando participación directa a la afiliación a través de la campaña *Marca el rumbo. Tu futuro se negocia ahora*, que incorporaba una consulta sobre las prioridades de negociación en general y también específicamente en materia de igualdad.



Salarios y tiempo: una ecuación a resolver a favor de las trabajadoras

Estamos en un contexto de crecimiento de la actividad económica y del empleo, al mismo tiempo que la desigualdad acrecienta las brechas de pobreza y vulnerabilidad de la clase trabajadora. Incrementar salarios, reducir las desigualdades, reducir la jornada y mejorar el uso de los tiempos de trabajo, repartir mejor la productividad en tiempos de transición ecológica y digital, y hacer frente a los retos de la seguridad y la salud en el trabajo son las claves para renovar el VI AENC.

Muchos contenidos del anterior acuerdo tienen plena vigencia, y no se han podido incorporar todas las materias en la negociación colectiva, por ello apostamos por mantener parte del articulado del V AENC e incorporar nuevas propuestas.

Entre los aspectos claves donde tenemos que seguir impulsando la transversalidad de género:

LA RETRIBUCIÓN SALARIAL ES CLAVE

La propuesta sobre los incrementos salariales para el VI AENC debe dar respuesta a la desigual distribución de rentas en el seno de las empresas con una clara descompensación en favor de los beneficios empresariales frente los incrementos salariales. La inflación de los productos básicos en la cesta



de la compra de las personas trabajadoras está por encima de los incrementos salariales pactados y el precio de la vivienda impacta de manera muy negativa en las rentas del trabajo. La propuesta salarial debe dar respuesta a esta realidad que provoca que amplias capas de la sociedad no dispongan de rentas suficientes para vivir con dignidad.

Por ello, se propone garantizar un incremento salarial del 4% para cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo; establecer los criterios para incorporar un incremento gradual adicional entre el 1 y el 3%, donde el salario sea inferior al salario medio anual; y consolidar la cláusula de revisión salarial del V AENC incrementando al 1,5% la revisión anual por las desviaciones del IPC sobre los incrementos salariales.

La brecha salarial se explica en gran parte por los complementos que benefician menos a las mujeres.

En todos los convenios colectivos, las mesas negociadoras deberían analizar y corregir la falta de retribución de atributos "feminizados" del trabajo. Y promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, se debe ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

La reclasificación profesional, la revisión y actualización de los sistemas de clasificación profesional periódicamente para integrar la perspectiva de género y evitar perpetuación de roles. Impulsar el uso de la Herramienta de valoración de Puestos de Trabajo (VPT), desarrollada en el marco del diálogo social. Así como, corregir el impacto del SMI en las estructuras profesionales, especialmente en los sectores con salarios más bajos, evitando que grupos profesionales con niveles y valoraciones diferentes tengan un mismo salario.

NO A LA POBREZA DE TIEMPO

El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante para las personas trabajadoras, y especialmente para las mujeres, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la

vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud.

Reivindicamos la reducción de la jornada pero también mejoras en su ordenación como la negociación de los calendarios laborales, la flexibilidad compatible con la vida personal y familiar, el derecho a fijar los descansos compensatorios y su compactación en días completos.

LA PARGIALIDAD

El trabajo a tiempo parcial involuntario, que afecta mayoritariamente a mujeres, es otra de las principales causas de la brecha salarial de género. Tres de cada cuatro empleos a jornada parcial son ocupados por mujeres, un dato estructural que se mantiene inamovible.

Por este motivo reclamamos una reforma legal, pero también a través de la negociación colectiva incorporar medidas para evitar la discriminación indirecta por razón de sexo, entre ellas, la previsibilidad de la jornada incluidos los

días y las horas de referencia de las horas complementarias con preavisos mejorados, la garantía de jornadas parciales amplias y la consolidación de las horas complementarias en contrato, la preferencia de las personas que trabajen a tiempo parcial para cubrir vacantes a tiempo completo y retribuir las horas complementarias como extraordinarias, una medida que atajaría en gran parte los abusos que se vienen produciendo.

DERECHOS HACIA LA CORRESPONSABILIDAD

Fomentar medidas adaptadas a las necesidades de la conciliación personal y laboral, que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, como:

La jornada continuada o intensiva ciertos días o períodos, y sistemas de gestión flexible para las personas (incluido el teletrabajo no regular), permutas y voluntariedad de turnos y festivos...

Fomentar y facilitar la adaptación de la jornada como medida preferente para evitar la reducción de jornada con pérdida salarial que perpetúa los roles de género.

Permisos remunerados u otros sistemas de flexibilidad que permita la acumulación de horas, para cuidados familiares superando los actuales, en especial en sectores o empresas masculinizadas, lo que constituye un factor determinante en la promoción de la corresponsabilidad.

La realización de la formación continua dentro del horario laboral habitual para un acceso equitativo, sin depender de circunstancias personales.

Por **Cristina Torre**, Adjunta en la Secretaría confederal de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas.



Impulso sindical en la negociación de planes de igualdad

En tiempos de individualismo y fuerte presencia de las posiciones de derechas desde las que se difunden discursos antisindicales que tienden a poner en duda la acción sindical conviene darle a ésta la importancia que tiene y, además, recordar el valor de una afiliación comprometida con la defensa de los derechos e intereses de toda la clase trabajadora y la mejora de sus condiciones de vida y trabajo. Es decir, gente pequeña, haciendo cosas pequeñas, utilizando la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros instrumentos, para conseguir mejoras laborales para todas las personas trabajadoras, lo

cual es muy grande. Para conseguir esas mejoras los sindicatos tienen la competencia de la negociación colectiva, en la que los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva vinculan y comprometen a las partes firmantes a desarrollar unos contenidos mínimos que mejoran la calidad en el empleo. Una mejora que no solo se consigue a través de los convenios colectivos, cuya tasa de cobertura alcanzó en 2025 el 92,4% (más que el año anterior y con mayor crecimiento en mujeres) sino también y de modo muy específico, mediante los acuerdos alcanzados en las

negociaciones de los planes de igualdad, herramienta axial del feminismo sindical.

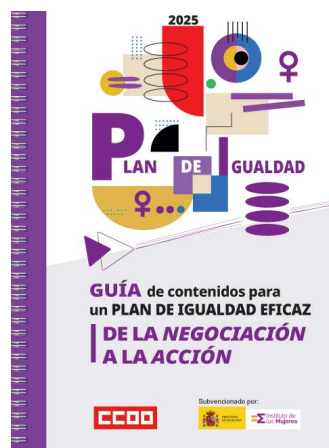
ESFUERZO SINDICAL PARA PODER ABORDAR LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

En España, desde la aprobación de la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se

cuenta con una normativa pionera para reducir las brechas laborales de género con la introducción de la obligación de negociar y aplicar planes de igualdad. Siendo la normativa una condición necesaria para el avance de la igualdad de género en las condiciones de trabajo, ésta no es suficiente. Ha sido necesario un gran esfuerzo sindical para poder abordar la negociación, que se multiplicó por seis con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, al rebajarse a 50 personas el volumen de plantilla de las empresas obligadas a tener plan de igualdad. Todo ello realizado con el mismo número de sindicalistas.

Este esfuerzo sindical se constata en los números que muestran el incremento progresivo de la cobertura de la negociación de planes de igualdad. Si en el año 2021, el 81,4% de las empresas obligadas a tener plan no lo tenía, en 2025, el 50,7% de las 34.362 empresas que deberían tener plan ya lo tienen en vigor. Lo

33 El nivel de cobertura de los planes de igualdad es muy superior en aquellas empresas que tienen representación sindical (el 64,69%), que en aquellas que no la tienen (37,44%).



Guía de contenidos para un plan de igualdad eficaz. Puedes acceder [aquí](#)



En materia de planes de igualdad se necesita no solo una mayor formación en igualdad y perspectiva de género, sino también facilitar a quienes componen la mesa negociadora las herramientas, los recursos y los medios necesarios que hacen posible realizar un correcto diagnóstico.

que beneficia a 5.649.517 personas trabajadoras. El nivel de cobertura es muy superior en aquellas empresas que tienen representación sindical (el 64,69%), que en aquellas que no la tienen (37,44%). Además, el elevado volumen de realización de planes de igualdad que reflejan los datos tiene su correlato cualitativo, pues la correcta negociación e implementación de las medidas pactadas impulsan una cultura organizacional más justa, equitativa y productiva que beneficia a toda la sociedad.

EL AENC MARCA EL RUMBO PARA SEGUIR AVANZANDO

Para seguir avanzando toca poner en valor esta herramienta y seguir reiterando la necesaria implicación sindical, ya que del diagnóstico de la situación también se desprende que hay que atender a las 3.070.514 personas trabajadoras (el 49,23% de las empresas) que están sin un plan de igualdad al que tienen derecho. Pero, además, hay que trabajar de forma planificada



para poder hacer frente al elevado número de empresas (5.700) que a finales de este año tendrán su plan caducado, respondiendo así al compromiso político contraído en el 13 Congreso Confederal de CCOO, de junio de 2025, donde en el Eje de "Igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo", el sindicato se planteó ser más proactivo y saber identificar espacios, planificar y coordinar el trabajo en este terreno, haciendo un seguimiento del mismo. Se trata de un planteamiento en estrecha relación con el V AENC, que afirmó su voluntad de reforzar la negociación colectiva para cubrir los objetivos que se marcaron en la reforma laboral y que tuvo como principio básico actuar para corregir las desigualdades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el V AENC se acordó establecer, entre otras, medidas para favorecer la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género, a la par que establecer criterios retributivos transparentes, evitando que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género y, finalmente, determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor para acabar con la brecha salarial. Este V AENC ha sido la base de la propuesta sindical del VI AENC, que viene a reforzarse no solo con medidas destinadas a reducir la parcialidad (contrato que afecta mayoritariamente a mujeres) y a conseguir una mayor corresponsabilidad, sino en el que se suma un epígrafe específico sobre planes de igualdad y

la delegada o delegado de igualdad. Una figura esta última que garantizaría que las políticas de igualdad no solo existan en el papel, sino que se apliquen de manera efectiva en la práctica diaria.

En materia de planes de igualdad se necesita no solo una mayor formación en igualdad y perspectiva de género, sino también facilitar a quienes componen la mesa negociadora las herramientas, los recursos y los medios necesarios que hacen posible realizar un correcto diagnóstico.

Mucho ha sido lo conseguido mediante la negociación de los planes, pero las auditorías salariales y las valoraciones de puestos de trabajo demuestran la necesidad de que estas valoraciones sean tenidas en cuenta y se pongan en relación con los convenios colectivos, en la medida que los ámbitos competenciales de negociación lo permitan, sobre todo en lo que se refiere a la revisión de los complementos salariales, para que no sigan estando masculinizados.

Por **Begoña Marugán Pintos**, adjunta de la *Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO*

Negociación colectiva para frenar las violencias machistas: del C190 al ciberacoso

Dentro del apartado específico de Igualdad entre mujeres y hombres de cara al VI AENC hemos introducido medidas laborales de mejora del marco legal para las víctimas de violencia sexual y de género. Asimismo, tratamos cómo abordar la perspectiva del Convenio 190 OIT en relación al impacto de “nuevas” formas de acoso en el trabajo como es el ciberacoso.

Se pretende facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Dicha Ley establece la garantía de derechos en el ámbito laboral para conciliar la relación laboral y las circunstancias de las trabajadoras que sufran violencia de género.

Consideramos relevante negociar medidas de mejora para las víctimas de violencia de género en el marco de la negociación colectiva, además de las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.



Con ello, nos referimos a ir más allá de las medidas de prevención y sensibilización, articulando medidas de apoyo y asistencia a la víctima en cuanto a proteger y ayudarlas con unas condiciones laborales concretas.

Con respecto al C190 nos centramos en lo relativo al ciberacoso o ciberviolencia de género, tal y como se manifiesta la OIT.

El ciberacoso ha surgido como un riesgo emergente en el entorno laboral moderno, mermando en este sentido no solo la defensa y el ejercicio de los derechos

de las personas trabajadoras en el seno de una empresa, sino que es fuente de riesgos psicosociales, entre otras consecuencias, para la víctima. Por ello, hablar de ciberacoso en el VI AENC es una mención obligada.

Sin duda alguna hay que hablar del régimen jurídico preventivo del ciberacoso en la negociación colectiva, otorgando gran importancia a las conductas de acoso digital, aunque éstas se realicen fuera del horario y lugar de trabajo. Así se estipula con claridad en el auto del TS de 22 de noviembre de 2022 (RCUD 4446/2021), que confirma la sanción a un trabajador de RENFE que, tras la activación del protocolo de gestión preventiva frente al acoso, suspende temporalmente de empleo y sueldo por acosar, a través de una red social, a una compañera de trabajo, aún fuera del lugar y horario de trabajo.

Además, la negociación debe tratar la perspectiva actual

"Es relevante negociar medidas de mejora para las víctimas de violencia de género"



del Convenio 190 OIT, así como las normas y prácticas en las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y la incidencia en el empleo doméstico.

Las cláusulas de acoso digital en la negociación colectiva deben ser negociadas contemplando la integración de mecanismos de protección eficaces contra las situaciones de acoso, asegurando la reparación de la víctima.

Finalmente, reseñar la importancia de las obligaciones empresariales al respecto en cuanto a prevención y protección mediante el uso de recursos como la prevención de riesgos, protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo, o códigos de conducta, sin olvidar las recomendaciones que garanticen un entorno laboral seguro y saludable.

Por **Paloma Vázquez Laserna**, Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad.



El rentismo es machismo. Perspectiva de género en la crisis de vivienda

Laura Barrio. Socióloga y activista por el derecho a la vivienda.

Cada vez más vidas se ahogan por el pago de la vivienda. Pero, detrás del carísimo privilegio de tener una “puerta propia” se encierran profundas desigualdades de género. Mientras el debate público sobre la vivienda se llena de datos, análisis, diagnósticos y propuestas, queda en el olvido que “lo personal es político” y nada más personal que la vivienda. Dentro del supuesto espacio seguro que es el hogar, la desigualdad en términos de esfuerzo, tiempo y renuncias personales para poder pagarla tiene género.

Después de años de militancia por el derecho a la vivienda tengo la certeza de que, si no miramos al machismo a la cara y lo erradicamos desde la base, permanecerá, porque está diseñado para mutar, disfrazarse y pasar desapercibido. Impulsada por la emoción de las movilizaciones del pasado 24 de mayo, me propongo en estas líneas compartir algunas reflexiones que arrojen luz al debate para que, al menos, tomemos conciencia de su importancia.

La vivienda como medio de opresión. Aunque sobre el papel las mujeres están igualadas a los hombres en sus derechos de ciudadanía, las sucesivas crisis, las oleadas de recortes sociales y las políticas neoliberales han ido mermando la protección del Estado del Bienestar. Paulatinamente, esas necesidades básicas que van quedando al descubierto, han sido amortiguadas por los recursos propios de los hogares. Familias extensas para compartir gastos, convivencia no deseada, hacinamientos, renunciaciones materiales, y proyectos de vida truncados son reajustes que tienen como consecuencia que, lejos de la mirada pública, la vivienda esconde sufrimiento, miedo, abusos, coacciones, violencias y cuando menos una doble jornada de trabajo no remunerado para las mujeres y, en general, para los grupos poblacionales no productivos. Sería un error etiquetar estos síntomas como problemas individuales o privados, porque no lo son.

Hay sesgo en los desahucios. La sociología ha constatado que los roles de género se traducen en dificultades de acceso a la vivienda para las mujeres. Si atendemos a lo que "se espera" de las mujeres, es decir, la conducta femenina normativa, se observa que interviene negativamente en el acceso y el mantenimiento de la vivienda. Cumplir con los roles tradicionalmente femeninos las penaliza. En paralelo, la exclusión de los varones principalmente viene motivada por la transgresión de su rol de trabajador y sustentador principal de la familia. Al contrario que a las mujeres, cumplir con las expectativas sociales de su género, les beneficia. Sobre esta base se desarrolla la romantización de la dependencia económica como el fenómeno de las trad-wifes.

La calidad de las viviendas también tiene género. En un sistema esencialmente mercantilista de acceso a la vivienda es obvio el peso de la brecha salarial en la distribución de la calidad de las viviendas. La tasa de esfuerzo para el pago de la vivienda es mucho mayor para las mujeres y los estudios sobre exclusión social muestran que la feminización de la pobreza va en aumento. En materia de vivienda se traduce en casas más pequeñas, más viejas, más lejos de los centros de trabajo y en entornos más degradados para los hogares femeninos, es decir, para las mujeres solas o con hijos a su cargo. Materialmente, vivimos peor.

El rentismo es machismo. Aunque el sentido común nos lleva a pensar que son las personas las que buscan un lugar donde vivir, el mercado ya no va de eso. Funciona a base de arrendadores en busca de rentabilidad y la clase trabajadora somos el producto, y en cuestión de rentabilidad las mujeres parten en desventaja respecto a los hombres. En una sociedad patriarcal, las mujeres siempre serán una inversión más arriesgada por tener menor salario o pensión, inestabilidad laboral, empleo en sectores precarizados, reducciones de jornada e interrupciones en la vida laboral.

Estas desigualdades en ambos mercados se traducen en relaciones de poder dentro de los hogares. La vivienda opera como un mecanismo de disciplinamiento de género.

Un diagnóstico desenfocado. Las herramientas de medición social no están calibradas con perspectiva de género. No existen datos, ni siquiera aproximados, de cuántas familias han sido y siguen siendo desalojadas de manera extrajudicial, residen bajo acuerdos informales, o en viviendas inseguras, insalubres, inadecuadas o sin suministros básicos. Tampoco tenemos datos cualitativos de cómo están sobreviviendo, cuál es el precio vital que están soportando. En esta ceguera estadística se oculta el sinhogarismo femenino, escondido tras un genérico masculino estereotipado. Las mujeres manifiestan la exclusión residencial de manera diferente a los varones por su propia forma de desenvolverse en la vida, es un sinhogarismo invisible o encubierto. Regresamos a la idea con la que iniciaba este texto de que las mujeres absorben de manera silenciosa las consecuencias de la mala gestión pública.

Políticas sociales androcéntricas. Como consecuencia del punto anterior, la atención a la exclusión residencial adolece en su diseño y gestión de un enfoque de género. Los programas de emergencia no consideran las consecuencias negativas de separar la unidad familiar, cohabitar con desconocidos, deshacerse de las mascotas y enseres, ubicarse lejos de los colegios y, en cualquier caso, son de carácter temporal breve. Como consecuencia, las mujeres rehúsan el apoyo público, renunciando a sus derechos y ocultando sus necesidades, reforzando el mal diagnóstico. Un punto ciego muy conveniente.

La lucha por la vivienda es feminista. No puedo cerrar sin recoger el aprendizaje de la lucha de las mujeres por sus hogares. Y es que las estrategias femeninas que sostienen la vida, además de un sobreesfuerzo personal en todos los sentidos, están basadas en redes colectivas de apoyo informal, también invisibilizadas. Madres, abuelas, amigas, vecinas y hermanas conforman un tejido de solidaridad que saca adelante la vida diaria. La dinámica de trasladarse de vivienda, barrio o ciudad cada pocos años rompe con estas redes de manera violenta. Rompe la vida social. Nos rompe la vida en pedazos. Uno de los motivos por los que la lucha por la vivienda ha sido históricamente femenina.

Estos días las calles se llenan de voces defendiendo la vivienda como un derecho bajo el lema "La vivienda nos cuesta la vida". En este escenario de reivindicación masiva se nos brinda la oportunidad de construir alternativas igualitarias de raíz. Esta vez no podemos dejar pasar el manido "compañera, primero los derechos y luego el feminismo". La izquierda debe impulsar un proyecto feminista, también en vivienda.

Contextos

Dientes, dientes, que es lo que les jode

Ha pasado casi un siglo desde que Gramsci acuñara el concepto de batalla cultural, que hace referencia a la importancia de disputar qué ideas, narrativas y valores dominaban la conciencia colectiva del momento. Casi un siglo después la batalla sigue vigente, ahora con protagonismo en otros medios que Gramsci ni siquiera llegó a conocer: las redes sociales. Plataformas como Tiktok, X (Twitter) e Instagram son el tablero en el que se difunden y combaten los discursos dominantes.

Nos encontramos en un momento complicado, ante un entorno hostil en el que la extrema derecha está luchando para intentar despojarnos de los espacios que tanto nos ha costado ocupar, en el que la resistencia frente al progreso se está haciendo cada vez más fuerte y no existe ninguna intención de escucha o entendimiento colectivo, sino un intento de resignificar la hegemonía.

Así ha surgido la *manosfera*, un conjunto de comunidades online en las que se promueven discursos misóginos y antifeministas. Los usuarios de esta *manosfera* se valen de páginas como *forocoches* y plataformas como X y Tiktok para que su propaganda llegue al máximo número de personas, con el fin de deshumanizarnos a través de bulos y discursos de odio. No buscan debatir, sino radicalizar y hacer el mayor ruido posible para captar a hombres jóvenes a través de discursos simples, incendiarios y emocionales, y lo hacen con la ayuda de un algoritmo que premia estas fórmulas fáciles.

Ante esto, la pregunta que debemos hacernos desde los sectores de izquierdas es: ¿cómo podemos combatir este intento de redefinir la hegemonía y llegar a la población general? Sabemos que no existen soluciones simples para problemas complejos, por eso muchas veces nos perdemos en el argumentario, el dato, la literatura... Y esto puede ser una herramienta útil en un debate o un artículo periodístico, sin embargo en redes sociales la dinámica es otra.

“El ridículo es el único lenguaje que el autoritarismo no sabe procesar.”

Intentar hacer pedagogía y debatir en un entorno en el que no se busca entender y no se nos respeta ni se busca la verdad sino decir la mayor burrada para conseguir viralidad es como intentar matar una mosca a cañonazos. Mientras nosotras rebatimos sus bulos con referencias bibliográficas, discursos coherentes y datos, ellos hacen un meme de cinco segundos que llega a miles de personas.

El poder de la *manosfera* no reside en la coherencia argumental ni en la retórica de sus discursos, sino en la repetición constante de píldoras desinformativas y en su capacidad para presentarse como “la nueva rebeldía

antisistema". La derecha ha cambiado "lo personal es político" por "lo político es lo viral" y ha resignificado la rebeldía, escudándose en el humor negro y lo "políticamente incorrecto" para reducirnos a una mera caricatura.

Tenemos la razón, pero debemos entender el terreno de juego y sus códigos. Debemos hablar el mismo lenguaje. Y esto no significa rebajarnos a su nivel ni dejar de lado todas las demás herramientas, sino saber adaptar el mensaje al medio.

Por esto mismo, el humor es un elemento clave en la batalla cultural, un elemento por el que estamos apostando con fuerza desde Jóvenes de CCOO con publicaciones semanales y reaccionando a los absurdos con los que nos topamos día a día en la actualidad. Nos permite colarnos en el ocio de la gente, a través de memes, de vídeos paródicos, de respuestas ácidas... el humor es el caballo de Troya que permite meter ideas complejas en mentes cerradas.

Puede servir como una herramienta de transformación social y, en ocasiones, como una manera de procesar el mundo que nos rodea, ayudándonos a simplificar ideas complejas de forma digerible.



EN REDES NO GANA QUIEN TIENE RAZÓN, SINO QUIEN MEJOR MANEJA EL CÓDIGO.



No solo sirve para "hackear el algoritmo" y llegar a más personas, también nos ayuda a construir, a crear comunidad y refugio psicológico, permitiendo la risa ante la tragedia. El humor genera un "nosotras", crea códigos compartidos y sensación de pertenencia.

Ya hace años que los sectores de extrema derecha comprenden el gran poder del contenido humorístico e intentan capitalizarlo en redes. Utilizan el humor para normalizar la crueldad, sin embargo nuestra respuesta no puede ser solo la indignación, (que además alimenta su algoritmo), sino la sátira que los ridiculice. El ridículo es el único lenguaje que el autoritarismo no sabe procesar. En redes no gana quien tiene razón, sino quien mejor maneja el código. Necesitamos atajos cognitivos que siembren la duda, que planten las semillas que poco a poco creen esa conciencia crítica en quienes reciben el mensaje. Menos tesis doctorales y más "zascas".

No debatir con la barbaridad: si alguien dice que "el feminismo busca acabar con los hombres", responder con datos es perder el tiempo, hay que responder con el absurdo.

Reivindicar con el humor que ser de izquierdas no tiene nada que ver con la caricatura de la superioridad moral y el puritanismo que quieren que seamos para sentirse más rebeldes por seguir reproduciendo ideas arcaicas y rancias.

La batalla cultural se gana cuando logramos que sus ideas no sólo parezcan incorrectas, sino patéticas.

Por **Paola Marañón Esteve**, *Secretaría confederal de Juventud de CCOO*

Construyendo dignidad desde las bases: la campaña de Regularización Extraordinaria en CCOO

Detrás de cada cifra, de cada expediente administrativo y de cada solicitud hay una historia de vida. Hay un viaje, a menudo difícil, y un anhelo de arraigo y de justicia. El pasado 26 de enero el Gobierno anunció la puesta en marcha de un proceso de Regularización Extraordinaria de personas migrantes en España.

Desde CCOO y de manera muy especial desde la secretaría de Migraciones y Atención a las Personas, nos felicitamos por la noticia y desde el principio quisimos contribuir para sacar adelante el proceso. Para ello hemos contado con la habilitación directa como organización para presentar las solicitudes, no sólo del proceso de regularización, sino para la tramitación de expedientes normalizados de extranjería en la plataforma.

Asumir este reto no era sencillo, por lo que decidimos desplegar una ambiciosa campaña sustentada en un dispositivo técnico y humano sin precedentes. Éramos conscientes de que la burocracia digital a menudo actúa como una barrera infranqueable, por ello, apostamos por un sistema integral que nos permite gestionar con trazabilidad y organización el seguimiento de cada caso.

Para que nadie se quedara atrás, diversificamos los canales de acceso a través de tres vías complementarias. En primer lugar, la atención presencial con cita en nuestras sedes evitando la necesidad de hacer colas con esperas interminables. En segundo lugar, habilitamos una línea telefónica **900 989 671** gratuita y también una línea de WhatsApp **608 391 707**, ofreciendo flexibilidad digital, imprescindible para aquellas personas cuyas jornadas laborales o distancias geográficas les impiden acercarse físicamente a nuestros locales. Todo de manera totalmente gratuita.



El valor del esfuerzo colectivo

La maquinaria que ha sostenido esta campaña se mueve gracias a la militancia y el compromiso. El esfuerzo de coordinación entre la secretaría, los diferentes territorios y las Federaciones de CCOO está siendo inmenso y las distintas organizaciones del sindicato se han volcado compartiendo recursos, muy especialmente humanos.

Los números reflejan la magnitud del despliegue. Tenemos habilitadas más de 150 personas para subir la documentación a la plataforma digital de la Administración de Extranjería. Más de 170 compañeras y compañeros en las sedes o al pie del teléfono, informando de los requisitos, recogiendo papeles y clasificando la documentación para que cada expediente vaya completo. Son más de 100 sedes abiertas donde se gestionan las citas y se intenta humanizar el proceso administrativo.

A día de hoy, el impacto de este despliegue es ya una realidad palpable. Hemos recibido más de 7.500 contactos de personas en situación de irregularidad administrativa.

Tenemos una certeza: estas personas han venido a nuestro país para trabajar; son clase trabajadora y, por lo tanto, son “de las nuestras”. Para defender sus derechos laborales una vez que consigan la autorización de residencia y trabajo, es fundamental que se organicen, que conozcan sus derechos y que entiendan que CCOO es su casa



De este volumen, al cierre de esta edición de Trabajadora, hemos logrado presentar con éxito la documentación en la plataforma Mercurio de más de 4000 de ellas.

Durante todo este itinerario, la comunicación y la transparencia han sido nuestras señas de identidad. Desde que las personas migrantes nos hacen llegar su solicitud, las mantenemos informadas al detalle de cada paso que vamos dando y de los que quedan por dar.

En cada mensaje, en cada llamada, ponemos en valor la fuerza del trabajo colectivo. Explicamos que esta asistencia no es un servicio comercial, sino el resultado del esfuerzo de una comunidad organizada.

Más allá de los papeles: sembrar sindicato

Es fundamental subrayar que nuestro objetivo con esta campaña nunca ha sido cuantitativo. No nos propusimos regularizar a la mayor cantidad de personas en el menor tiempo posible, ni actuar como ventanilla de gestión.

Nuestro propósito es más profundo y transformador.

Intentamos mirar más allá de lo inmediato para crear un vínculo real, sólido y afectivo con cada persona que acude a CCOO.

Tenemos una certeza: estas personas han venido a nuestro país para trabajar; son clase trabajadora y, por lo tanto, son “de las nuestras”. Para defender sus derechos laborales una vez que consigan la autorización de residencia y trabajo, es fundamental que se organicen, que conozcan sus derechos y que entiendan que CCOO es su casa.

Una mirada feminista e interseccional

La campaña no podría entenderse sin la necesaria perspectiva de género. Del total de casos mencionados anteriormente, algo más del 50% corresponden a mujeres. Este es un dato muy significativo que no hace sino confirmar lo que las estadísticas sociolaborales ya nos adelantan: actualmente, el 52% de nuestra población migrante son mujeres.

Para CCOO, poner el foco aquí es un imperativo moral y sindical. Sabemos perfectamente que las mujeres migrantes, incluso cuando consiguen regularizar su situación administrativa y obtienen los tan ansiados “papeles”, siguen estando expuestas a una triple discriminación: por ser mujeres, por ser trabajadoras en sectores fuertemente precarizados y desvalorizados —como el empleo de hogar, los cuidados o la hostelería—, y por ser migrantes en un contexto a menudo teñido de racismo y xenofobia. Esta campaña también es una herramienta para dotarlas de herramientas de autodefensa laboral y visibilizar su papel central en el sostenimiento de la vida y de la economía de nuestro país.

El futuro empieza el 1 de julio

El próximo 30 de junio terminará oficialmente el plazo legal para presentar las solicitudes. Sin embargo, para nosotras, esta campaña no termina. Una vez que consigamos solucionar la angustia vital que genera la falta de “papeles”, cuando el miedo a la expulsión desaparezca de sus vidas, podremos empezar a hablar de lo que verdaderamente nos define como sindicato. Empezaremos a hablar de Derechos con mayúsculas, de la exigencia de un contrato digno, del cumplimiento del Convenio Colectivo y de la lucha contra la explotación.

Y después, el camino continúa: hablaremos de participación activa en los centros de trabajo, de presentarse en candidaturas de delegadas y delegados, y de un compromiso sindical. CCOO debe inundarse de la mirada, las vivencias y el aporte de tantas y tantos compañeros que nacieron fuera de nuestras fronteras, pero a quienes hoy consideramos, sin reservas, de los nuestros.

Por **Sofía del Castillo García-Parrado**, *Secretaria confederal de Migraciones y Atención a las Personas de CCOO* y **Juana de la Puente Lera**, *Adjunta a la Secretaría confederal de Migraciones y Atención a las Personas de CCOO*.

Sin fronteras

La resistencia saharauí tiene rostro de mujer

Decía Svetlana Aleksievich en su ya mítica obra que La guerra no tiene rostro de mujer. En parte porque la historia oficial nunca las retrató, a pesar de que siempre estuvieron en todos los frentes desempeñando los papeles más diversos; los de la primera línea de la lucha, por supuesto, pero también en el día a día de la retaguardia, cuidando de la vida y sosteniendo la posibilidad de un futuro después de la contienda. Porque, como decía otra escritora, Wislawa Szymborska, “después de cada guerra/ alguien tiene que limpiar;/ No se van a ordenar solas las cosas,/ digo yo”.

De todo esto saben mucho las mujeres saharauí, que participan activamente en la lucha por la liberación de su pueblo y por lograr el regreso a los territorios ocupados por Marruecos. Además, son quienes mayoritariamente sostienen la vida diaria dentro de los campos de refugiados de Tinduf (Argelia). Son ellas quienes cuidan de los hijos y las hijas y de las personas mayores y enfermas, y también quienes organizan los barrios, la educación, los mercados y muchos de los centros sanitarios en las *wilayas* de los campamentos de refugiados saharauí en territorio argelino.



La secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Carolina Vidal, junto con dos de las mujeres participantes en el X Congreso de la Unión de Mujeres Saharauí.

Con motivo de las celebraciones del 50º aniversario de la creación de la República Árabe Saharaí Democrática (RASD), que se iniciaron en febrero de 2026 en Madrid y se han prolongado hasta el mes de abril con diversos actos, Comisiones Obreras hemos enviado dos delegaciones: una encabezada por la secretaria confederal de Organización y Extensión Sindical para las celebraciones de la efeméride y, la segunda, representada por la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad para asistir al X Congreso de la Unión Nacional de Mujeres Saharauí (UNMS), organización fundada en 1974 como el ala femenina dentro del Frente Polisario. Ambas visitas en el marco de la estrecha colaboración y el plan de trabajo acordado en 2026 entre las secretarías de Internacional y Cooperación de la UGTSAARIO y de CCOO.

Así, desde la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, tuvimos la ocasión de conocer de cerca a muchas de estas mujeres y aprender de su ejemplo de organización y resistencia, que se ha prolongado durante décadas y en las condiciones más precarias. Alojadas en la *wilaya* de Smara, convivimos con las familias locales, que hospitalariamente nos abrieron las puertas de sus casas y nos permitieron asomarnos a un día a día marcado por la escasez y las

estrecheces del exilio y, a la vez, por una firme convicción de lucha y un espíritu solidario forjado cada noche de cena y conversaciones compartidas.

“Las Comisiones Obreras trabajaremos para no permitir que España olvide su responsabilidad con vosotras, con el pueblo saharauí, con los derechos humanos y el cumplimiento de la legalidad internacional”, subrayó la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, Carolina Vidal, durante su intervención desde la tribuna en la tarde la jornada inaugural del Congreso.

En paralelo a las sesiones generales del Congreso, asistimos junto con otras sindicalistas, políticas y activistas, tanto saharauis como de otros países de África y Europa, a talleres conjuntos, uno de ellos titulado ‘Mujer, Paz y Seguridad’, sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en el que debatimos sobre la desigualdad persistente entre mujeres y hombres, y otro, al día siguiente, sobre “Explotación de los recursos naturales, cambio climático y protección del medio ambiente”.

Como telón de fondo, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 2024 que dictaminó que los acuerdos agrícola y pesquero entre la UE y Marruecos vulneraban el derecho del pueblo del Sáhara Occidental a dar su consentimiento, al aplicarse a un territorio distinto y separado de Marruecos, aún pendiente de descolonización. Es decir, nadie puede disponer de los recursos del pueblo saharauí sin el pueblo saharauí. Ni que decir tiene que se buscan subterfugios para sortear esta jurisprudencia y que a las participantes presentes nos pidieron reforzar y difundir este mensaje y denunciar esta injusticia.

Por supuesto, hubo críticas también al Gobierno español y su cambio de postura en 2022 al aceptar el plan de autonomía para el Sáhara propuesto por las autoridades marroquíes en 2007. Un giro ante el que Comisiones Obreras ha sido siempre crítico, manteniendo un apoyo incondicional a la causa saharauí y su derecho a la libre autodeterminación. Así se trasladó en las reuniones de alto nivel mantenidas tanto con Suelda Beiruk, la Ministra de Asuntos Sociales y Promoción de la Mujer de la República Árabe Saharaui Democrática (RASD), como con Mohamed Yeslem Beisat, ministro de Asuntos Exteriores. Asimismo se debatió el estatus de las personas saharauis en España



Votación en el X Congreso de la Unión Nacional de Mujeres Saharauias (UNMS)

tras haber quedado fuera del proceso extraordinario de regularización en nuestro país.

En el plano sindical se mantuvimos reuniones con Nafee Ahmed Mohamed, secretario general de la Unión General de Trabajadores de Saguía El Hamra y Río de Oro (UGTSARIO), visitamos la sede de UGTSARIO en Raguni y conocimos algunas de las iniciativas específicas que mantienen destinadas a la incorporación de las mujeres al empleo, como las cooperativas en las *wilayas*, con las que se busca fomentar la autonomía de unas mujeres que, como comentábamos, llevan sobre sus hombros el peso de la vida diaria. Mujeres muy formadas, muy politizadas y muy organizadas que hacen el presente y el futuro de su pueblo.

En palabras de la poeta saharauí Salka Embarek en su poema ‘En el uso de la palabra digo: CULPABLE’

***“Donde tú dices fuerza, nosotros libre,
donde dices llanto, nosotros libre,
donde dices excusa, nosotros libre,
donde dices tuyo...
NOSOTROS, ¡SAHARA LIBRE!”***

Por **Carolina Vidal López**, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO y **Diana G. Bujarrabal**, adjunta en la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

SERIE DOCUMENTAL

Trece mujeres sometidas a 'la obra'

El minuto heroico: Yo también dejé el Opus Dei



La historia se desarrolla en un mundo actual. Trece mujeres de España, América Latina, Irlanda y Reino Unido deciden entregarse a Dios. Son menores de edad. Al principio tienen dudas, pero en sus casas están muy orgullosos. Y en la "obra" que las acoge, sus tutoras las ayudan y las acompañan. Se convierten en sus amigas y confidentes hasta el momento de la gran decisión: pedir por escrito a Roma que las acepten en esta numerosa obra. Son unas privilegiadas, la respuesta es positiva, están dentro.

No lo saben, pero comienza su pesadilla.

A partir de ese momento, cada una vivirá encerrada en la misma paradoja temporal: trabajarán como esclavas al servicio de los "hombres", sin salario, sin derechos, sin posesiones ni pertenencias, sin contacto con el mundo exterior, sin capacidad para decidir, sin libertad, sin dignidad, sin sexo, sin género.

No es una distopía, son trece vidas perturbadoras de derechos reales que han padecido por años la violación de sus derechos fundamentales, sometidas al yugo del fundamentalismo religioso y a espaldas del derecho internacional porque todo esto ocurre en una organización con jurisdicción legal propia. ¿Es esto admisible en sociedades "democráticas"? ¿Por qué este tipo de instituciones no están obligadas, por ejemplo, al cumplimiento de la Ley de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores o la Ley para la protección de la Violencia de Género?

Laura Sisteró y Mónica Terribas, las directoras y creadoras de la serie documental de cuatro episodios titulada "El Minuto Heroico: Yo también dejé el Opus Dei", les han dado un altavoz a estas trece mujeres que han pertenecido al Opus Dei y que por primera vez han roto el silencio.

Por **Marina Sánchez Cordero**, *Secretaría confederal de Acción Sindical y Transiciones de CCOO*

LITERATURA. FICCIÓN

Flores de papel: tres generaciones entrelazadas en la arena del Sáhara

Flores de papel. Ediciones Península.2025.

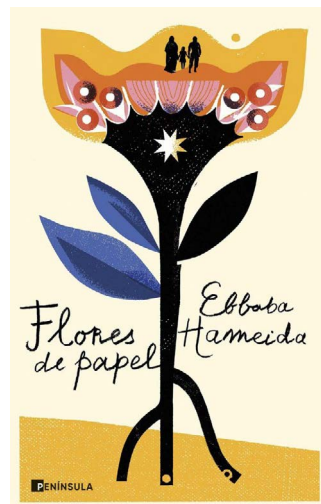
Ebbaba Hameida nació en 1992 en los campamentos de refugiados de Tinduf. Y desde ese lugar nace también la conmovedora historia que narra *Flores de papel*, en la que las tres protagonistas, Aisha, Naima y Leila, hacen un recorrido desde la ternura, la supervivencia y la reivindicación de un pueblo que no deja de luchar por lo que les pertenece, a pesar del silencio internacional. Desde las revueltas arenas, las voces de estas tres mujeres se levantan como un vendaval para hacernos a las y los lectores parte de sus vidas: del miedo, sí, pero también del amor por sus paisajes, por sus tierras; de los deliciosos aromas del

té compartido y la comida preparada en las jaimas; del embeleso del cielo estrellado libre del Sáhara.

Aisha, Naima y Leila son hija, madre y abuela. De alguna manera son las tres Ebbaba, cuya historia comienza al igual que la de Aisha en los campos de refugiados y acaba en España. Sus lazos familiares escriben una historia que no solo es la suya, es también la de todo el pueblo saharauí que ha tenido que construir hospitales de la nada o instalarse en casas de cemento mientras añoran las diáfanas paredes de las jaimas.

Es también el relato de la diáspora, de los niños y niñas que como Ebbaba, su autora, han tenido que abandonar su hogar para construir uno nuevo; de cómo el Sáhara no es solo los territorios ocupados y los resilientes campos de refugiados, también son las mujeres y los hombres que enarbolan su lucha por todo el mundo.

Por **Francisca Sánchez Bravo**, *adjunta a la Secretaría confederal de Comunicación*



ENSAYO LITERARIO

¿Qué queda de la fábrica de Fontaneda en Aguilar de Campoo?

Sanz Corada, Laura. *Galleteras. La otra memoria de la galleta maría, La Caja Books (2026)*

La comparación que establece Paco Cerdá en la faja de *Galleteras* con *En busca del tiempo perdido*, donde el olor de una magdalena le evoca a Proust recuerdos que creía olvidados, es una de las posibles lecturas del libro de Laura Sanz Corada. Pero solo una, porque éste es un texto de relatos esquivos y testimonios de olvidos y silencios en el intento de entender qué queda de la fábrica Fontaneda, alma de Aguilar de Campoo, cuando ésta desaparece.

En esta historia, donde lo propio y lo colectivo se entrecruzan, lo que queda es Maku, la madre de Laura, su magdalena de Proust, a través de quien, en relatos fragmentarios, nos recuerda que, en los 70 y 80, una generación de mujeres se levantaba con 14 años a las cinco de la mañana para ir a las fábricas; que a pesar de querer ser bailarina, la única coreografía de la que formó parte fue la de la cadena de montaje a la que acudía después de vendarse los dedos antes de que le sangraran, que todo aquello le provocó artrosis y un dolor crónico de espalda. Una mujer, como otras tantas, que estuvo primero en el sindicato vertical y luego se afilió a CCOO para conseguir derechos. Se retratan las reuniones, las luchas a través de las huelgas generales



o los encierros para evitar despidos de la fábrica, de donde a quienes echaron fue mayoritariamente a las mujeres de CCOO. *Galleteras* no solo es el recuerdo de una galleta (María), una fábrica (Fontaneda) y un pueblo (Aguilar de Campoo), es la memoria obrera del trabajo de las mujeres desde las cigarreras del siglo XVIII a Maku, sus vecinas y primas, su trabajo y sus manos. Y sigue presente en la repetición y la fatiga de las empaquetadoras de tomates de Canarias, las recolectoras de fresas en Huelva, las aceituneras de Jaen....Revivir la historia es un hecho político.

Por **Begoña Marugán Pintos**, adjunta en la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.



EXPOSICIÓN

Recuperando a las escritoras el siglo de oro

Mujeres de ingenio. Plumas de Oro en el Siglo de las Letras

Lugar: Casa Museo Lope de Vega, Madrid (entrada gratuita)

Fecha: 28 mayo – 13 septiembre 2026

Se trata de una muestra que recupera la figura de diversas mujeres, la mayoría bastante desconocidas fuera del ámbito académico, entre otras podemos encontrar obras y referencias a Luisa Sigea, Olivia Sabuco, María de Guevara, María de Zayas, Teresa de Jesús y la propia hija de Lope, Marcela. La exposición se distribuye en los diferentes entornos en los que desarrollaban la escritura, que eran la corte, la casa y el convento.

Nos queda muy difuminada su existencia, pero se descubren los rostros y vidas de estas mujeres, muchas de ellas injustamente silenciadas pese a la relevancia su obra y haber sido auténticas precursoras. Se pueden ver sus libros, manuscritos, firmas y los espacios en los que transcurrió su actividad.

Son autoras de los siglos XVI y XVII que difícilmente se van a encontrar en libros de texto y en la exposición se evidencian las dificultades que aquellas mujeres tuvieron que afrontar y los temas tan actuales que abordaron, como la violencia contra la mujer, el matrimonio, la honra, el papel de la mujer en la familia, la capacidad de las mujeres para estudiar... Se realizarán visitas guiadas con la comisaria de la exposición, Esther Borrego Gutiérrez (Universidad Complutense de Madrid), una mesa redonda, un recital poético-musical y el ciclo de cine que se realiza en verano se inspirará en esta muestra.

No por desconocidas son menos importantes.

Por **Raquel Prieto García**, Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad.



Secretaría de Mujeres e Igualdad