



## CAMPANA

3/ Vivas, libres, unidas en acción y reivindicación

## EDITORIAL

4/ Del acoso sexual y otras violencias

## POR AQUÍ

6/ Más preparadas para el empleo, de Elena Pérez  
*A rede visible*, de Laura Fátima Castelló

## EMPLEO

7/ La igualdad en el corazón de la negociación colectiva, de Begoña Marugán  
*A vueltas con la conciliación y la corresponsabilidad*, de Cloti Iborra  
El acceso a los servicios de bomberos y bomberas, de Eva Espeso

## ENTREVISTA

10/ Entrevista a la cineasta Chus Gutiérrez a propósito de su última película documental *Rol & rol*, de Carmen Briz

## GENERACIÓN XXI

14/ Ponte en mi lugar, de Cristina García

## INFORME

15/ **Informe: Libres de acoso sexual**  
El caso de Y.N., de Noemí Puerto y María Luisa González

En lucha activa contra el acoso sexual en el ámbito laboral, de Lourdes Núñez

Violencia machista contra las mujeres en el trabajo: medidor de acoso sexual, de Anna María Mellado

## CBERFEMINISTAS

21/ *Past Women*, de Elena Blasco Martín

## POR EL MUNDO

22/ **Metas feministas para el 2021.**  
Redistribución del poder y conquista del espacio público, de Anna María Mellado  
El derecho al aborto en el mundo, bajo presión, del Área de Comunicación de la Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE)

## PUBLICACIONES Y LIBROS

24/ *Revista Más*, de Empar Pablo  
*Por el trabajo decente en África*, de Joan Tusell y Ángeles Jurado  
*Ser feministas*, de Carmen López

## SOCIEDAD

25/ Permisos igualitarios: 16 semanas para padres o progenitores, de Carmen López

## GUÍA PARA NO PERDERSE

27/ *The Assistant*, de Carmen Briz  
Gata Cattana, de Enrique Arce  
*Pequeñas mujeres rojas*, de Diana García  
*The Sey Sisters*, de Raquel Prieto

## DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

29/ Del "sexilio" de nuestros pueblos a la oportunidad de contribuir a su recuperación, de José Luis Arroyo

## SALUD

31/ Crónica de una injusticia, de Silvia Espinosa

## UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/ Igualdad, cuestión de mujeres y hombres, de Mari Cruz Vicente

## EDITA

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras

## DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico: [trabajadora@cco.es](mailto:trabajadora@cco.es)

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable | Elena Blasco Martín

Realización | Carmen Briz Hernández

Distribución | Raquel Prieto García

Consejo de Dirección y Redacción: Elena Blasco, Carmen Briz, Alba García, Diana García, Ramón Górriz, Paula Guisande, Silvia Espinosa, Pilar Expósito, Pedro José Linares, Carmen López, Anna María Mellado, Empar Pablo, Óscar Sánchez y Mariano Sanz

Colaboran en este número: Elena Pérez, Laura Fátima Castelló, Begoña Marugán, Cloti Iborra, Eva Espeso, Noemí Puerto, María Luisa González, Área de Comunicación de la Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE), Joan Tusell, Ángeles Jurado, Enrique Arce, Raquel Prieto, José Luis Arroyo, Silvia Espinosa y Mari Cruz Vicente Peralta.

Fotografías e ilustraciones de: Eva Sanabria, Txefe Betancort y Alberto Morante

Ilustración de portada: Eva Sanabria

Ilustración de contraportada: Txefe Betancort

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes



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

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

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

@RevTrabajadora

<http://issuu.com/csc000/docs>

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

8 de marzo de 2021

## Vivas, libres, unidas en acción y reivindicación

Elena Blasco Martín

**EL COMIENZO** de este 2021 ha sido tan deseado como frustrante, rápidamente mostró su cara menos amable porque a las consecuencias sociales y económicas de la pandemia se sumaron los fenómenos atmosféricos, un cóctel de infortunios que continuó dañando especialmente a las mujeres.

Un 2021 que empezó muy mal, con 5 nuevos casos de violencia machista hasta marzo, aumentando a 1.083 desde 2003.

Un 2021 donde las estadísticas vuelven a dejar claro que la precariedad laboral tiene rostro de mujer y que ésta genera una clara feminización de la pobreza.

Un 2021 donde a golpe de textos, declaraciones y comparecencias, el mundo pretende dividirnos y enfrentarnos con

la excusa de las etiquetas, diciéndonos quién es más o menos feminista.

En medio de todo este laberinto de hechos, datos e intenciones, CCOO ha decidido que este 2021 se convierta en el año de la acción y la reivindicación. Un año en que como muchos otros nos seguimos queriendo #VivasLibresUnidas, pero además en clave de lucha y revuelta, donde nuestro ya famoso #8MSiempre, se ha convertido en #Acción8M.

Hemos vivido un 8 de Marzo en el que, a pesar de las dificultades sanitarias, ocupamos las calles reales o virtuales gritando nuestras demandas, luchando por nuestros derechos, reivindicando nuestras vidas, denunciando las injusticias.

Un 8M en donde toda una colectividad unida ha demostrado que el feminismo sigue siendo el mayor mecanismo de concer-

tación social, donde todas nosotras hemos hecho ver como ahora más que nunca si nos dañan, nos tendrán enfrente y donde gritemos al unísono que #AhoraSíToca:

Toca la igualdad real y efectiva, especialmente en el ámbito laboral.

Toca la verdadera conciliación responsable.

Toca eliminar las brechas de género en pensiones y prestaciones.

Toca garantizar el reconocimiento y la participación de las mujeres en la toma de todas las decisiones.

Toca erradicar las violencias machistas.

Toca ser mujeres, toca estar fuertes y unidas, toca ser feministas. **¡**

Elena Blasco Martín (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras (@CCOO).



Detalle del cartel del 8 de Marzo de 2021 de Comisiones Obreras, diseño de Eva Sanabria.

## Del acoso sexual y otras violencias

**VIVAS**, libres, unidas en acción y reivindicación es el lema escogido este 2021 para celebrar el 8 de Marzo y continuar denunciando que las violencias machistas siguen dejando muerte a su paso. Un 2021 que viene cargado de mayor precariedad laboral y más desempleo para las mujeres y que sigue acercando a muchas de ellas al umbral de la pobreza. Todos los días son 8 de Marzo y cualquier momento es adecuado para entrar en #Acción8M: ante la desigualdad en los empleos, ante las brechas salariales (también en pensiones y prestaciones) o ante la falta de participación de las mujeres en la toma de decisiones.

En este número de *Trabajadora* encontrarás un artículo de Elena Pérez sobre el programa *Más Preparadas 2020-2022* firmado en la comunidad Aragón y una reseña de Laura Fátima Castelló sobre la exposición fotográfica *A rede visible* que está teniendo su recorrido por ciudades y pueblos de Galicia.

Las páginas de la sección *Empleo* del número que tienes en tus manos se detienen en el papel de los planes de igualdad en las empresas, la obligación de elaborarlos y lo que están consiguiendo para su implementación las inspecciones de trabajo, lo escribe Begoña Marugán. También en la corresponsabilidad. Echar mano de las vacaciones, peticiones de excedencias y reducciones completas de jornada (con

lo que suponen de pérdida de poder adquisitivo) es lo que sigue primando cuando cuidar y trabajar es incompatible. Sobre todo en el caso de las trabajadoras. ¿Qué significa la conciliación en la vida de las mujeres? ¿Dónde está la corresponsabilidad, tanto gubernamental como de un porcentaje aún elevado de padres, a quienes su paternidad no afecta en su futuro profesional?, Cloti Ibarra reflexiona sobre ello. Por último, ¿por qué las bomberas continúan siendo minoría? Eva Espeso se pregunta, analizando diferentes convocatorias de empleo, qué impide que las mujeres se presenten a ellas.

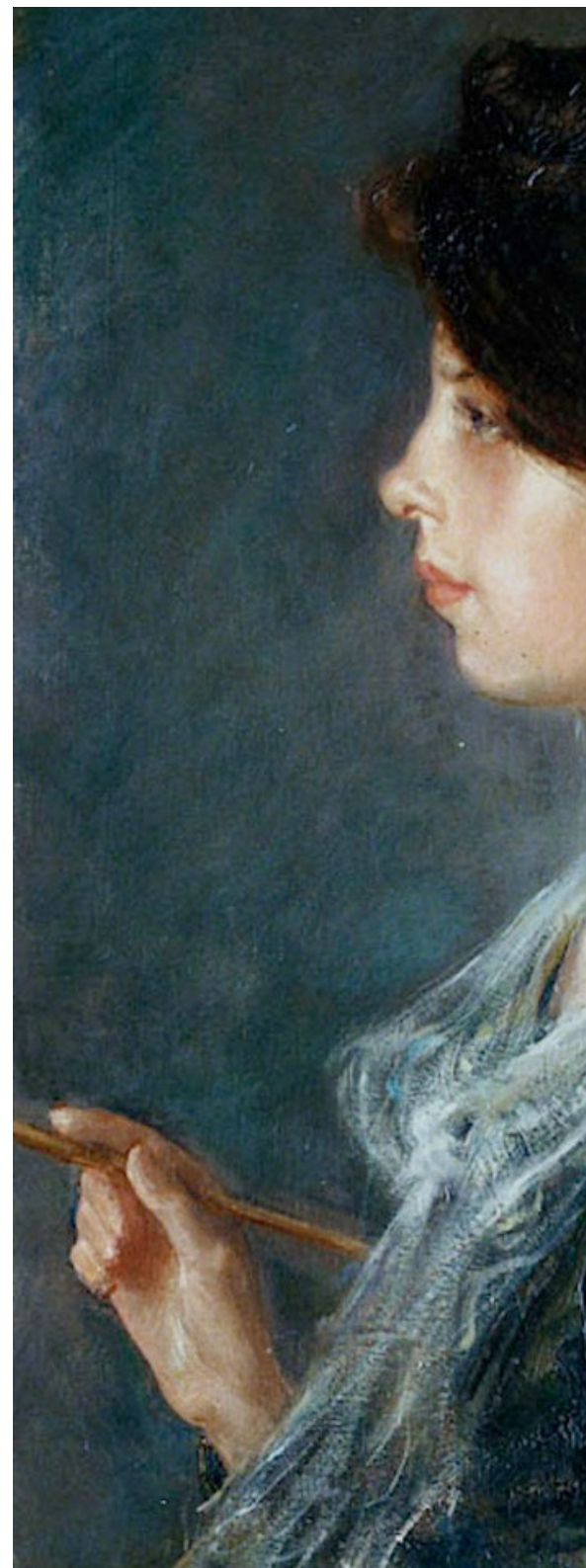
La cineasta Chus Gutiérrez es la entrevistada de este número. *Rol & rol*, su última película de carácter documental explora en los roles sexistas que siguen imponiéndose en la sociedad y el papel que desempeñan los

medios de comunicación, la publicidad y la ficción.

Cristina García escribe para la sección *Generación XXI* una columna de opinión sobre la huida de algunos *youtubers* a Andorra y su decisión de no tributar en su país comparándola con la situación real de mucha gente joven.

Libres de acoso sexual, así nos queremos, en nuestras vidas y en el entorno laboral. Y a este tema está dedicado el informe. Noemí Puerto y María Luisa González escriben sobre un caso concreto, el de Y. N., una mujer que consiguió, tras una dura batalla, una sentencia judicial firme a su favor. Casos como el suyo animan a saber que ante el acoso sexual hay esperanza y justicia. Por su parte Lourdes Núñez comparte el estudio *Percepción del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura* y presenta una *app*

**“Las páginas de *Sociedad* se detienen en los permisos igualitarios para padres o progenitores y en su equiparación con el de las mujeres. Las leyes están para cumplirse, pero no bastan por sí solas sino van acompañadas de recursos económicos para su aplicación”.**



Autorretrato de Aurelia Navarro (Granada, 1882-Córdoba 1968) que la pintora tituló: *Retrato de señorita* (1906).



**“Libres de acoso sexual, así nos queremos, en nuestras vidas y en el entorno laboral. Y a este tema está dedicado el informe. Noemí Puerto y María Luisa González escriben sobre un caso concreto, el de Y. N., una mujer que consiguió, tras una dura batalla, una sentencia judicial firme a su favor”.**

de utilidad, *StopAcosoCCOO. Libres de acoso sexual*. Cierra el informe Anna María Mellado y presenta la herramienta “Medidor de acoso sexual”, en funcionamiento en la Región de Murcia.

Recuperar la Historia material de las mujeres es el compromiso de 17 investigadoras de diferentes universidades e instituciones culturales agrupadas bajo la web *Past Women*, porque aún queda mucho por rescatar desde la Arqueología y la Historia. Elena Blasco Martín lo cuenta en la sección *Ciberfeministas*.

En la sección *Por el mundo* viajamos hasta ONU Mujeres de la mano de Anna María Mellado. El tema propuesto por esta organización internacional para celebrar el 8 de Marzo se centra en la necesidad de la existencia de más mujeres líderes para poder alcanzar un futuro igualitario. Conquistar el espacio público aún parece un objetivo lejano para las mujeres.

Agradecemos especialmente en este número la colaboración desinteresada del Área de Comunicación de la Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE) que explica los últimos acontecimientos mundiales en torno al derecho al aborto. Argen-

tina avanza y es posible que en breve lo haga Chile; pero, ¿qué sucede en otros países latinoamericanos y en Europa?

En la sección *Publicaciones y libros*, Empar Pablo nos lleva hasta la revista *Más*, un proyecto de Más Mujeres a Seguir. Joan Tusell y Ángeles Jurado llaman la atención sobre el libro *Por el trabajo decente en África y el papel de las organizaciones sindicales en el centenario de la OIT*, un ensayo imprescindible de Alejandra Ortega, que se alzó con el XI Premio de Ensayo Casa África. Por último, Carmen López escribe una reseña sobre el libro *Ser feministas. Pensamiento y Acción*, de varias autoras y editado por la filósofa Alicia H. Puleo.

Las páginas de *Sociedad* se detienen en los permisos igualitarios para padres o progenitores y en su equiparación con el de las mujeres. Las leyes están para cumplirse, pero no bastan por sí solas sino van acompañadas de recursos económicos para su aplicación. El cuidado de menores exige el compromiso de toda la sociedad, como bien explica Carmen López.

En nuestra particular *Guía para no perderse*: una reseña, a cargo de Carmen Briz, de la película de ficción *The Assitant* o

la invisibilidad del acoso sexual en el trabajo. Enrique Arce homenaja a Gata Cattana o Ana Sforza y su poemario feminista. Diana García escribe sobre la última novela de la escritora Marta Sanz: *Pequeñas mujeres rojas*, un relato duro pero necesario para no olvidar. Y nos despedimos con música, con las catalanas de ascendencia ghanesa The Sey Sisters y su tercer álbum *We Got Your Back* en una reseña de Raquel Prieto.

El “sexilio” es algo que conoce bien la comunidad LGTBI+, sobre todo de quienes tuvieron la desdicha de nacer en lugares pequeños donde los grandes insultos siguen teniendo cabida y donde la única opción suele ser “salir para no regresar”. Pero las cosas también están cambiando en el mundo rural o al menos se trabaja sobre ello para conseguirlo. La homofobia, por su parte, no entiende de fronteras y tampoco las grandes ciudades están libres de ella. Sobre todo esto reflexiona en la sección *Diversidad sexual y de género* José Luis Arroyo.

Silvia Espinosa, en las páginas de *Salud*, se pregunta: “Una de las luchas más importante dentro de este contexto es conseguir el pleno reconocimiento de contingencia laboral para aquellas personas trabajadoras, personal esencial y muy mayoritariamente mujeres infectadas en el transcurso de su actividad laboral. ¿Puede haber algo más justo?”.

La secretaria confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras, Mari Cruz Vicente, es nuestra firma invitada para la sección *Un sindicato de hombres y mujeres*. No te pierdas su artículo *Igualdad, cuestión de mujeres y de hombres*. ■■

# Más preparadas para el empleo

Elena Pérez Nasarre



EN OCTUBRE de 2019, el Gobierno de Aragón, los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME renovaron la *Declaración Institucional del Diálogo Social en Aragón*. Para revertir la actual situación de crisis económica, a principios del mes de junio, Gobierno de Aragón, partidos políticos, agentes sociales y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) firmaron la *Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica* con el objetivo de no dejar a nadie atrás en la recuperación, en este contexto, las brechas de género están cercanas al 12% y casi el 61% de las personas desempleadas son mujeres.

Por esta razón, CCOO vio la necesidad de insistir en disminuir la brecha de género en el ámbito laboral y del acceso al empleo mediante el desarrollo de políticas activas, programas concretos, etc. y por ello se recuperó la experiencia de un anterior programa con gran éxito de inserción *Preparadas para el Empleo*.

*Más Preparadas 2020-2022* es un programa que continúa en esencia los objetivos de la edición anterior, pretende desarrollar acciones integrales de mejora de la empleabilidad e inserción para mujeres que requieran una cualificación o recualificación pro-

fesional, apostando especialmente por la vertebración territorial. También pretende reforzar las oportunidades laborales de las mujeres, las más golpeadas por los efectos de la pandemia, que ha empeorado su situación de partida. Así como tener en cuenta una perspectiva de conciliación de la vida personal y familiar.

En esta segunda edición, el programa va dirigido a mayores de 30 años que estén inscritas en el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) como demandantes de empleo y con necesidades de cualificación o recualificación. En el caso de ser víctima de violencia de género solamente se requerirá estar inscrita.

Las actuaciones previstas durante el programa son las siguientes: información y orientación laboral; formación adaptada al itinerario profesional de inserción; talleres de competencias transversales y seguimientos y acompañamiento laboral. Todo ello asegurando una asistencia personalizada a las usuarias, como manera de conseguir mejores estándares de éxito. ■■

Elena Pérez (@elenaperezna) es secretaria de Mujeres, Igualdad y Juventud de Comisiones Obreras de Aragón (@CCOORagon).



## A rede visible

Laura Fátima Castelló Paz

LA INVISIBILIDAD de las mujeres en espacios como el de la cultura, la ciencia, la política, el deporte y un largo etcétera ha sido y sigue siendo uno de los mejores aliados de la cultura patriarcal. Tanto la invisibilidad, por una parte, como mostrar una imagen bajo una norma establecida, por otra, que no es la representación real de las mujeres, son obstáculos que ocultan la realidad y crea otra, muchas veces interesada.

Un ejemplo de esto es la exposición fotográfica *A rede visible* presentada en A Coruña durante el pasado mes de noviembre e itinerante por otras ciudades gallegas. Susana Milnes Aler retrata a 12 mujeres LBT (lesbianas, bisexuales y trans) afincadas en Galicia, son referentes que desarrollan diversas profesiones, con diferente responsabilidad y que acumulan logros. Las fotografías en gran formato han sido exhibidas en marquesinas y cuentan con un pequeño *photocall* para permitir la participación ciudadana, con la intención de ampliar la visibilidad LBT a través de las redes sociales. Es sólo una pequeña muestra, pero una gran iniciativa tanto en el plano artístico como social.

Cristy Sedimar (parakarateca), Lucía Trenor López (sindicalista), Marta Fernández Herraiz (fundadora de LesWorking), Andrea Nunes Brións (profesora universitaria), Elena Ferro Lamela (directora general de Eferro y Premio Nacional de Artesanía 2019), Rocío Fraga Sáenz (socióloga y activista feminista), Artemisa Semedo (poeta y performer), María Halcón y Cristina Yagüe (de Anónimas Viticultoras), Páris Xacla Celve (creadora del proyecto Siete Colinas), Patricia López-Carcedo (estudia para ser Técnica en Emergencias Sanitarias) y Marta Álvarez (propietaria de la explotación lechera Granxa Maruxa) son las retratadas.

Una de las satisfacciones de esta exposición es encontrarse con Lucía Trenor López que actualmente es secretaria general de la Federación de Servicios de CCOO en Galicia y que pone por bandera la visibilidad lesbiana en la muestra y también en el sindicato, así como la lucha por los derechos de la clase trabajadora.

Uno de los grandes aciertos de la exposición es que consigue crear elementos referenciales LTB y que juega con la diversidad de las retratadas: de orígenes, profesiones, aficiones diferentes, edades, etc.

Con iniciativas como *A rede visible* ocupando las calles coruñesas, la Diputación y la Asociación Les Coruña, presentan el testimonio de todas estas mujeres que desde su libertad de mostrarse como son ponen a su vez en valor la importancia de mostrar la representación de mujeres, muchísimas mujeres que en todas las esferas que lideran avanzan siendo ellas mismas y mostrando la diversidad. ■■

Laura Fátima Castelló (@ccoomujer) es secretaria de Mujeres, Igualdad y Diversidad de la Federación Estatal de Servicios CCOO (@servicioscco).

# La igualdad en el corazón de la negociación colectiva

Begoña Marugán Pintos

**NUNCA ANTES**, como hasta ahora, la igualdad había ocupado la relevancia que tiene hoy en día en la negociación colectiva. Si bien desde el año 2007, la [Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#) (LOIMH o ley de igualdad) obligaba a las empresas de más 250 personas en plantilla a negociar su plan de igualdad, y el [Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), de 2019, rebajó hasta 50 el número de personas en plantilla para hacerlo obligatorio, no ha sido hasta la entrada en vigor del [Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#) cuando la igualdad ha pasado a ser eje de la negociación colectiva.

Hasta la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, se cifraba en un 6% el número de empresas que debiendo tener plan de igualdad lo tenían. Este Decreto-ley 6/2019 supuso multiplicar por cinco el número de empresas que a partir del mismo debían tener plan de igualdad. En marzo de 2022, más de 25.000 empresas deberían tener su plan. Lo que cubriría prácticamente al 50% del total de las personas empleadas en el mercado laboral. Este mismo Real Decreto-ley estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad, pero no indicó cuál. Una cuestión aclarada en el reciente Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Real Decreto 901/2020 viene, además, a dar cumplimiento al artículo 46.6 de la LOIMH que establecía la necesidad de hacer un desarrollo reglamentario de los planes de igualdad. Por tanto, su ámbito de aplicación se reduce solo a las empresas. Fuera quedan las administraciones públicas a las que el Estatuto Básico del Empleado Público obliga a negociar planes de igualdad. Obligación que mayoritariamente incumplen. En la actualidad solo 8 de las 17 comunidades autónomas tienen plan y menos del 5% de los 8.200 ayuntamientos.

Sin embargo, a pesar de esta limitación, la valoración del Real Decreto 901/2020 es muy positiva y no solo por la participación de CCOO en la elaboración del mismo, sino porque en el reglamento se ha instituciona-



Fotografía de Txefe Betancort.

**“El elevado número de empresas obligadas a tener plan de igualdad, la limitación temporal para elaborarlo y el anuncio de la mayor vigilancia por parte de Inspección de Trabajo están haciendo proliferar mesas de negociación de planes de igualdad como nunca antes”.**

lizado el proceso seguido por sindicalistas durante años en las mesas de negociación. La ley de igualdad obligaba a las empresas a negociar planes de igualdad, pero en este aspecto se puede considerar lo que las per-

sonas juristas denominan, una “ley blanda”. Ha sido el trabajo sindical el que ha conseguido hacer de la costumbre norma.

Además, el Real Decreto 901/2020 ha concretado mucho más el proceder respecto a la composición de las mesas, los contenidos obligados de los diagnósticos, los procedimientos que regulan la negociación, los plazos, su contenido mínimo y su registro y depósito. Un registro y depósito que les hará más visibles de lo que lo son actualmente y que permitirá seguir su control y evolución.

Un aspecto especialmente relevante, debido a la dificultad de negociar medidas concretas tendentes a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, es la obligación de incluir en los planes de igualdad la auditoría salarial entre mujeres y hombres -de conformidad con lo establecido en el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#). Hasta ahora, por una parte, había la idea errónea de que los planes de igualdad no suponían coste alguno para las empresas, y por otra, la respuesta empresarial siempre era la misma: el salario es materia exclusiva de los convenios colectivos. De este modo, los planes de igualdad poco han incidido en el área de las retribuciones. Conseguir algún dato salarial se convertía en quimera en cualquier mesa de negociación del plan de igualdad.

La fijación de plazos es otro elemento interesante. Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año. El elevado número de empresas obligadas a tener plan de igualdad, la limitación temporal para elaborarlo y el anuncio de la mayor vigilancia por parte de Inspección de Trabajo están haciendo proliferar mesas de negociación de planes de igualdad como nunca antes. El sindicato se enfrenta al gran reto de negociar mucho y bien para conseguir que en las empresas se vayan obteniendo mayores cuotas de igualdad laboral y todo ello frente a una patronal que no solo no firmó el Decreto, sino que ha recurrido el procedimiento cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

Los planes de igualdad son una magnífica oportunidad para que las secretarías de las Mujeres pasen a ser centrales en la estructuración de la acción sindical y la negociación colectiva. ■

Begoña Marugán (@Begoa46) es socióloga y adjunta de la Secretaría de las Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

## A vueltas con la conciliación y la corresponsabilidad

Cloti Iborra Alcaráz

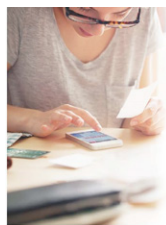
LA ACTUAL crisis sanitaria y económica provocada por la covid está agudizando los problemas estructurales de nuestro mercado laboral, que sufren millones de personas en desempleo o en condiciones precarias y salarios indignos. Las mujeres lideran, tristemente, esa situación de precariedad, tal y como se pone de manifiesto en el análisis de los datos que recogen los [informes](#) que CCOO edita cada año en relación a su situación sociolaboral y la brecha salarial.

En estos informes también se pone de manifiesto las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, pero sobre todo se evidencia quién se hace cargo de los cuidados, cómo y qué consecuencias tiene este desigual reparto de tareas entre hombres y mujeres.

Uno de los factores que influye más en la generación de la brecha salarial es la jornada laboral, ya que si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución entre trabajo a tiempo completo y parcial, ésta se reduciría a la mitad. El 74,4% de los contratos a tiempo parcial son ocupados por ellas y, si bien es cierto que la mayoría lo hace involuntariamente al no encontrar un trabajo a tiempo completo, no lo es menos que una gran cantidad lo hace por imposibilidad de compatibilizar trabajo y cuidados, haciendo uso de las reducciones de jornada. Esto supondrá menores retribuciones salariales y, también, mayor brecha en las pensiones.

Según datos del [País Valencià](#), que no difieren mucho de los del resto de Comunidades Autónomas, las excedencias por cuidado de menores fueron instadas por mujeres en un 92,3 % y por cuidado de familiares el 81,7 %. Estos datos disponibles son de antes de la pandemia, de 2019, que se han recrudecido con el desmoronamiento del frágil modelo de cuidados. Con la covid se ha evidenciado que nuestra sociedad no los tiene asumidos: ni el Estado, ni las empresas, ni las familias son corresponsables, lo que perpetúa los roles de género.

Como ha subrayado recientemente el secretario general de CCOO, Unai Sordo:



Cuentas claras para **ACABAR** con la **BRECHA SALARIAL**

#AhoraSíToca



INFORME BRECHA DE INGRESOS (SALARIO Y PENSIONES) EN EL PAÍS VALENCIÀ

Informe 22 de febrero de 2021



Portada del Informe brecha de ingresos (salario y pensiones) en el País Valencià (febrero de 2021), de la Secretaria de la Dona, Polítiques LGTBI i Institucional y Gabinet Tècnic de Comissions Obreres del País Valencià.

**“Urgen políticas de corresponsabilidad que transiten hacia un nuevo modelo social, cultural y económico que contemple los cuidados y se corresponsabilice de ellos”.**

*“Las mujeres ganan menos porque cuidan más a las personas, y cuidan más porque no hay suficientes servicios sociales ni servicios públicos de calidad”.*

Una encuesta realizada recientemente por [Yo No Renuncio. Asociación por la conciliación](#), sobre cómo afrontaban las madres trabajadoras las cuarentenas de sus hijos e hijas, señala que el 22% ha renunciado durante este año de pandemia a todo o parte de su trabajo por cuidado de menores. En estos casos, las soluciones más utilizadas fueron echar mano de días de vacaciones (74%), coger excedencias (21%) o reducciones completas de jornada (11%), éstas dos últimas sin sueldo.

Los resultados de este estudio certifican la percepción que tiene CCOO en cuanto a quién está “pagando” esta crisis y quién está asumiendo los cuidados, a costa de su trayectoria profesional y de su salud.

Se hace necesario, por tanto, que se tomen medidas para combatir los persistentes estereotipos y roles de género que condicionan la vida de las mujeres. Además, urgen políticas de corresponsabilidad que transiten hacia un nuevo modelo social, cultural y económico que contemple los cuidados y se corresponsabilice de ellos, pues es tarea de toda la sociedad garantizar una vida plena para toda su ciudadanía.

En ese camino hacia un modelo más justo, igualitario, sostenible y “vivable”, CCOO exigirá políticas públicas que impulsen una nueva cultura del tiempo; la aprobación de una ley de usos del tiempo que aborde cuestiones como la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios desde una perspectiva de género; el fortalecimiento de los servicios públicos de calidad, especialmente en educación y servicios sociales; y la extensión de una oferta de infraestructuras y servicios relacionados con los cuidados. **ii**

Cloti Iborra (@ciborra\_clot) es secretaria de la Dona, Polítiques LGTBI (@AccioLGTBI) e Institucional de CCOO del País Valencià (@ccoopv).



# El acceso a los servicios de bomberos y bomberas

Eva Espeso González

**SIEMPRE** me he preguntado por qué no hay más bomberas cuando las mujeres ya participan con cierto peso en servicios de emergencias.

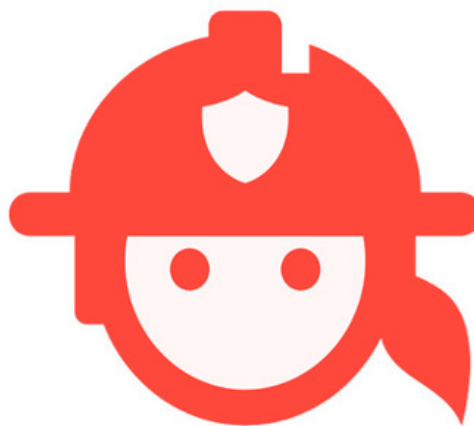
Un estudio de 2018 de la [Asociación Nacional para la Visibilidad de las Mujeres en Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento \(SER BOMBERA\)](#) señalaba que había 20.041 bomberos y bomberas profesionales, de los cuales 19.873 eran hombres y 168 mujeres; éstas suponían el 0,83% del total del personal, aunque sólo el 0,46%, 92 mujeres, ocupaban plazas en la escala básica. Estas cifras son muy inferiores a las de otros cuerpos de la Administración española: el 13% de mujeres en la Policía Nacional o el 12,5% en las Fuerzas Armadas, por ejemplo.

Las mujeres no participan en las convocatorias de empleo. Sirvan dos ejemplos: en los listados de personas admitidas en un proceso convocado en julio de 2020 por la Diputación de Valladolid había 839 hombres y 17 mujeres, el 2% del total; en el que convocó el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, en 2018, concurrieron 1.088 hombres y 44 mujeres (4% del total).

¿Qué impide que las mujeres se presenten a estas convocatorias? ¿Se deberá a la exigencia de las pruebas físicas? Hay que partir de que en nuestro país no hay una norma marco que regule los mínimos criterios básicos para los 133 Servicios de Bomberos. Cada servicio, bien sea de carácter municipal, provincial, insular, en forma de consorcio o de comunidad autónoma regula, entre otras, la escala, la categoría y el sistema de acceso.

Analizando distintas convocatorias recientes puede comprobarse que el número de pruebas físicas oscila entre 5 y 7; se busca el equilibrio, la fuerza, la agilidad, la resistencia, la potencia, la velocidad. ¿Se adaptan estas pruebas al perfil físico y a las medidas antropométricas femeninas, o miden la fuerza y la velocidad, dejando de lado la agilidad y la habilidad?

“¿Qué impide que las mujeres se presenten a estas convocatorias? ¿Se deberá a la exigencia de las pruebas físicas?”.



**Logotipo de Ser Bombera, Asociación Nacional para la Visibilidad de las Mujeres en Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento.**

En cuanto a las marcas a cumplir por hombres y mujeres las convocatorias presentaban dos modelos. En uno, hombres y mujeres realizan las mismas pruebas físicas y las mujeres reciben una bonificación sobre los puntos obtenidos, como en la Comunidad de Madrid o Ayuntamiento de Burgos. En el otro, hombres y mujeres realizan las mismas pruebas físicas, pero se

establecen baremos distintos. Las marcas exigidas en las pruebas también difieren según la convocatoria. Subir la cuerda lisa varía entre 5, 6 y 7 metros. Y el tiempo de realización del ejercicio también varía, por ejemplo, subir 6 metros para las mujeres oscila entre 16,45" en la Comunidad de Madrid y 14" en el Ayuntamiento de Segovia. La prueba de natación de 100 metros varía para las mujeres entre 1'30" del Ayuntamiento de Málaga y de 1'40" a 1'45" del Consorcio de Valencia. En la carrera de 2.000 metros, los tiempos de las mujeres oscilan entre 7'40" de la Comunidad de Madrid y los 10' del Ayuntamiento de Vigo.

¿Serán las exigencias teórico-prácticas la razón de no concurrir a la oposición? También en este caso se exigen temarios muy diferentes. El Ayuntamiento de León plantea 43 temas, el de Vigo 20, el de Málaga 23. La parte práctica en algunas convocatorias se refiere solo a ejercicios de conducción y otras insisten en supuestos prácticos sobre destrezas profesionales.

¿Fomentan estas pruebas el trabajo en equipo y garantizan la diversidad de perfiles profesionales para dispensar un mejor servicio?, ¿se basan en el trabajo profesional cotidiano y en equipo, o más bien en la fuerza y el trabajo solitario? Habría que avanzar hacia un marco de mínimos comunes con pruebas adecuadas que además garanticen el acceso de hombres y mujeres a estos servicios.

Quizá los factores que más dificultan la participación de las mujeres en estos servicios sean la falta de modelos, de referentes reales, y los estereotipos de género. Hay que avanzar, las mujeres tienen motivación y fuerza suficiente para el desempeño de este trabajo y su presencia enriquece con la diversidad de enfoques el trabajo profesional. ■

Eva Espeso es secretaria de las Mujeres y de Políticas Sociales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (@FSCdeCCOO) de CCOO Castilla y León (@CCOOCyL).

## Chus Gutiérrez y el alma herida

Conversamos con la directora de cine, productora, guionista, actriz y artista Chus Gutiérrez quien estrenó, en el difícil año 2020, su último trabajo: [Rol & rol](#), una película documental que nace de la necesidad de encontrar respuestas en torno a la representación de las mujeres y la falta de referentes a través de los libros de texto, la publicidad, el cine, el arte y los medios de comunicación.

**Carmen Briz Hernández**

**CHUS GUTIÉRREZ** nace en Granada en 1962, siendo niña, su familia se traslada a Madrid, a los 17 años viaja a Londres a estudiar inglés y con 21 decide irse a Nueva York a estudiar cine. Su trayectoria profesional siempre ha estado vinculada a la industria cinematográfica bien como directora, productora, guionista o actriz.

Ha dirigido multitud de cortometrajes y más de 10 películas, en las que también fue guionista. La primera de ellas la dirigió en 1991, *Sublet*, con *Sexo oral* (1994) y *Droga oral* (2013) logró hablar de temas complicados a través de testimonios, nos acercó al *Sacromonte* y al flamenco a través de *Los sabios de la tribu* en 2013 y nos hizo recordar los buenos momentos del mítico local de la movida madrileña *El calentito* (2005) el mismo día en que ocurría el 23F.

También se ha implicado en proyectos colectivos y proyecciones y festivales de carácter social. Nos introdujo en los invernaderos almerienses en *Poniente* (2002) y nos arrastró hasta Hansala (*Retorno a Hansala*, 2008) para conocer la realidad de quienes no tienen otra opción que migrar. Y, por si fuera poco, consiguió divertimos y cantar al ritmo de las irreverentes *Xoxonees*, grupo musical del que formó parte.

Chus Gutiérrez se las ha apañado para atreverse a poner en pie sus sueños, ¡qué mejor referente!: "La verdad es que



Fotografía de Quim Vives.

*soy muy cabezota, pero también necesitas el apoyo de la industria. Puedes hacer cosas, como Rol & rol, que es pequeña, puedes hacerla con poco dinero y sobrevivir, pero es verdad que un largometraje de ficción es imposible. Pero, me cuesta mucho, a pesar de que pueda parecer que hago lo que me da la gana, también hago concesiones. No soy libre totalmente", explica.*

"Puedes trabajar y ser una investigadora o una periodista o una directora de cine, pero si tu trabajo no está reconocido, vas perdiendo fuerza y autoestima. Eso es el alma herida".



**“Sin cuotas es muy difícil cambiar las cosas. Hay que incluir a las mujeres en la toma de decisiones”.**

En el documental *Rol & rol* pasan tras su cámara multitud de artistas visuales, periodistas, científicas, políticas, actrices que opinan sobre el papel que nos devuelven los medios de las mujeres. Sobre él conversamos en esta entrevista, que puede leerse con la banda sonora de [Nathy Peluso](#): *“Todas estas mujeres que están componiendo temas desde la provocación, que parecen ‘vulgares’, que hablan de lo que les gusta, me parecen heroínas. Me parecen mujeres referentes, fuertes, que están luchando por su forma de manifestarse”*. Chus Gutiérrez nos anima a ir al cine a ver [El agente topo](#), de la chilena Maite Alberdi: *“Me ha gustado mucho la película, está ahora en cartel y está dirigida por una mujer”* y a leer a la estadounidense Sigrid Nunez: *“El amigo es una preciosidad de libro, es una belleza de literatura, tiene muchas capas, tiene una enorme humanidad y todos los temas que nos interesan en general en el siglo XXI. Y está maravillosamente escrito”*.

**Explica que el documental *Rol & rol* nace de la necesidad de encontrar respuestas al por qué de la falta de referentes mujeres, ¿qué mirada nos devuelven los**

**medios de comunicación, el arte, la publicidad o el cine sobre qué significa ser mujer?**

Responde un poco a mi trayectoria vital. Cuando eres joven crees que la igualdad la hemos conseguido. Incluso cuando yo tenía dieciocho años, veinte, las feministas me parecían algo obsoleto. Es sobre todo cuando entras en el mundo profesional, cuando te empiezas a dar cuenta de que ocurren cosas que no entiendes al principio. Pero luego empiezas a identificar. Nos han dicho que vivimos en una sociedad aparentemente igualitaria, pero realmente no es verdad. No solo no es verdad, sino que las manifestaciones de la desigualdad son cada vez más obvias y flagrantes, porque tenemos ya muchas herramientas, somos conscientes de que tenemos que hacer cambios muy profundos, y sin embargo siguen sin hacerse.

Y sobre todo, a través de todo lo que significa la representación, cómo las mujeres son representadas, que es lo que vemos cada día en el cine, en la televisión, en los periódicos... el último dominical de *El País* — una revista muy representativa

de nuestra cultura y de nuestro país— incluye cinco artículos de hombres con una foto clara, con un titular, con un nombre, con un apellido. Y ahora llega el ‘femenino general’: dos artículos de un ramillete de mujeres, unas posando como modelos y otra de actrices hablando de igualdad. Pero las fotos son de grupo, no se las identifica con nombres y apellidos individualmente. ¿Qué está diciendo el subtexto? Está diciendo que las mujeres no tienen la importancia suficiente para tener un artículo para una mujer sola, con nombre, apellido y foto.

Lo que se transmite a la sociedad es que las mujeres en la sociedad no estamos haciendo aportaciones importantes. Y ¿qué pasa con esto? Pues que nos hiere en el alma, porque realmente... puedes trabajar y ser una investigadora o una periodista o una directora de cine, pero si tu trabajo no está reconocido, vas perdiendo fuerza y autoestima. Eso es el alma herida.

**En la película muestra a viandantes fotografías de mujeres relevantes y enorme peso social (ministras, presidentas, etc.) y un entrevistado afirma: ‘Soy malo para recordar nombres de mujeres?’ Igual esto tiene una explicación...**

A un hombre se le otorga un lugar mucho más claro, las mujeres podemos llegar al poder, a la vicepresidencia de un país, ser ministras, pero sin embargo todo lo que rodea a ese personaje está teñido de: ‘tiene novio, tiene novia, cómo se peina, cómo se viste, tiene hijos, grita, se enfada, cómo se enfada’, en fin, toda una

serie de elementos que distraen sobre lo importante: ‘¿quién es?, ¿qué está haciendo?, ¿está bien su trabajo o es una vaga?’ Darle una identidad clara y concreta a una mujer en el poder, en cualquier tipo de disciplina, es mucho más turbio.

**Su película arranca recordando a María Luisa López, su abuela, que nació en 1907 y a su madre, María Luisa Ortiz, que nació en 1936 ¿Cómo han avanzado las mujeres en la conquista de libertades en el último siglo?**

Ha habido grandes cambios, evidentemente. Mi madre ha tenido que pedir el permiso de su marido para abrir una cuenta de banco, y probablemente hubiera querido divorciarse y la sociedad no se lo permitió.

Pero el problema es que son cambios muy importantes, pero no van a la raíz del problema. Si el talento de una mujer, en cualquier campo, no puede desarrollarse, la contribución que hace siempre es relativa, porque nunca es reconocida por ese trabajo y no tendrá trascendencia. Seguimos perpetuando el estereotipo como tal. Y el estereotipo es que las mujeres realmente no contribuyen con su trabajo, con su inteligencia. Tenemos mucha sabiduría perdida por el camino.

Todo eso de alguna manera sí va minando a las mujeres, su percepción de ellas mismas.

**Durante el rodaje de *Retorno a Hansala* (2008), imprescindible para comprender el complejo fenómeno de la in-**



**“Hay que estar muy contentas, pero nosotras, el feminismo y la igualdad parece que siempre estamos empezando, no se consolidan las cosas”.**

**migración, se produjo una pequeña revolución en el pueblo marroquí de Hansala (Tarudant) causada por el impacto de ver trabajando a mujeres en puestos de responsabilidad. ¿Cómo lo recuerda?**

Realmente el documental nace ahí. Hansala es una aldea bereber donde no hay agua, ni luz, ni siquiera hablamos la misma lengua, pero las mujeres de la aldea trabajaban en la película, de actrices, de extras, de cocineras, de limpiadoras de las casas donde íbamos rodando... estaban integradas en el equipo. Cuando nos vamos, ocurre lo que yo llamo la pequeña revolución de las mujeres de Hansala. Ellas se dan cuenta, solo observándonos (no llegamos con teorías feministas, ni libros ni consignas) de nuestra representación, de que tenemos poder. Y ellas dicen: ‘Son iguales que nosotras; si ellas pueden, nosotras podemos’. Así que pidieron poder trabajar y también formar parte del Consejo de Ancianos.

**¿Cómo pueden encontrar referentes niñas, niños y adolescentes cuando aún hay una infrarrepresentación de las mujeres en los libros de texto, obviando la mitad de la Historia de la humanidad?**

Las niñas y adolescentes, que están en ese momento en el que necesitan referentes claros, necesitan inspiración. Hicimos un trabajo de *focus group* (aunque luego no lo incorpora-

mos en el documental), porque siguen existiendo carreras totalmente feminizadas y carreras masculinizadas, en Físicas no hay mujeres, porque ellas, ya desde la infancia, desde el instituto se les está diciendo ‘no ven a físicas ahí’. Y acaban creyendo que no son válidas para eso. Estamos hablando de 2019, no estamos hablando de hace veinte años.

**¿Cuáles fueron sus referentes en el cine?**

En el mundo del cine, fíjate, yo no tenía referentes, porque los referentes de ese momento eran Pilar Miró y Josefina Molina. Josefina Molina era casi invisible. Y Pilar Miró era como una mujer horrible, así era representada, una mujer de quien se decía que era superdura en el rodaje, muy desagradable, despota. Eso era lo que decían de ella. ¡Cómo yo iba a querer parecerme a esa mujer!

Me inventé. Mi referente era mi madre, obviamente, porque era muy fuerte, empresaria, madre de siete hijos, podía con todo. Así que nunca me planteé que yo no podría, pero porque tenía ese referente muy claro en casa. Mi madre además nos apoyaba a muerte, tenía cinco hijas. Decía: ‘nunca te cases’, era un poco radical en ese sentido.

Cuando empiezo a pensar sobre qué hacer en el futuro, estamos viviendo una época bastante particular que es la transición,

la muerte de Franco, el principio de la democracia, un país entero despertando como a una libertad nueva totalmente. De hecho, curiosamente, y no es casualidad, en ese momento salimos como ocho o diez directoras de cine jóvenes. Tiene que ver también con el momento histórico.

**Entrevista en Rol & rol a actrices, directoras de cine, científicas, periodistas, políticas, artistas visuales ¿cómo fue llegando hasta ellas?**

Este documental empiezo a pensarlo en 2015 y lo ruedo en 2019. Ya había hecho mucho trabajo de investigación. Quería hablar con mujeres que tenían poder dentro de los campos que a mí me interesaba: el cine, la publicidad, el periodismo, la política, por supuesto. Me hubiera encantado entrevistar a más políticas a quienes admiro, a Sáenz de Santamaría, mujer que ha tenido un papel importantísimo en la política española o a Ana Pastor, segunda mujer que llegó a ser presidenta del Congreso, pero no quiso. Me interesa muchísimo la experiencia de las mujeres que están o estuvieron en el poder y conocer cómo lo han vivido. Pero fue muy complicado. Quienes se dedican a la política no quieren identificarse con temas que pueden ser un poco conflictivos.

**La publicidad se alimenta de estereotipos porque vende, sin embargo, ¿no piensa que la sociedad va por delante?**

La sociedad siempre va por delante de la representación. Como madre de una mujer joven, veo por ejemplo que las relaciones de amor no tienen nada que ver con las relaciones que nos cuentan en la ficción.

Pero es verdad que cuesta cambiar el estereotipo. Y lo sientes cuando llevas un guión a una productora... En publicidad pasa lo mismo, las directivas con quienes hablaba estaban muy por delante de lo que les pedían los clientes. Pero han tenido que adaptarse porque el cliente es el que paga.

Si hablas con la gente en la calle y le preguntas: ‘a ver, ¿qué papel cumple tu madre en la familia?, ¿cómo ves a tu mujer?, ¿qué papel cumple en su trabajo?’ Yo creo que son muy conscientes de que las mujeres ahora mismo están haciendo un enorme trabajo dentro de la construcción de la sociedad a todos los niveles. Pero, sin embargo, la representación no habla de ellas.

El otro día estaba leyendo un guion y pregunté, ‘¿en qué trabaja este personaje?’ Me respondieron que no era necesario. ¿Cómo no va a ser necesario saber en qué trabaja? Claro que es necesario. ¿Cómo me puedes dibujar un personaje femenino sin saber a qué se dedica, en qué pone su interés, su energía y sus sueños?

La sociedad es profundamente diversa, somos una mayoría de minorías. La ficción, en cine y series, siempre tiende al estereotipo. Además, en este momento en que tenemos tanta capacidad de comunicación deberíamos estar viendo otras realidades (y no solo la realidad a través del cine europeo o norteamericano), otras formas de entender la vida, de entender las emociones, de comunicarse. Y eso no lo vemos, entonces cada vez aparentemente tenemos más información y más diversidad en lo que podemos acceder, pero es mentira. Cada vez todo lo que vemos es mucho más uniforme.

**Fue una de las fundadoras, en 2006, de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), ¿de dónde parte la necesidad de su creación?**

CIMA ha sido muy importante en el audiovisual. Individualmente nos dábamos cuenta de que éramos muy pocas, de que nos costaba mucho. Nos unimos, y lo primero que hicimos fue analizar la realidad, con datos y cifras. CIMA ha sido fundamental en el cambio, presionando para que haya paridad en los jurados, en las selecciones de los festivales, en las subvenciones... Es que sin cuotas es muy difícil cambiar las cosas. Hay que incluir a las mujeres en la toma de decisiones.

**Las actrices tienen papeles protagonistas en el cine en solo un 39%, explica en el documental y hay una mayor representación de las menores de 35 años...**

Realmente, si analizas cuál es el audiovisual que hacen las mujeres en todo el mundo, no llegamos al 10 %.

La edad es otro cuadro, pero no solo en el cine. En el momento en el que pasas ya de los cuarenta y pico o cincuenta, ya es como: '¡ah!, ¿no estás muerta?', o '¿no estás jubilada?'. O sea, el momento de mayor madurez creativa, de experiencia, donde tienes una mirada

mucho más global, donde todos los elementos consiguen llegar a una conjunción y es la sabiduría, somos expulsadas del campo laboral, del trabajo y de todo lo que podemos aportar. Eso es un auténtico desastre.

**Tras los últimos Premios Goya, ¿podría decirse que el trabajo de las profesionales en el cine español goza de buena salud?**

Creo que es una casualidad. Mi sensación es que ha sido un gran año, pero eso no nos asegura la continuidad. Hay que seguir trabajando mucho. Hay que ser positiva y ha sido muy bonito. De repente el Goya va a parar a una directora de fotografía, Daniela Cajías, por *Las niñas*... eso nunca lo habíamos visto, es increíble. Hay que estar muy contentas, pero nosotras, el feminismo y la igualdad parece que siempre estamos empezando, no se consolidan las cosas. Avanzamos, retrocedemos, avanzamos, retrocedemos. En el último comité de Televisión Española de compra de derechos de películas, en vez de tener el 50 %, que eso es el futuro, son las películas que se van a hacer, creo que había como un 16 % solo de mujeres. Entonces, claro, es dinero público, o sea, no estamos hablando de una televisión privada. Una televisión privada puede hacer lo que quiera, pero si tenemos que cumplir la ley de igualdad, y es transversal a todas las leyes, debería de ser el 50 %.

**La artista multidisciplinar María Gimeno explica en el documental que 'Ni teníamos referentes en la universidad ni los echábamos de menos' y afirma que 'Necesitamos una genealogía que nos purifique de tanta infamia'.**

Todos los avances, todos los pasitos que vamos dando nos llevan a darnos cuenta de que necesitamos referentes; por ejemplo, en diciembre di una *master class* en la Carlos III y me han escrito alumnas que asistieron diciéndome 'Jo, yo tenía muchas dudas, porque yo quería di-



**“El feminismo está aportando cosas importantísimas para los hombres también, como todo el tema de los cuidados, el ser conscientes de su parte afectiva, de desarrollar tus emociones. Y eso es oro líquido”.**

*rigir pero no me atrevía... y había decidido ya irme a producción. Y después de tu clase, después de tu master class he decidido que me da igual, que voy a luchar por mi sueño, y mi sueño es dirigir'. Claro, si no tienes referentes... Cada vez hay más conciencia y las mujeres buscan sus propios referentes en otras.*

Con las proyecciones del documental, lo que estoy viendo es que la gente se hace más consciente de la realidad, pero no se trata solo de ser consciente, se trata de estar atentas y atentos y saber que la igualdad no la hemos conseguido todavía. Es un trabajo de todos y de todas. El feminismo está aportando cosas importantísimas para los hombres también, como todo el tema de los cuidados, el ser conscientes de su parte afectiva, de desarrollar tus emociones. Y eso es oro líquido. Los hombres tienen derecho también a toda esa parte mucho más emocional y conectada con la afectividad, con la em-

patía. Y yo creo que para ellos es una liberación también. Esto es bueno, esto son beneficios para toda la sociedad, no solo para las mujeres. Creo, como dice una de mis entrevistadas, que el feminismo es imparable.

**¿En qué está trabajando actualmente?**

Estoy con una película que no consigo sacar adelante, que se llama *Ya descansaremos cuando estemos muertas*. El personaje protagonista es una actriz de casi 60 años que no trabaja desde hace diez, que está totalmente deprimida, y que su grupo de amigas consigue sacarla adelante. Bueno, pues no consigo levantarla, probablemente será porque los personajes son mujeres de 60 años. La producción es más complicada para las directoras y si eres mayor, más difícil. ■

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

## Ponte en mi lugar

**Cristina García Rodríguez**

**HACE UNAS** semanas algunos *youtubers* estuvieron en boca de todo el país. De repente empezaron a salir en medios convencionales rostros que habitualmente hacen su aparición en pequeñas pantallas. El motivo, desgraciadamente, ha sido el de siempre: la evasión de impuestos de España.

Un tema de actualidad pero que para nada es nuevo. Mientras saltaba la noticia de que El Rubius decidía cambiar su domicilio fiscal a Andorra, muchas personas recordábamos que los *youtubers* en esto tampoco han descubierto la pólvora. Antes les precedieron Monserrat Caballé, Marta Sánchez, Alberto Contador, Fernando Alonso y un largo etcétera de patriotas a tiempo parcial. Personajes muy diferentes pero que suelen basar su defensa en el mismo argumento: "Si estuvieses en mi lugar, harías lo mismo".

Precisamente porque sabemos de dónde venimos no nos iríamos. Sabemos que sin solidaridad no se mueven los pueblos. Tengo 26 años, he hecho todo lo que se me ha pedido y hoy le debo más al Estado de lo que llegaré a ganar nunca. He ido cinco años a la universidad y siempre ha sido gracias a las becas. Y no me vale el cuento del esfuerzo. Compaginé las clases con un trabajo y ni por esas podía permitirme que el Estado no se hiciera cargo de mis estudios.

No solo yo, también mi familia. Mi hermano tiene 32 años y desde los 3 ha convivido con una enfermedad crónica. Desde esa edad lleva medicándose y teniendo que ir al médico más de lo que le gustaría y de lo que un seguro privado le dejaría. Todos los meses se administra una medicina que sin la contribución de la Seguridad Social rondaría los 1.000 euros.

Además, sabemos qué ocurre cuando ese dinero no llega.



Fotografía de Txefe Betancort.

**"Si ahora que trabajamos más de 8 horas al día y estamos con el agua al cuello no se nos ocurre hacer trampas, ¿por qué lo haríamos si nuestra cuenta no nos quitara el sueño como lo hace cada día?"**

Hace diez años mi abuela se quedó en una silla de ruedas. Hicimos como pudimos la infinita burocracia necesaria para pedir la *ley de la dependencia*. Un día cualquiera después de haber asumido que ella ya no estaba, llegó una carta: nos concedían después de dos años una ayuda económica para sus cuidados. Se trataba de una cantidad insuficiente y tardía. Los *youtubers* no son los responsables directos de nuestras miserias, pero su egoísmo contribuye a circunstancias como ésta.

Que no nos hablen de esfuerzo ni de sacrificio porque sabemos perfectamente lo que significan cada una de sus letras. Llevamos toda la vida trabajando, contribuyendo a hacer un país mejor con unos buenos servicios públicos. Si ahora que trabajamos más de 8 horas al día y estamos con el agua al cuello no se nos ocurre hacer trampas, ¿por qué lo haríamos si nuestra cuenta no nos quitara el sueño como lo hace cada día?

Estamos muy cansadas y cansados de tener que decidir entre comer o tener una vivienda, estudiar o conseguir un trabajo, tener vida social o ir al psicólogo. Bastante dura se nos hace la vida como para dar alas a discursos que fomentan que nos quiten lo poco que todavía nos cuida.

Para eso sirve vuestro dinero y el nuestro: para hacer este lugar un poco más habitable y menos hostil; para que la gente joven no tenga que dejar de estudiar porque su familia no tiene dinero para pagarle la universidad; para que ninguna familia tenga que dejarse la espalda, los nervios y las lágrimas cuidando de sus hijos o hijas porque no puedan pagar una guardería. En definitiva, para que vivir no se convierta en una tortura cada día.

Da igual que nos pongamos en vuestro lugar, lo diríamos con la misma firmeza: Jamás nos iríamos, porque sabemos que en lo público nos va la vida. 🇪🇺

Cristina García (@CristinaGR) es periodista y militante de Jóvenes CCOO.

# Libres de acoso sexual

Fotografía de Txefe Betancort.

EN EL SIGUIENTE informe dedicado al acoso sexual en el trabajo, Noemí Puerto y María Luisa González escriben sobre el caso de Y.N., acosada sexualmente en su puesto de trabajo y con sentencia judicial firme a favor de la trabajadora. Las autoras relatan su caso y ponen el acento en la necesidad de formación en atención jurídica especializada y en contar con profesionales expertas tanto en el ámbito judicial como en el psicológico.

Lourdes Núñez Cumplido se detiene en el informe *Percepción del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura* e insiste en la necesidad de mejorar los programas de prevención, sensibilización e intervención en las empresas. Además narra en qué consiste la app *StopAcosoCCOO. Libres de acoso sexual*.

Por último, Anna María Mellado escribe sobre la herramienta de prevención "Medidor de acoso sexual", puesta en marcha en CCOO de la Región de Murcia y en la necesidad de la firma por parte del Gobierno español del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo.



En lucha contra el acoso sexual en el trabajo

# El caso de Y.N.

Noemí Puerto Luna y María Luisa González Rodríguez

**TANTO LA ORGANIZACIÓN** Internacional del Trabajo (OIT) como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Y.N. trabaja como camarera en un establecimiento de juegos, en horario nocturno, sola y con la presencia constante de su jefe, éste se dirige a ella con comentarios de tipo sexual, soeces, groseros y bochornosos, siempre aprovechando la soledad de la empleada y prevaliéndose de su superioridad laboral.

Su acosador no solamente le dirige insinuaciones sexuales y comentarios sobre su físico, sino que le pide que tengan citas fuera del trabajo, le requiere para que tome bebidas alcohólicas y se anime mientras trabaja y le hace ver que no es imprescindible en el empleo si no atiende a sus requerimientos sexuales.

Lejos de detenerse cada vez va más lejos en su actitud persecutoria, transgrediendo los límites de su intimidad y violentando su libertad sexual, besándola a la fuerza, solicitándole que le enseñara sus partes íntimas y haciéndole tocamientos.

Ante la negativa y el rechazo de Y.N., el acosador responde con agresividad y represalias, menospreciándola, humillándola, y amenazándola con ser despedida.

La trabajadora guarda silencio puesto que tiene temor a perder su trabajo, cuenta que se siente como un trozo de carne, se siente mal y sucia, culpable por no saber reaccionar ni defenderse, siente vergüenza, intenta suicidarse puesto que piensa que es la única forma de ponerle fin a su sufrimiento.

La continuidad del acoso durante dos años, la reiteración en agresiones verbales y físicas, las insinuaciones y requerimientos provocan que la víctima padezca trastorno

“Y.N. cuenta con una sentencia judicial firme en la que se narra que todo lo vivido existió, que fue acosada y abusada sexualmente en su puesto de trabajo”.

de estrés postraumático, sintomatología ansioso-depresiva grave, pérdida de autoestima y necesidad de farmacología y terapia psicológica.

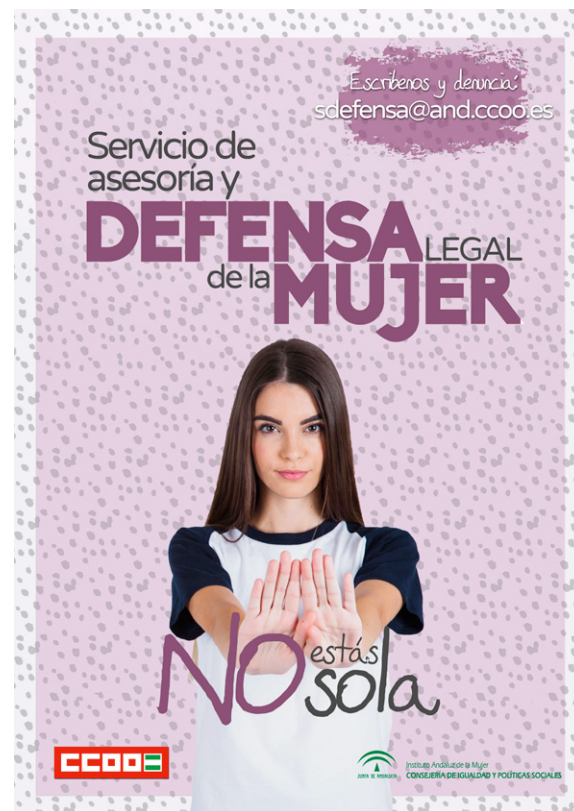
Y.N. acude a [CCOO en la provincia de Almería](#) solicitando ayuda.

Tras dos años sufriendo acoso y abuso sexual, reúne la fortaleza necesaria para denunciarlo, habiendo perdido en el camino no solamente su trabajo si no su salud física y psicológica.

Desde un primer momento es atendida y orientada por la Secretaría de la Mujer de CCOO de Almería, tanto en los pasos a seguir, tras su denuncia ante la Policía y posterior derivación a los órganos judiciales competentes, como en la atención e información necesaria dada su situación de ansiedad y depresión que había derivado en una incapacidad temporal.

Tras la atención personalizada a la trabajadora sobre su situación laboral y del procedimiento penal puesto en marcha, se deriva su caso al [Servicio de Defensa Legal de la Mujer de CCOO de Andalucía](#), servicio especializado en la atención, asesoramiento y defensa procesal de las mujeres discriminadas laboralmente por razón de género, y en el caso concreto de Y.N. por un caso flagrante de acoso y abuso sexual en su puesto de trabajo.

Desde la Secretaría de la Mujer de CCOO de Almería se lleva a cabo la gestión



de la Incapacidad Temporal en la cual Y.N. se encuentra, y que dada la gravedad de los hechos deriva en una Incapacidad Permanente en el grado de total para la profesión habitual, puesto que la ansiedad y depresión grave que padece le exige terapia psicológica y tiene una marcada repercusión sobre su capacidad funcional.

Al mismo tiempo es derivada para ser atendida en el programa de [Asistencia a Mujeres Víctimas de Agresiones Sexuales en Andalucía \(AMUVI\)](#).

Psicológicamente la lucha interna de Y.N., como la de casi todas las víctimas de acoso sexual, es asumir que ha sido acosada (sentimiento de culpa, dudas, temor a no ser creída, a perder su puesto de trabajo...) y, por otro lado, hacer valer su dignidad, estima y respeto como mujer.

No hay que olvidar que no es solamente el asesoramiento profesional lo relevante en la ayuda y el apoyo sino que en todo el transcurso del proceso vivido la víctima se convierte en culpable e invisible, y es por ello que necesita, además de tratamiento psicológico profesional, que se sienta arropada, entendida y escuchada por las personas en las cuales deposita su confianza. Es importante para que las mujeres que sufren acoso, como Y.N., no se sientan solas en todos y cada uno de los pasos que se han de dar dentro del proceso de denuncia.

Una vez iniciado el procedimiento pe-





nal, el Servicio de Defensa Legal de la Mujer de CCOO de Andalucía asume la defensa procesal, bajo la dirección letrada de la coordinadora del mismo, aportando las pruebas existentes y necesarias, interesando la práctica de la prueba pericial a través del Instituto de Medicina Legal, asistiendo a la trabajadora con el objetivo de que se condene al acosador y pueda resarcirse a la víctima de los daños padecidos.

La asistencia psicológica es imprescindible para restituir la salud mental de la víctima, tanto en el proceso de gestionar la experiencia traumática como en la superación de sus consecuencias, así como contar con personas profesionales y especializadas en la gestión de todos los recursos sociales, asistenciales y jurídicos.

La práctica de la prueba en los procedimientos de acoso sexual es compleja y ardua, al trámite doloroso que supone para la víctima tener que repetir varias veces todo lo que ha padecido – ante la Policía al efectuar la denuncia, en su ratificación ante el Juzgado de Instrucción, en su declaración en el acto del juicio, en la asistencia psicológica que recibe – se une el hecho de que en gran parte de los casos no existe más prueba que su propia declaración dado que el acosador busca los momentos de soledad y desvalimiento de su víctima.

Por otro lado, la extensa duración de los procedimientos judiciales alarga el sufrimiento,

**“Es imprescindible formar en atención jurídica especializada (...) y contar con profesionales expertas en el acoso sexual, tanto en el ámbito judicial como en la tarea de superar el trauma físico y psíquico”.**

de ahí la importancia del acompañamiento constante y de la necesidad (que en España es una asignatura pendiente) de contar con personal formado en todos los niveles, asistencial, funcional, judicial y letrado; nuestro sistema judicial adolece de falta de recursos, de juzgados especializados y de formación. Es imprescindible formar en atención jurídica especializada y contar con personas expertas, amén de agilizar la respuesta asistencial integral a las víctimas desde un primer momento.

El acosador ha sido condenado, Y.N. cuenta con una sentencia judicial firme en la que se narra que todo lo vivido existió, que fue acosada y abusada sexualmente en su puesto de trabajo, que toda su valentía y

confianza en las personas profesionales que estuvieron a su lado ha dado su fruto y que ha merecido la pena no callarse y superar el miedo.

Hoy Y.N. ha comenzado de nuevo a vivir, a recuperar su estima y tiene muchísima ilusión por volver a trabajar, ella necesitaba contar todo lo que había sufrido, una reparación en el daño causado y dejar de sentir que era invisible, con ese objetivo se trabaja desde la Secretaría de la Mujer y desde el Servicio de Defensa Legal de la Mujer de CCOO de Andalucía, no se trata sólo de un nombre y de unas fases judiciales, sino de trabajar con las personas por y para su dignidad.

Combatir la violencia sexual en el ámbito laboral es una tarea permanente del sindicato, que se inicia desde los propios centros de trabajo, con el establecimiento de los protocolos contra el acoso sexual y el acoso moral por razón de sexo; lamentablemente no siempre es posible alcanzar dicho objetivo, poniéndose en marcha entonces el instrumento del Servicio de Defensa Legal de la Mujer de CCOO de Andalucía siempre que sea necesario para el asesoramiento y defensa de las trabajadoras. **II**

Noemí Puerto es coordinadora del Servicio de Defensa Legal vinculado a la Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía y María Luisa González es secretaria de la Mujer de CCOO de Almería.

**IGUALANDO DERECHOS**

## *¡Recuerda!*

Tienes a tu disposición el Servicio de Asesoría y Defensa Legal de la Mujer. Un servicio gratuito, subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), para todas las trabajadoras andaluzas, afiliadas o no, que denuncian una situación de discriminación laboral por razón de sexo o necesitan asesoramiento e información en materia laboral.

Ponte en contacto con nosotras y denuncia. ¡No estás sola!

email: [sdefensa@and.ccoo.es](mailto:sdefensa@and.ccoo.es)  
954 287 755



Subvencionado por:





# En lucha activa contra el acoso sexual en el ámbito laboral

El informe [Percepción del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura](#) ha contado con un equipo de investigación y elaboración de informe bajo la dirección de Mar Chaves (Universidad de Extremadura), y un equipo técnico y trabajo de campo bajo la dirección de Lourdes Núñez (secretaria de Mujer de CCOO de Extremadura), quien nos explica su contenido en el siguiente artículo.

## Lourdes Núñez Cumplido

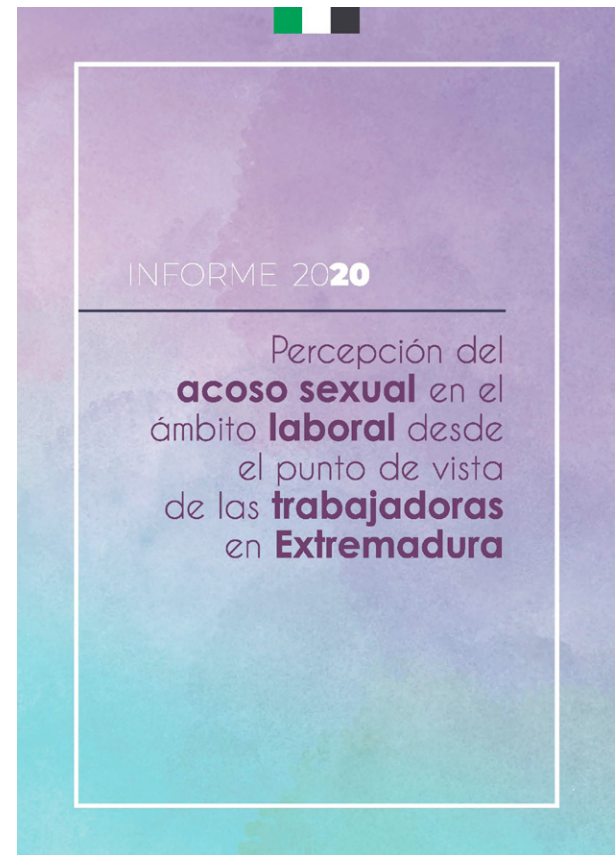
**CADA VEZ** que, por diversos motivos, se aborda el problema del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral una se topa con estadísticas poco o nada afinadas, el número de denuncias es más que limitado por el miedo que sufren las trabajadoras a ser doblemente juzgadas, a ser despedidas, a batallar con posibles represalias..., de ahí la referencia, a este aciago fenómeno, con la manida imagen de “la punta del iceberg”. CCOO de Extremadura plantea en paralelo, que otra de las causas podría ser debida a la poca literatura existente al respecto, a la falta de conocimiento o la falta de concienciación de las trabajadoras. De ahí que se plantease el dotar a las extremeñas de herramientas para conocer, en primer lugar, y denunciar, en segundo, este tipo de conductas sin temor a ser juzgadas o a tener algún tipo de consecuencias.

Para abordar el primer escalón, la Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura ha iniciado un proceso de elaboración de informes sobre la percepción de acoso en el ámbito laboral de las trabajadoras en Extremadura. El primer informe, presenta-

do el 30 de septiembre de 2020, ha sido elaborado con la colaboración del Departamento de Sociología de la Universidad de Extremadura (y el apoyo financiero del Instituto de la Mujer de Extremadura). Dicho informe pretende sensibilizar y prevenir, visualizar el problema y, por supuesto, animar a la denuncia y se aborda a partir de la visión y las experiencias de trabajadoras del sector privado de la región. Este informe, pionero en el ámbito regional, nacional y europeo, les da voz.

Conocer la situación real sobre el acoso en las empresas es imprescindible para mejorar los programas de prevención, sensibilización e intervención y poder, posteriormente, elevar propuestas que palíen y eliminen cualquier tipo de comportamiento no deseado en el ámbito laboral.

Para la realización del trabajo de campo -que corrió a cargo de Isidra Carrasco, María José Gutiérrez y Vanessa Lesme, técnicas de Igualdad de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura- era fundamental incorporar a un amplio abanico de trabajadoras (3.000 encuestas), pues esto ayuda a entender si sus características personales y laborales podían estar en la base de la variación sobre la percepción



Portada del informe editado por Comisiones Obreras de Extremadura.

del acoso sexual en el ámbito laboral y, efectivamente, los resultados corroboran este aspecto.

El informe parte del marco normativo y conceptual para, posteriormente, establecer los perfiles de las encuestadas, es decir, la caracterización de la muestra, analizar sus ideas y creencias, diferenciando la zona en la que se realizó la encuesta, el sector, el nivel de estudios o la edad... entre otros factores, y a partir de ahí elaborar una estadística de los tipos de acoso detectados y su frecuencia y/o intensidad, así como las actuaciones que se llevaron a cabo en su caso. Durante el proceso de elaboración del informe, quedó patente la falta de conocimiento sobre la existencia de protocolos de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo



en las empresas, así como la poca utilidad que se le otorga a esta herramienta.

A este primer informe, que no deja de ser una primera visión, en este caso del sector privado, se le sumará un segundo informe sobre percepción de acoso en el ámbito de la Administración Pública, que ya está en proceso de elaboración, y un tercero sobre la percepción desde el punto de vista de trabajadoras y trabajadores de Extremadura.

Sindicalmente, el informe plantea varios retos a conseguir. El principal sería redoblar los esfuerzos en los centros de trabajo para tener presencia efectiva y ser referencia en las plantillas, ya que la mayor parte de las encuestadas no elegían a las delegadas sindicales como el medio para denunciar y esto tiene que cambiar, hay que establecer sinergias y crear un clima de confianza. Y, unido a este primer reto, es precisa la formación del activo sindical en materia de acoso para poder realizar un acompañamiento eficaz y efectivo. Para CCOO es de vital importancia revitalizar la interlocución social, las mesas de diálogo social son la herramienta para poder revertir la fotografía que este informe ha revelado.

## Stop acoso

**UNA VEZ** presentando el primer informe, el siguiente paso fue el de dotar a las trabajadoras de la región de una herramienta de información, asesoramiento y denuncia de este tipo de conductas. Nace así, el pasado 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la *app* multiplataforma *StopAcosoCCOO*. *Libres de acoso sexual*, con el objetivo de consolidarse como una herramienta que permita a las mujeres identificar si están siendo víctimas de acoso sexual en sus centros de trabajo.

La premisa fundamental, en este caso, es que las trabajadoras, puedan conservar su anonimato en todo momento, si así lo desean y que, a su vez, desde CCOO de Extremadura se pueda tener conocimiento de qué hecho se está produciendo y en qué localidad, a través de la herramienta *Google Analytics*.

Además de identificar los posibles casos de acoso sexual, la aplicación ofrece información de cómo realizar el itinerario en aquellos casos en los que las trabajadoras decidan denunciar que están siendo víctimas de algún tipo de acoso sexual.

La herramienta va dirigida a todas las trabajadoras de Extremadura con independencia del sector de producción, la duración del contrato, edad, nacionalidad, etc.

La aplicación se organiza a través de secciones accesibles desde un menú lateral, en la pantalla de inicio o desde los atajos que se encuentran en la parte inferior y se caracteriza por ser muy intuitiva en su utilización. Se compone de dos tipos de secciones: las informativas (preguntas frecuentes, información de interés, etc.) y las interactivas (comunicaciones), además incorpora un breve test para ayudar a identificar el acoso sexual. Las secciones interactivas permiten a las trabajadoras ponerse en contacto con Comisiones Obreras de Extremadura y que decidan si desean denunciar, de forma anónima o proporcionando datos. En éste último caso, el sindicato acompañará a las afectadas a continuar el proceso, a través de los Centros de Apoyo y de Ayuda ubicados en Cáceres y Badajoz.

La aplicación no recaba ningún dato sin una autorización explícita, el hecho de descargarla e instalarla no aporta información alguna; realizar una comunicación anónima tampoco recaba ningún dato personal. Lógicamente realizar una comunicación con datos personales sí conlleva que se proporcionen algunos datos para poder contactar con la denunciante, pero son tratados exclusivamente por la Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura de manera que pueda realizarse el seguimiento de su caso. En el primer mes de vida efectiva de la aplicación, ha recibido más de 400 visitas, 20 llamadas a los centros de apoyo y seguimiento y cerca de 30 comunicaciones, unas anónimas y otras urgentes.

La previsión, es que una vez se realice una difusión masiva de la QR asociada a la descarga, puedan acceder a esta herramienta más de 200.000 trabajadoras en Extremadura. ■

Lourdes Núñez es secretaria de Mujer de CCOO de Extremadura (@ccoo\_ext).



*StopAcosoCCOO. Libres de acoso sexual.*

**“Conocer la situación real sobre el acoso en las empresas es imprescindible para mejorar los programas de prevención, sensibilización e intervención”.**



# Violencia machista contra las mujeres en el trabajo

## Medidor de acoso sexual

Anna María Mellado García

**EL ACOSO SEXUAL** es una de las formas de violencia machista contra las mujeres que se manifiesta en entornos laborales de todo tipo. Es un grave problema social que aumenta cada día, propiciado por la desregularización de las condiciones laborales, lo que genera mayor desprotección. Las trabajadoras son las más perjudicadas ya que el contexto de precariedad laboral provocado por contratos temporales, tiempos parciales o reducciones de jornada por cuidados, que caracteriza mayoritariamente el empleo de las mujeres, facilita que el acoso sexual no sea denunciado. En la última edición de la [Macroencuesta de violencia contra la mujer \(2019\)](#), publicada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se dieron a conocer por primera vez datos sobre el acoso sexual en el ámbito laboral en España desvelando que el 17,3% de las mujeres ha sufrido una situación de violencia machista en el trabajo, es decir, más de 1 millón y medio de trabajadoras.

En 2019 la Organización Internacional del Trabajo adoptó el [Convenio sobre la violencia y el acoso \(C-190\)](#) que entrará en vigor en junio de 2021, pero hasta la fecha solo ha sido ratificado por tres países. En España, a pesar de que el Gobierno inició el proceso de ratificación a principios de 2020, no se ha confirmado aún su adhesión.

En el preámbulo del *Convenio sobre la violencia y el acoso* se reconoce el derecho de las mujeres a un mundo de trabajo libre de violencia y el acoso por razón de género, barreras misóginas que impiden la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, su permanencia y el desarrollo profesional. Para erradicar la violencia machista en el ámbito laboral, la OIT conmina a adoptar la perspectiva de género y analizar las causas y los factores que atentan contra la dignidad de las mujeres: estereotipos de género, discriminación interseccional y abuso de poder.

En nuestro país, la [Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#) especifica que corresponde a las empresas promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, arbitrando medidas concretas para prevenirlo y procedimientos específicos para las denuncias que se formulen. Las situaciones de acoso sexual son evitables y también detectables, por ello la implicación de las empresas en actuaciones de sensibilización y prevención es fundamental para lograr un ambiente de trabajo libre de violencia machista. Una empresa que negocie con la plantilla un buen protocolo frente al acoso sexual y que procure una buena difusión del mismo, se posiciona frente a comportamientos inaceptables favoreciendo un clima laboral respetuoso.

Por ello CCOO reivindica de forma constante la necesidad de articular medidas para luchar contra el acoso sexual, de elaborar protocolos y de exigir el cumplimiento de los mismos.

La Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO de la Región de Murcia ha elaborado un "Medidor del acoso sexual", una herramienta de prevención para alertar sobre conductas y situaciones que no pueden ser normalizadas en los centros de trabajo y que deben ser atajadas de forma inmediata. Ha tenido gran repercusión social y mediática en la región, lo que prueba que el acoso sexual es un tema



**PIDE EN TU EMPRESA  
EL PROTOCOLO  
FRENTE AL ACOSO  
SEXUAL**

### MEDIDOR DEL ACOSO SEXUAL



Chistes de contenido sexual sobre mujeres	- 1	<b>¡CUIDADO!</b>
Piropos Comentarios sexuales	- 2	
Pedir citas reiteradamente	- 3	
Gestos y miradas insinuantes	- 4	<b>SI NO INTENTAS DETENERLO PUEDE CONVERTIRSE EN ACOSO SEXUAL</b>
Preguntar sobre tu vida sexual	- 5	
Hacer insinuaciones sexuales	- 6	
Mostrar imágenes de contenido sexual	- 7	<b>¡¡REACCIONA!!</b>
Propagar rumores sobre tu vida sexual	- 8	
Pedirte abiertamente relaciones sexuales	- 9	
Acercamiento excesivo	- 10	<b>BUSCA AYUDA EN EL SINDICATO TE ASESORAMOS Y TE APOYAMOS Tf: 968 35 52 06</b>
Abrazar y besar cuando no se desea	- 11	
Tocamientos, pellizcos o acorralamientos	- 12	
Exhibir o difundir imágenes sexuales a través de las redes	- 13	<b>¡¡¡ URGENTE !!!</b>
Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras	- 14	
Tener que realizar actos sexuales bajo presión de despido	- 15	
<b>Asalto sexual</b>	- 16	<b>NO LO DUDES DENUNCIA</b>

Escala basada en el Estudio: "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral". Instituto de la Mujer. 2006

#### Medidor de acoso sexual.

de gran interés porque es un problema subyacente que no emerge en muchas ocasiones por falta de información. La difusión del "Medidor del acoso sexual" en los centros de trabajo ha servido para informar, formar y promover la adopción de protocolos. También para recordar que en el sindicato se ofrece a las trabajadoras que se encuentren en una situación de acoso sexual asesoramiento, acompañamiento y la defensa de sus derechos.

El acoso sexual es una violencia machista inadmisibles que debe ser erradicada de todos los lugares de trabajo, sean presenciales o virtuales. Ésta es una declaración de principios que para CCOO no tiene discusión y por eso se exige al Gobierno de España que ratifique cuanto antes el convenio internacional sobre la violencia y el acoso.

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad, Juventud y Política Social de CCOO de la Región de Murcia (@CCOORM).

# Past Women

Diecisiete investigadoras de diferentes universidades e instituciones culturales forman parte del equipo que hace posible el sitio web [Past Women. Historial material de las mujeres](#), que desde la Arqueología y la Historia rescatan la cultura material de las mujeres.

## Elena Blasco Martín

ES UNA REALIDAD indiscutible que la Historia es contada por los vencedores, y lo digo tal cual "vencedores" en masculino plural; pues está claro que las mujeres a lo largo de la Historia de la humanidad han sido silenciadas, subordinadas e invisibilizadas.

Un proyecto como Past Women permite ganar visibilidad y sobre todo recuperar el espacio del que se expulsó a las mujeres a lo largo de los tiempos. Y no solo subrayar las aportaciones de éstas en el ámbito cultural y material de la humanidad, sino también favorecer para acabar con la segregación ocupacional y sectorial que a día de hoy siguen padeciendo.

Past Women es sin duda un gran escenario para resaltar el protagonismo en la investigación arqueológica e histórica de las mujeres y su papel en el desarrollo de la humanidad, así como para acabar con clichés de género que las sitúan en esa posición subalterna reducida a las tareas de cuidado, atención y reproducción; una posición generada en la actualidad más reciente de nuestra historia como sociedad y que, desde luego, nada tienen que ver con las sociedades prehistóricas.

Extrapolar conceptos, desigualdades, discriminaciones e incluso diferencias que a día de hoy se mantienen a consecuencia de esa construcción



Logotipo de Past Women.

ideológica "reciente" que es la división sexual del trabajo y perpetuar una cultura patriarcal, que genera desigualdades manifiestas en esta sociedad capitalista, despoja de la capacidad de analizar la realidad cultural, material y social de lo que haya podido suceder en las fases más tempranas de la humanidad e incluso en las diferentes etapas de la misma.

Es cierto que no soy objetiva en cuanto a la lectura histórica y arqueológica de la aportación de las mujeres en la sociedad, ni presente, ni pasada, ni futura, pero como lectora, investigadora, estudio-

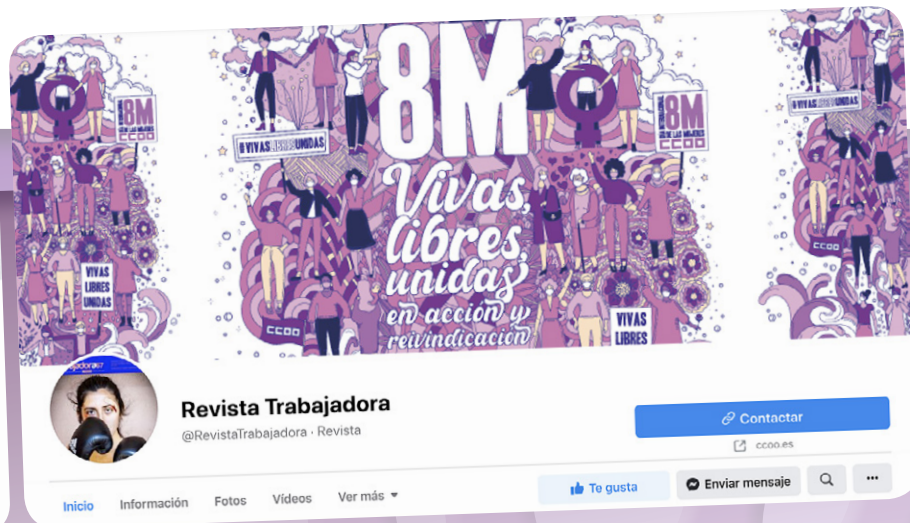
sa e incluso trabajadora de ese sector que descubre el pasado a través de los vestigios materiales encontrados bajo tierra, sorprende cómo no solo somos capaces de atribuir concepciones actuales a un pasado desconocido (en lo subjetivo especialmente), sino además de establecer que existieron desigualdades y discriminaciones que solo se han podido generar en un mundo globalizado como el actual.

Que mujeres y hombres son diferentes es una verdad absoluta, pero esto no quiere decir que la aportación femenina haya sido menor o de menor importancia. Las mujeres no quieren ser "iguales", solo quieren su reconocimiento y representación, dos aspectos que marcan la diferencia entre la justicia y la injusticia, entre la igualdad y la desigualdad.

La plasmación de la perspectiva de género en el ámbito científico, arqueológico e investigador, como en todo, supone un enorme enriquecimiento cultural y además permite acercarse con mayor exactitud a las comunidades y sociedades del pasado, donde como hoy, las mujeres tienen mucho que decir y contar.

Acercarse a Past Women, a sus estudios, investigaciones, actividades y recursos permite conocer y conocerse como mujeres a lo largo de los tiempos. 📖

Elena Blasco Martín (@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.



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

## Metas feministas para el 2021

# Redistribución del poder y conquista del espacio público

Anna María Mellado García

**EL FORTALECIMIENTO** del liderazgo y de la participación femenina en todos los niveles es para [ONU Mujeres](#) un objetivo prioritario y por ello el tema propuesto en 2021 para el 8 de Marzo es *Mujeres líderes: por un futuro igualitario en el mundo de la covid 19*. Lograr la plena participación en igualdad de oportunidades con los hombres en cargos de decisión, para enfrentar los futuros retos de sociedades alteradas por la pandemia, frenar las desigualdades socioeconómicas y garantizar el respeto por los derechos humanos de las mujeres, atajando cualquier forma de violencia machista en la política, es la línea estratégica que marcará la acción de Naciones Unidas durante el año 2021.

En el informe de evaluación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, ambicioso plan de acción acordado por 189 países en 1995 durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, se evalúa la representación de las mujeres en los órganos electivos de deliberación y en la conquista del espacio cívico, político y público. Algunos Estados miembro de Naciones Unidas han promovido cambios legislativos y políticas de igualdad para favorecer la participación y representación política de las mujeres. Pero los objetivos marcados en el compromiso de Beijing no se han cumplido satisfactoriamente: en 2018 los puestos directivos gubernamentales, en instituciones y en grandes empresas solo estaban ocupados por el 27% de mujeres.

En los últimos 25 años la representación femenina se ha situado en un promedio mundial del 24,3%, pero aunque ha aumentado el doble, más de tres cuartos de los escaños de los parlamentos nacionales están ocupados por hombres. Según datos de la Unión Interparlamentaria, únicamente el 9% de Estados ha alcanzado o superado el equilibrio de género al menos en un 40% de mujeres. Solo en 4 Estados de los 189 miembros los escaños están ocupados por el 50% de mujeres y en otros 33 Estados suponen entre el 30% y el 39%. En aquellos Estados en los que no hay cuotas electorales de género el porcentaje es mucho más bajo: en 26 Estados hay menos del 10% de repre-



Imagen de ONU Mujeres/Yihui Yuan para el 8 de Marzo de 2021.

**“El hostigamiento, las violencias machistas, el ciberacoso, la falta de financiación o el incumplimiento absoluto de los compromisos gubernamentales en igualdad son algunas de las medidas de represión y opresión del patriarcado”.**

sentantes parlamentarias y ninguna mujer en 3 Estados.

En los cargos políticos de mayor nivel la infrarrepresentación femenina se manifiesta de forma discriminatoria: en 2019 solo el 6,6% eran jefas de Estado y solo el 6,7% jefas de Gobierno, un escaso total de 23 mujeres repartidas entre 22 países. El número de ministras ha aumentado significativamente aunque aún no supera el 20,7%, pero un aspecto positivo es que ya no están circunscritas a dirigir únicamente ministerios de Igualdad o de Política Social. La ocupación de cargos directivos en empresas ha mejo-

rado situándose en 2018 en el 27% y aunque en la Administración pública las mujeres constituyen el 43,6% de la plantilla, solo el 29,6% ocupa un cargo directivo.

A la restricción del espacio de las mujeres en la sociedad civil se une el aumento de ataques contra las políticas, activistas o periodistas que participan en la vida pública, también contra organizaciones y colectivos feministas. ONU Mujeres denuncia que en 2018 estas presiones afectaron negativamente a los derechos civiles y políticos de 1.140 millones de mujeres de todo el mundo. El hostigamiento, las violencias machistas, el ciberacoso, la falta de financiación o el incumplimiento absoluto de los compromisos gubernamentales en igualdad son algunas de las medidas de represión y opresión del patriarcado. Pero ni el machismo ni la pandemia anularán la lucha feminista ni la exigencia de su plena participación en la vida pública. El empoderamiento y el liderazgo son dos objetivos fundamentales en la agenda feminista, con los que se hará retroceder la dominación patriarcal, redistribuir el poder y conquistar el espacio público. Las mujeres ocuparán el lugar al que tienen derecho y desde el cual contribuirán a articular espacios sociopolíticos solidarios. ■

Anna María Mellado es secretaria de Mujeres e Igualdad, Juventud y Política Social de CCOO de la Región de Murcia (@CCOORM).

# El derecho al aborto en el mundo, bajo presión

Área de Comunicación de la Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE)



EN LOS ÚLTIMOS años, el derecho a abortar vuelve a ser objeto de intensas batallas políticas y culturales en el mundo. Mientras -gracias fundamentalmente a las movilizaciones feministas- en algunos países se ha conseguido reconocer por ley y en diversas regiones se ha introducido en las agendas políticas, en otros territorios crecen las presiones de los grupos coercitivos que usan métodos agresivos para acabar con este derecho.

Entre los avances destaca la aprobación de la ley que despenaliza el aborto en Argentina, y que ha supuesto un impulso para la presentación de proyectos similares en otros países de la región, como Chile. En Estados Unidos, el nuevo Gobierno ha derogado la *Global Gag Rule* o *Política de Ciudad de México*, norma que impedía que las organizaciones no gubernamentales de cualquier país del mundo que recibieran financiación estadounidense llevaran a cabo iniciativas en terceros países relacionadas con el aborto, incluida la información. Y en Europa, el derecho de las mujeres a abortar se consolida en los últimos años. Irlanda aprobaba a finales de 2018 el aborto legal en las primeras doce semanas de gestación sin que la mujer tenga que justificar su decisión, y en 2017 Francia aprobaba una ley que diversas organizaciones piden también para España: la que protege a las mujeres que deciden abortar del acoso de grupos coercitivos y de las informaciones falsas que se difunden a través de internet.

Pero el derecho a interrumpir de manera voluntaria un embarazo está sufriendo ataques que se han incrementado en todo el mundo en los últimos años. En América Latina, el Parlamento de Honduras acaba de aprobar la prohibición absoluta del aborto ahora y en el futuro, declarando nulas e inválidas las leyes que puedan contravenir lo aprobado, y también está completamente prohibido abortar en Nicaragua, República Dominicana y El Salvador. En la actualidad, solo se permite la interrupción voluntaria del embarazo dentro de unos plazos establecidos en Cuba, Puerto Rico, Uruguay y Argentina, así como en los estados de CDMX y Oaxaca en México.

En Estados Unidos se están librando largas batallas judiciales en muchos de los Estados, especialmente aquellos con mayoría republicana. Y en Europa, la región del mundo donde más Estados protegen el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo, preocupa especialmente Polonia (1). La Corte Constitucional ha declarado inconstitucional el derecho a abortar cuando hay anomalías fetales, y diversas organizaciones alertan del riesgo de que la presión que los grupos fundamentalistas han ejercido para lograrlo traspase fronteras. En Eslovaquia, por ejemplo, se han tenido que frenar varios intentos para restringir el derecho a abortar. También en Europa se intentan frenar amenazas como la de los llamados "centros de crisis para el embarazo", que se presentan como clínicas donde se practican abortos pero en los que se presiona a las mujeres para que no puedan tomar una decisión libre e informada. Para ello, según un estudio realizado por *Open Democracy*, utilizan la manipulación emocional y ofrecen datos sin respaldo científico. Europarlamentarios/as y diputados/as de varios países han entregado una carta a la Comisaría de Salud de la Comisión Europea y a la Comisaría de Derechos Humanos del Consejo de Europa exigiendo medidas contra los centros que difundan información falsa sobre el aborto.

Estos son sólo algunos ejemplos de las amenazas contra los derechos sexuales y reproductivos que preocupan cada vez más a las organizaciones civiles y políticas. A los

**"Y en Europa, la región del mundo donde más Estados protegen el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo, preocupa especialmente Polonia".**

obstáculos existentes en los Estados donde es legal y a la ilegalidad del aborto en gran parte de América Latina, Asia y África -donde las organizaciones que atienden la salud sexual y reproductiva trabajan bajo las amenazas de grupos internacionales y muchas mujeres cumplen condena acusadas de "infanticidio" (como en Senegal)- se debe añadir el auge de movimientos ultraconservadores que actúan con grupos fundamentalistas religiosos y con financiación opaca.

Informes como *Restaurar el orden natural* publicado por el Fondo Europeo Parlamentario por los Derechos Sexuales y Reproductivos denuncian que estos grupos, que están coordinados internacionalmente, expanden sus campañas *e intervienen en los foros mundiales más importantes*, como el sistema de Naciones Unidas, las instituciones de la Unión Europea y los diversos foros políticos regionales. Por poner sólo unos ejemplos, han intentado que la *Federación Internacional de Planificación Familiar (IIPFF)* no sea escuchada en el Parlamento Europeo, presionan a la ONU para que retire de sus documentos el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y pretenden que dichos términos no sean incluidos en las resoluciones de la Asamblea Mundial de la Salud. Numerosas organizaciones sociales y voces expertas advierten que no puede seguir subestimándose el efecto que estos ataques de las "transnacionales contra el derecho al aborto" tienen en la erosión de la democracia. Los próximos años van a ser cruciales. ■

Área de Comunicación de la *Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE)* (@fpfeong), ONG aconfesional e independiente que trabaja por la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

(1) La FPFE promueve el manifiesto *Nosotras, mujeres que vivimos en Europa, no vamos a quedarnos calladas. Apoya a las mujeres en Polonia*, la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO se encuentra entre las organizaciones firmantes.

## Revista Más

**Más Mujeres a Seguir**, empeñada en ofrecer información "para mujeres que suman", edita la **revista Más**, que ya va por su número 12.

### Empar Pablo Martínez

**MUJERES a Seguir** es un espacio web, a modo de revista on line escrita, editada y dirigida por mujeres y pensada para todas las personas. Y es que las firmas, en su totalidad, llevan nombre femenino y la totalidad de la redacción así como los departamentos financieros o de personal están dirigidos por ellas. De ese modo, lo que debería considerar-

se como algo normal, se convierte en extraordinario por efecto del contraste con otros medios y proyectos editoriales, sean on line u off line. Ya solo por eso, *Mujeres a seguir* llama poderosamente la atención. Editan, asimismo, una revista en papel, la revista *Más*.

En unas pocas líneas me gustaría subrayar lo conveniente de una publicación como ésta para destacar los nombres de mujeres -las que fueron y las que son- en

multitud de disciplinas, de la economía a las artes, pasando por la ciencia o la política. La perspectiva feminista empodera a las mujeres.

Recomiendo una lectura y diez minutos de reflexión al manifiesto de la publicación, cuyo primer punto, que parece su compromiso fundacional, subraya: "Creemos en nuestro talento, en nuestra capacidad de inspirar a otras mujeres y cambiar las cosas". ¿Una declaración de intenciones desde la sororidad? A partir de la curiosidad que despertó en mí, guardo el compromiso de seguir su andadura editorial desde mi curiosidad y la perspectiva que me es propia, sindical y feminista. **ii**



Empar Pablo (@emparpm) es secretaria confederal de Comunicación de Comisiones Obreras.

## Por el trabajo decente en África

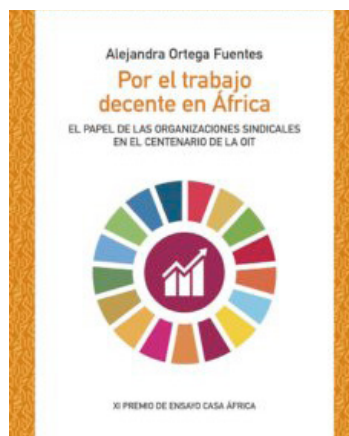
### Joan Tusell Prats y Ángeles Jurado Quintana

**Por el trabajo decente en África. El papel de las organizaciones sindicales en el centenario de la OIT**, de Alejandra Ortega Fuentes. XI Premio de Ensayo Casa África. Ediciones La Catarata. Colección Casa África. 101 páginas.

**ALEJANDRA** Ortega, doctora en Estudios Árabes y responsable de Países Árabes, África y Asia y OIT en la Confederación Sindical de CCOO, reconoce en su ensayo *Por el trabajo decente en África* la resiliencia y las contribuciones del sindicalismo en el continente africano, propone sinergias y aprendizajes mutuos y recuerda la importancia de la acción sindical para mejorar nuestras sociedades y garantizar

trabajos decentes. Lo hace describiendo modelos, documentando la historia y dando aliento a un movimiento que, no por desconocido ni vanguardado, resulta menos efectivo.

La autora conoce bien el terreno que pisa y describe fielmente los obstáculos que entorpecen el camino de sindicatos y personas trabajadoras en el continente africano. Sin embargo, también propone mecanismos para lograr un



diálogo social transparente y efectivo y exige, de paso, datos que sirvan para bosquejar un retrato lo más fiel posible del panorama

laboral: estadísticas, convenios ratificados y directrices de obligado cumplimiento.

Ortega concluye su análisis subrayando la importancia de la cooperación sindical y de que los países africanos sean capaces de respetar y seguir las guías marcadas por la Organización Internacional del Trabajo. Un trabajo documentado, sensible y riguroso, al que pone fin con las palabras: "Si deseamos la paz, cultivemos la justicia", algo que da una idea del espíritu del texto y la vocación de su autora. **ii**

Joan Tusell (@joantp) y Ángeles Jurado (@Angeles\_Jurado) forman parte del Área de Medios de Comunicación de Casa África (@CasaAfrica).

## Ser feministas

**Ser feministas. Pensamiento y acción**, de VV.AA, Alicia H. Puleo (ed.) Madrid, 2020: Ediciones Cátedra. Colección Feminismos.

### Carmen López López

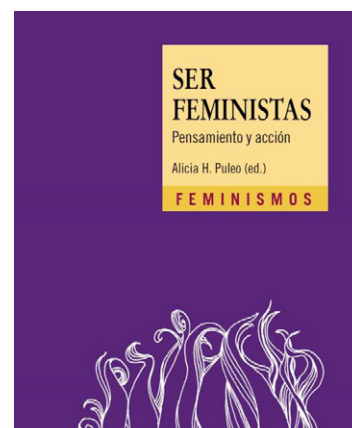
**ESTE** es un libro realizado para celebrar el 30 aniversario de la Colección Feminismos, de la editorial Cátedra y que ha sido coordinado por Alicia H. Puleo, catedrática de Filosofía Moral y Política de la Universidad de Valladolid, y que tal y como ella misma dice ha sido escrito a partir de frases y lemas

destacados del feminismo. La obra recoge los textos escritos de 41 mujeres y dos hombres.

Desde frases de escritoras célebres como la filósofa inglesa Mary Wollstonecraft: "No deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre sí mismas" como reivindicación de la autonomía y la igualdad de las mujeres o como la filósofa española Celia

Amorós: "La construcción social de los géneros tal como nos es conocida no es sino la construcción misma de la jerarquización patriarcal", pasando por lemas feministas como: "Ni la tierra ni las mujeres somos territorios de conquista" para reivindicar la lucha de las activistas, hasta: "Perdone las molestias, pero nos están matando" para explicitar la violencia contra las mujeres.

**Verónica Perales** ilustra el ensayo, quien ha escogido una metáfora visual: el cabello o vello corporal, como línea de continuación, dibujando además a mujeres relevantes y queriendo destacar el enorme valor de los debates y logros del feminismo en los últimos años. **ii**



Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO).



# Permisos igualitarios: 16 semanas para padres o progenitores

Carmen López López

**EN PRIMER LUGAR** es preciso recordar que el permiso de paternidad tiene su origen en el año 2007. Hasta ese momento, el padre solo tenía derecho a dos días libres por nacimiento de una hija o hijo. Con los nuevos permisos se establecieron dos semanas, hasta 2017 que se amplió a cuatro, para pasar a cinco semanas en 2018.

Por fin, este año 2021, se inicia con una novedad -que se plasmó en el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)- como es la equiparación del permiso de paternidad/progenitor con el de la madre. En su presentación a los medios de comunicación y en lo referente a la ampliación del permiso por paternidad decía la entonces vicepresidenta del Gobierno, Carmen Calvo: *"La maternidad no puede ser un arma en contra del desarrollo laboral y ciudadano de las mujeres, sino una opción libre de la mujer"*, por lo que: *"Tenemos que hacernos corresponsables todos"*.

Fotografía de Txefe Betancort.

"El fin no es otro que asegurar que ambos progenitores cumplan con su deber de cuidado sin que la imposición sea casi en exclusividad para las madres, pues no es un asunto biológico que las madres sean las cuidadoras de sus criaturas."



Una verdad, no tan obvia, pues el cuidado sigue recayendo en las mujeres y se ha acentuado en este periodo de pandemia por el cierre de servicios públicos de cuidados. La desigualdad ha despuntado en todos los ámbitos y, especialmente, en la brecha laboral, por eso la imperiosa necesidad de que existan este tipo de permisos como algo complementario a otras medidas y acciones necesarias que habrían de poner en marcha los Gobiernos para conseguir la igualdad real.

Se ampliaba a 8 semanas el permiso de paternidad, como un permiso igual, intransferible y retribuido, desde 2019, a 12 en 2020 y a 16 en 2021, con una licencia inicial de 6 semanas ininterrumpidas para cada progenitor y otras diez semanas pasa cada una a distribuir hasta los doce meses, equiparándose así al de maternidad en 3 años y a la media de los países de la CE. Ha Quedado también establecido el permiso de lactancia para ambos progenitores.

Es necesario que los permisos sean igualitarios para conseguir que no sea algo decidido de antemano hacia las madres, que las mujeres sean las cuidadoras por decreto, el fin no es otro que asegurar que ambos progenitores cumplan con su deber de cuidado sin que la imposición sea casi en exclusividad para las madres, pues no es un asunto biológico que las madres sean las cuidadoras de sus criaturas, más bien es una imposición general consentida en casi toda la sociedad y por los diferentes Gobiernos que, en muchas ocasiones, se reflejan en las leyes y en la falta de servicios públicos para el cuidado.

Por este motivo el permiso no puede ser transferible para evitar y erradicar la actual mentalidad conservadora y la patente desigualdad a la hora de afrontar los cuidados. La libre elección debe ser sobre iguales y mientras esto no sea posible se debe insistir en este tipo de permisos.

El beneficio de las medidas de igualdad y los permisos igualitarios, y en los

**“No basta con redactar leyes, es necesario que vayan acompañadas de recurso económicos para su aplicación (...) y nueva creación de servicios públicos que deben redundar en beneficio de toda la sociedad”.**


que hay que seguir avanzando, es para ambos progenitores y para la criatura que se mantendrá en una familia igualitaria y especialmente comenzará a evitar la precariedad laboral y la pobreza femenina por el hecho de ser madres, cuidadoras, pues no hay que olvidar como indicó Elena Blasco Martín, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras: *“Se ha producido un mayor aumento del paro en mujeres, que ya eran mayoría antes, entre las personas desempleadas. Tres de cada cuatro empleos a tiempo parcial son de mujeres. Siete de cada diez empleos temporales a tiempo parcial los desempeñan mujeres. Ellas siguen siendo mayoría entre quienes buscan el primer empleo (55,1%) y siguen siendo mayoría en el paro de larga duración: son el 58% de quienes llevan entre 1 y 2 años en paro; y el 56% de quienes llevan dos años o más”.*

Gran parte de esta precariedad, ya existente, se ha confirmado en un incipiente aumento por los momentos que actualmente toca vivir, en el que las mujeres se han visto en la obligación de cogerse excedencias o dejar el trabajo por

la notable falta de recursos públicos y cierres continuados pero, especialmente, por la falta histórica de medidas en igualdad, que llevan en la mayoría de las ocasiones a prescindir de las trabajadoras en las empresas.

CCOO siempre ha apostado por los permisos igualitarios, intransferibles y retribuidos al 100 por cien, para conseguir una verdadera corresponsabilidad, más allá de los desacuerdos sobre el lento proceso en el que se realizan éstos. Sirva, como ejemplo, este permiso para progenitores que ha requerido de 3 años para su completa aplicación.

Que en nuestro país solo existiesen dos días de permiso para el padre hasta 2007 evidencia la falta de compromiso que ha habido en los diferentes Gobiernos por acometer la desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral y social, por eso no puede ser que la lentitud en su aplicación -así como la de falta de medidas y el deterioro continuado de los servicios públicos- haya provocado en este tiempo de pandemia una vuelta a los cuidados de las mujeres con la consiguiente pérdida de empleo.

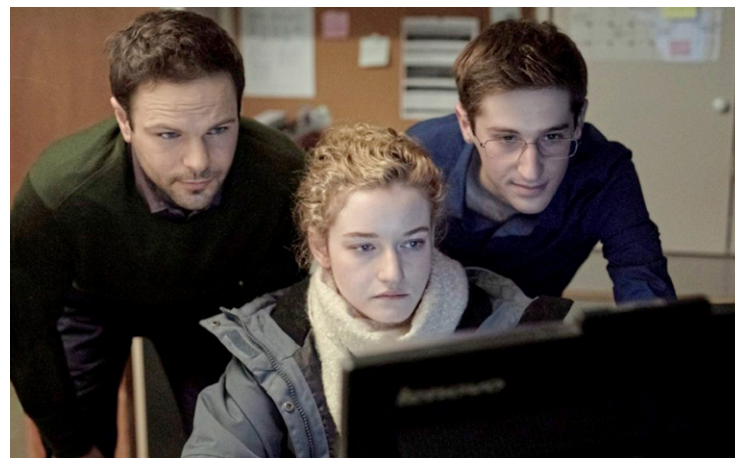
CCOO apuesta por este tipo de medidas, pero no en su parsimonia a la hora de su aplicación. Es preciso que el Gobierno pise el acelerador y no demore más la reforma y creación de leyes para conseguir la igualdad real. No obstante, no basta con redactar leyes, es necesario que vayan acompañadas de recurso económicos para su aplicación sin olvidar la formación en igualdad en todos los campos así como la reposición y nueva creación de servicios públicos que deben redundar en beneficio de toda la sociedad. 

Carmen López (@2014clopez) es secretaria de Mujeres de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (@FSCdeCCOO).

## cine

# The Assistant

*The Assistant* (EEUU, 2019), de la guionista, editora de cine y directora australiana Kitty Green, está protagonizada por Julia Garner en el papel de una ayudante de producción zarandeada por una verdad incómoda.



## Carmen Briz Hernández

**THE ASSISTANT** es una película que cuenta más con lo que deja de mostrar que con lo que se ve en la pantalla. De este modo consigue hacer "cómplices" a espectadoras y espectadores del acoso sexual que viven y soportan muchas mujeres en el ámbito laboral, un acoso condenado al silencio.

La triste oficina de Jane, magistralmente interpretada por Julia Garner, es un reflejo del feo mundo laboral en un sector que, en principio, debería estar lleno de colores y grandes y luminosos focos. Jane ha conseguido un empleo en la industria del cine como ayudante de producción. Cada día, intuimos, Jane se desplaza de noche por las calles de Nueva York y cada día abre la oficina y lo mismo limpia los restos de un sofá, que fríega tazas y vasos, que envía paquetes, que atiende al teléfono, que envía emails. Hay un jefe en el despacho a quien nunca se ve.

La película se cuenta en una interminable jornada laboral, que se prolonga hasta entrada la noche ("qué afortunada por tener un trabajo", "qué suerte trabajar en una prestigiosa productora cinematográfica"). A veces

parece que hizo algo no del todo bien y el jefe ("ausente de la pantalla") le exige que se disculpe por escrito. Sus compañeros le "ayudan" a redactar el email: "*Gracias por darme la oportunidad de trabajar para Vd.*".

Pero hay algo que hace que Jane comience a sospechar que no todo lo que sucede tras la puerta del despacho sea "normal". E intenta hacer algo... hasta toparse con el muro de Recursos Humanos, de sus propios compañeros de oficina, de las propias profesionales, mujeres con mayor responsabilidad, que siguen pensando que las chicas jóvenes que visitan el despacho del "gran jefe" sacarán provecho de la situación en su propio beneficio. **ii**

Carmen Briz (@MamenBriz) es periodista y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

## poesía

# Gata Cattana

*La escala de Mohs* (2019) y *No vine a ser carne. Poesías y textos inéditos* (2020), de Gata Cattana (Adamuz, Córdoba, 1991 – Madrid, 2017), ambos de la editorial Aguilar.



## Enrique Arce Castilla

**YA SÉ** que todas las muertes son injustas –bueno, no todas-, pero que esta creadora comprometida, rapera y "poetisa", mujer activa y activista, "ratilla de biblioteca", desaparezca de repente por unas complicaciones de corazón (no podía ser de otra manera), y que sólo con 25 años tengamos que conocer la mayor parte de su obra de forma póstuma, fea palabra, me parece de una injusticia intolerable.

Gata Cattana (Cat+Ana) se llamaba también Ana Sforza, cuando escribía, y se llamó Isabel García. En las redes y en conciertos hizo un rap con influencias flamencas y electrónicas, un rap que hablaba de otros temas, un rap femenino y feminista, un rap cargado de reivindicación y de introspección. El "póstumo" *Banzai!* fue su primer disco editado. En 2019 Aguilar publicó su libro de poemas *La escala de Mohs* (autoeditado por ella en 2016) y en 2020, la misma editorial publicaba *No vine a ser carne, poesías y textos inéditos*. Ya veis que esta Gata tenía muchas cosas que decir.

Y es que Ana Sforza, la Gata poeta, se deja ver en sus poemas porque se busca, y en ese buscarse se interpela (también se regaña y se reta) y nos interpela a quienes la leemos. Hay algo en su poesía de tanteos de autorretrarse para sí misma, por sí misma, sin ceñirse a dogmas ni férreas morales, abierta a la duda y consciente de la necesidad de hacer poesía.

Y así, hace la Gata una poesía cargada de referencias mitológicas, culturales, filosóficas, pero una poesía cercana que habla del mundo, la socie-

dad, las mujeres, el amor, el mundo, la poesía, de ella misma haciéndose. Una poesía de los escombros y una poesía de las primaveras. Una poesía contra el pensamiento único y contra las certezas; con la necesidad de implicarse hasta el límite, "*hasta donde duele*"; y, porque "*los derechos humanos empiezan en casa*" con la determinación de no ser nunca Penélope, mujer que espera; con la voluntad de hacer la guerra los dioses, de "*esculpir utopías*"; una poesía en la que decir, por ejemplo, "*no todos somos prescindibles*". Una poesía de lucha y una poesía de amor.

"*Merecete la vida/hasta tal punto/que tu muerte/parezca una injusticia*". Joder, así acabas uno de tus poemas, Gata. Gata tierna, Gata guerrera, Gata necesaria... **ii**

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

## novela

# Lea despacio. Quien avisa no es traidor(a)

*Pequeñas mujeres rojas*, de Marta Sanz. Barcelona, 2020: Editorial Anagrama.



Ilustración de portada de la novela de Marta Sanz (Fotograma @Sorokopud/Depositphotos).

## Diana García Bujarrabal

CON UN LENGUAJE exuberante y una mezcla de técnicas narrativas que conjuga el narrador omnisciente o el estilo epistolar, Marta Sanz nos invita a viajar a Azafrán, un lugar imaginario, un

pueblo casi onírico y tan lúgubre como el Comala del Pedro Páramo, la célebre novela de Juan Rulfo. Y en ese lugar imaginario, Azafrán, o 'Azufrón', donde el ambiente pesa desde el primer momento y dicen más los silencios o el runrún de los niños perdidos y las mujeres muertas

que las voces vivas, nos invita a acompañar a la coja Paula Quiñones, a la pequeña, empujada, Pauli, sobre la que se ciernen los peores presagios. *Pequeñas mujeres rojas*, que cierra la trilogía del detective Arturo Zarco iniciada en 2010, es una novela que escarba en la tierra y en los silencios, en las mentiras que enturbian las relaciones de pareja o en el clima opresivo que a veces se da en las localidades del campo. Pero, sobre todo, escarba en nuestros traumas colectivos, en esta España que tanta tierra ha echado sobre su memoria política y que día a día da la espalda a la brutal violencia que se ejerce en contra de las mujeres. A veces no resulta fácil, precisamente por esa superposición de planos y de voces. También porque su descripción de la violencia es cruda, sin veleidades esteticistas, porque no hay belleza que quepa en la barbarie. Con los recursos y en la tradición de la novela negra, la autora traza un relato duro y, sobre todo, profundamente político precisamente en este momento en el que hay quien se atreve a cuestionar todo lo que en nuestro país ha sucedido. Y lo que sigue pasando. **ff**

Diana García (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

## música

# The Sey Sisters

*We Got Your Back* es el tercer álbum de las hermanas The Sey Sisters, catalanas de ascendencia ghanesa, que acaba de ver la luz a principios de marzo de 2020.

## Raquel Prieto García

THE SEY SISTERS no son sólo tres hermanas de ascendencia ghanesa, nacidas en Cataluña, son voces de mujeres reivindicativas de su negritud y de que ésta no marque su futuro y uno de los conjuntos vocales catalanes más emblemáticos. Comenzaron su andadura musical en 2006 y publicaron su primer álbum en 2015.

Su música, sin abandonar los ritmos de la música africana, tiene claras raíces en el góspel, con matices de soul y jazz. El ritmo que imprimen a sus canciones engancha desde la primera



canción. La armonía de sus voces, a las que sólo acompaña un piano y un saxofón, transmite toda la profundidad de sus anhelos, denuncias y esperanzas. Destacan sus cantos a capela y sus excelentes puestas en escena.

Las letras de sus canciones llaman a reflexionar sobre la libertad y realidad de las personas racializadas y migrantes en ciudades cosmopolitas y seguramente la insuficiente libertad con la que viven en sociedades con numerosos prejuicios hacia su realidad. También cantan a la superación de obstáculos, a la solidaridad y a la necesidad de ahondar en la esperanza de que esta situación cambie.

En *Rise*, su segundo álbum (2018), destacan *What is freedom for you* y *Belive*. Las canciones que lo componen están llenas de emoción que surge de la lucha contra la injusticia, la defensa de los derechos humanos y la esperanza en el futuro. *Rise* es un llamamiento a la revolución personal, a la aceptación personal, la colectiva y a la visibilidad. El ritmo envuelve y las letras hacen comprender y conocer la realidad de otras personas en sociedades que creemos tolerantes ante la diversidad racial.

De su tercer álbum *We Got Your Back* ya hay algunos temas disponibles en su canal de [YouTube](#). **ff**

Raquel Prieto es licenciada en Derecho y forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

# Del "sexilio" de nuestros pueblos a la oportunidad de contribuir a su recuperación

José Luis Arroyo Sánchez

**UNA REALIDAD** en el imaginario de las personas que aspiran a vivir una vida diversa con identidades distintas a la heterosexualidad es la obligación de abandonar su entorno inmediato y huir a sociedades más diversas y abiertas con las que se identifica a las sociedades urbanas frente a la creencia de que el mundo rural vive instalado en los prejuicios.

A día de hoy, es difícil afirmar *a priori* que las sociedades rurales sean menos abiertas que las sociedades urbanas, porque sería negar esa vocación transformadora en el entorno rural, donde trabajan personas activistas y donde se han producido importantes avances, y además sería pintar la vida de las ciudades como idílica para la población LGTBI+, cuando los datos de agresiones denunciadas evidencian que en las sociedades urbanas sigue habiendo hostilidad hacia la diversidad, que simplemente se expresa en plenitud en determinados barrios, en el ocio o con actividades muy vinculadas al consumo, lo que produce también una diferenciación del ejercicio de los derechos en función de la capacidad y estabilidad económica. La igualdad real y la plenitud de derecho está muy distante de conseguirse en los centros educativos donde mucha infancia sufre acoso o en los centros de trabajo que a día de hoy siguen siendo un armario, por no hablar de la situación tan relegada en el mundo laboral que viven las personas transexuales, especialmente las mujeres y que son ámbitos fundamentales aunque sólo sea por el tiempo que se emplea en los mismos para la socialización.

También es una realidad el cambio de opinión que se ha ido produciendo en los últimos años en la sociedad a cerca de la población LGTBI; donde ha sido fundamental trabajar desde el activismo para el desmontaje del sistema represivo anterior a la democracia, a periodos donde se han ido adquiriendo visibilidad e igualdad formal de derechos y presencia en organizaciones como CCOO, que afortunadamente se irra-

Fotografía de Txefe Betancort.



dian en muchos ámbitos de la organización y por consiguiente, también de la sociedad, aunque sin duda lejos de alcanzar el grado de participación y presencia que por razones aunque solo sean aritméticas corresponden al colectivo.

Ciertamente, el compromiso con las grandes causas de la historia, tanto en España como en el mundo, por parte del activismo LGTBI+ siempre ha existido, a pesar de saber que víctimas o héroes siempre serían borradas de la memoria colectiva, y lo que es más importante siempre podrán contar con él, por nuestra capacidad de adaptación y vocación de transformación de los ambientes hostiles.

Sin duda es una asignatura pendiente que la construcción de la memoria en la sociedades democráticas se haga desde la diversidad con la finalidad de construir más democracia y garantizar el avance en derechos humanos, la nuestra está escrita con páginas constantes de la represión, la estigmatización y patologización vivida, que explican en buena medida el miedo sentido a "ser", la huida permanente, la ocultación e incluso la imposibilidad de poder ejercer el derecho a defenderse ante muchas agresiones verbales cuando no físicas que se viven desde los entornos más inmediatos, desde la escuela y que muchas personas siguen viviendo en el centro de trabajo, como consecuencia de la dictadura impuesta por el machismo heterosexista.

La construcción de nuestras identidades ha ido muy ligada a la necesidad de saber entenderse para después optar entre la huida o el encierro en el entorno en el que se ha nacido y crecido y que representan nuestras familias y nuestros pueblos, donde además es difícil encontrar referente positivo y de éxito en la construcción de un proyecto vivencial pleno. Así pues, no son las razones económicas las más importantes para la toma de decisión, sino que prima el poder desarrollarte plenamente como persona aunque el peaje sea dejar atrás también una parte de tu identidad y sabiendo que cualquier tipo de retorno sería la vuelta al armario y al silencio.

No obstante, aunque haya mucho sufrimiento en la vida de muchas personas, el colectivo LGTBI+ en su conjunto ha sabido crear una historia de éxito por su capacidad de resiliencia, adaptación y la necesidad de reconstruirse continuamente. Ha sabido ver la oportunidad donde otros sólo veían decadencia y destrucción recuperando los barrios degradados de grandes ciudades y convir-

**"La igualdad real y la plenitud de derecho está muy distante de conseguirse en los centros educativos donde mucha infancia sufre acoso o en los centros de trabajo que a día de hoy siguen siendo un armario".**

tiéndolos en centros pujantes económicos y de empleo. Ha sabido observar las oportunidades, encontrar la innovación y ponerlas en beneficio del bien común y la comunidad, lo que puede favorecer la transformación de los pueblos.

Además el activismo en el mundo rural, entre el que se encuentran sindicalistas de CCOO, ha empezado a emerger con fuerza en la última década y son muchas las instituciones y organizaciones que trabajan sobre el terreno para poner fin a esta realidad que es el "sexilio". Además dichas organizaciones, han conseguido ver las oportunidades que a día de hoy, el mundo rural puede ofrecer a la población LGTBI+ y sin duda, la diversidad al mundo rural, más cuando en la era digital y de las redes sociales, el anonimato ya ha dejado de ser una opción en las grandes ciudades.

El trabajo realizado ha permitido desarrollar actividades culturales, educativas, políticas o sindicales que han permitido el poder observar resultados positivos de una manera rápida en materia de sensibilización y visibilidad de la población LGTBI+ y además llegar por medio de esas actividades a ámbitos diversos y diferenciados del mundo rural, como pueden ser familias, infancia, tercera edad... frente a las experiencias en el mundo urbano que porcentualmente, salvo los grandes eventos, llegan a una parte de la población más limitada y en la mayoría de los casos más familiarizada y sensibilizada con la lucha contra la discriminación del propio colectivo.

También es un reto importante, el desarrollo normativo emprendido por las Co-

munidades Autónomas, también gracias a la visibilización de referentes políticos LGTBI+ que han llegado a las instituciones fundamentalmente en la filas de la izquierda, y que ha permitido incorporar nuestra visión al debate de las leyes actuales y los proyectos en tramitación y lo que es más importante ayudar a la resolución de los grandes problemas que tiene la sociedad, como puede ser trazar una agenda en la lucha contra la despoblación que permita poner fin a una injusticia, el "sexilio" y a favorecer el retorno de aquellas personas que decidieron abandonar el entorno y que entre sus opciones nunca estuvo el retornar.

También esa necesidad de promover la igualdad real y la diversidad debe formar parte de la agenda del sindicalismo de clase en el conjunto del Estado, garantizando que estar presentes en el papel de agentes sociales con los interlocutores de la empresa y también con los Gobiernos y que permitan entender que la diversidad no es sólo justicia, es también oportunidad de incorporar fuerzas y población para construir sociedades más plurales en los municipios menos poblados.

En ese sentido, la diversidad, el pluralismo y las políticas LGTBI+ deben ser una competencia más de los municipios y de la labor que desempeñan en el día a día los ayuntamientos, y además debe estar presente en las sociedades rurales por medio del resto de las políticas que se diseñan desde una estrategia multinivel y que afectan a ámbitos tan diferentes pero a la vez tan conectados como pueden ser la escuela rural, la sanidad, los servicios sociales o la cultura.

En definitiva, la realidad en este siglo XXI, viene a evidenciar un nuevo fenómeno que es la despoblación rural y la población LGTBI+ posiblemente sea una de las grandes oportunidades que tiene ese mundo rural por explorar para garantizar su supervivencia, más cuando el anonimato ha dejado de ser una opción, ya que las diversidad aporta pluralismo, el bagaje de la resiliencia, de la necesidad de reinventarse y transformar y el poder contribuir a llenar esos pueblos en riesgo de vaciarse con más familias y más personas que sin duda pueden garantizar una contribución a la vida económica, cultural y política del que el mundo rural no se puede permitir el lujo de prescindir. ■

José Luis Arroyo (@JLArroyoS) es secretario general de CCOO de Toledo.

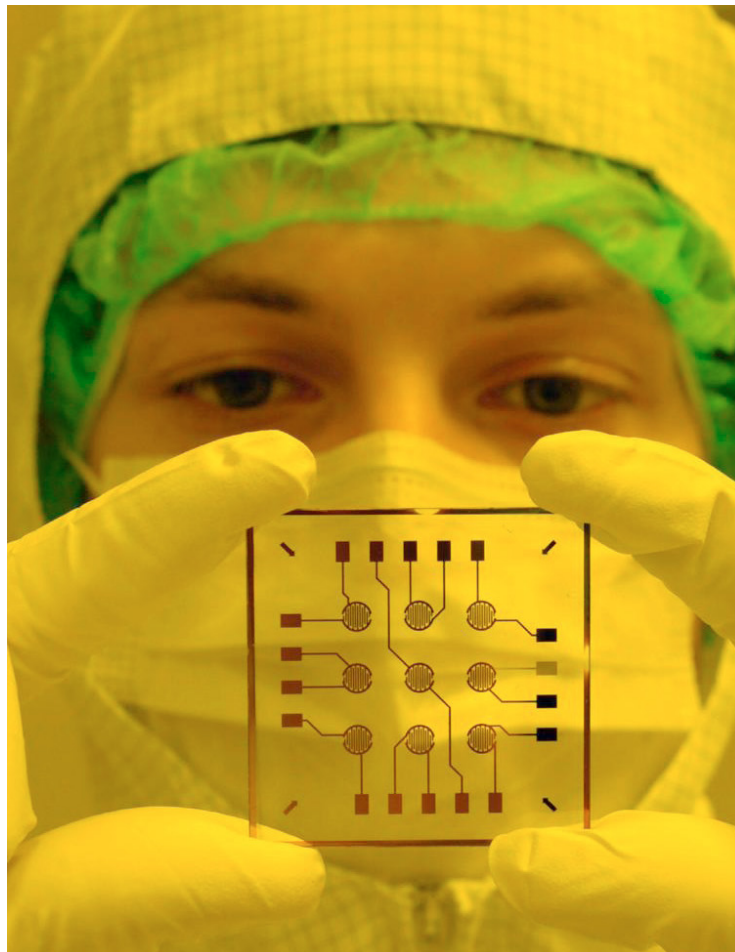
# Crónica de una injusticia

**Silvia Espinosa López**

**DURANTE** la pandemia, CCOO ha protagonizado una lucha sin cuartel en la defensa de la salud y la vida de personas trabajadoras a quienes representa. No ha parado de denunciar, primero y durante los primeros meses la falta de equipos de protección, que tuvo consecuencias terribles para tantas personas que se tenían que enfrentar día a día, en primera línea de fuego, al contagio. Durante esos angustiosos primeros meses se puso de manifiesto la debilidad de los servicios de prevención, y se denunció el incumplimiento de sus obligaciones. Hubo que arremeter contra decisiones absurdas, como la de mandar a incorporarse a las y los profesionales sanitarios y sociosanitarios infectados a los 7 días de haber dado positivo sin ninguna otra prueba diagnóstica, o contra la decisión de establecer medidas preventivas en función de las categorías y no según las tareas y exposición al riesgo que comportan.

Una de las luchas más importante dentro de este contexto es conseguir el pleno reconocimiento de contingencia laboral para aquellas personas trabajadoras, personal esencial y muy mayoritariamente mujeres, infectadas en el transcurso de su actividad laboral. ¿Puede haber algo más justo? En los países de nuestro entorno este problema también está en debate, incomprensible cuando hasta la propia OMS se significó al respecto, dándonos la razón. No obstante, en un principio la contingencia sólo se reconoció laboral a efectos económicos, lo que hizo saltar todas las alarmas, pues la situación no cubría las muchas situaciones de enfermedad, muertes y secuelas.

A finales de mayo llegó un primer avance con el [RDL 19/2020](#), el cual reconoce la presunción de contagio en el pue-



Fotografía de Alberto Morante.

**“Cuando ya son 118.000 personas quienes han sufrido contagio trabajando en el sector sanitario y sociosanitario, cuando se ven las graves consecuencias, las muertes y las secuelas que la enfermedad está dejando a su paso, no valen medias tintas”.**

to de trabajo a las personas que realizan su actividad laboral en centros sanitarios y socio-sanitarios. Contempla sólo el accidente laboral, por lo que no protege las incapacidades permanentes futuras. Además, a su amparo sólo se podía solicitar el reconocimiento de accidente de trabajo hasta el mes posterior a la finalización

del Estado de alarma, situación intolerable por hacer depender el derecho de una persona trabajadora a si se ha infectado fuera o dentro del periodo señalado. Sigue quedando desprotegido mucho personal expuesto de la misma manera: personal no sanitario, personal de transporte sanitario, servicios funerarios, servi-

cios auxiliares como personal de limpieza, y el personal de ayuda a domicilio; y sigue quedando pendiente la reivindicación de enfermedad profesional.

La situación al finalizar el estado de alarma era muy preocupante por el elevado porcentaje de contagios (118.000 en la actualidad). En cambio, el avance de la estadística de accidentes de trabajo de diciembre de 2020 refleja sólo 9.556 accidentes por COVID, de los que el 91% se empezaron a registrar a partir de julio. En los contagios de profesionales existe un importante sesgo por sexo: el 79% son mujeres, aunque 3 de cada 4 muertes son de hombres. CCOO continuó peleando por un cambio normativo de protección social ante esta grave situación.

Cuando se cumple casi un año de lucha llega el esperado [Real Decreto-ley de 3 de febrero de 2021](#) para reconocer, por fin, como enfermedad profesional el contagio de COVID-19 para el personal sanitario y sociosanitario. Un gran paso adelante, aunque no el definitivo, pues su ambigüedad deja en entredicho la protección de muchas personas que trabajan en centros sanitarios y sociosanitarios y por tanto están potencialmente afectadas. Cuando ya son 118.000 las trabajadoras y trabajadores que han sufrido contagio trabajando en este sector, cuando se ven las graves consecuencias para el personal (el infectado y el no infectado a consecuencia de las cargas de trabajo, los altos riesgos psicosociales...etc), las muertes y las secuelas que la enfermedad está dejando a su paso, no valen medias tintas, por lo que el sindicato seguirá denunciando y luchando por una mayor concreción en el alcance de las medidas de protección a todo el personal, porque es necesario y es de justicia. **II**

Silvia Espinosa (@silviaFSSCCOO) es secretaria de Mujeres y Políticas LGTBIQ de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (@fssccoo).

# Igualdad, cuestión de mujeres y de hombres

**Mari Cruz Vicente Peralta**

**RECIENTEMENTE** he leído el libro de relatos [Conciencia de clase. Historia de CCOO](#) y alegra que se inicie con el relato de Petra Cuevas, una mujer de gran espíritu combativo; como bien la define Elvira Lindo: “Una mujer de aspecto frágil, pero de una fortaleza insuperable”, y que recuerda que en los primeros años del siglo pasado, en los sindicatos no había espacio para las costureras, profesión que Petra Cuevas ejercía con gran profesionalidad. Huelga decir que era un espacio de trabajo totalmente feminizado, lo cual no fue un impedimento para que organizara a las mujeres de su taller para conseguir derechos laborales elementales. Su lucha se extendió a otros talleres hasta que consiguió, como secretaria general del Sindicato de la Aguja, que un sector de obreras tuviera peso en el mundo sindical de aquellos momentos. Ella había conseguido abrir una puerta en el mundo de los hombres.

Cuando aparece CCOO, Petra Cuevas sabe que ese es su espacio. Fue un magnífico ejemplo, en el que se pueden ver representadas a tantas mujeres que con su trabajo y su insistencia siguieron abriendo puertas y sentando las bases para que hoy otras tengan el peso que les corresponde en el sindicato. Desde mi punto de vista eso ha tenido dos consecuencias fundamentales: primero, que el sindicato perciba la desigualdad sexual existente en las sociedades formalmente igualitarias y, segundo, que se haya entendido que nada es neutral y que, por tanto, las políticas de igualdad tienen que formar parte del conjunto de las políticas sindicales de forma transversal.

Como dice Ana de Miguel en su libro *Neoliberalismo sexual*: “Nadie puede negar, que a lo largo de estas décadas las mujeres nos hemos hecho visibles como sujetos con reivindicaciones específicas, y también estamos consiguiendo llevar a la agenda política ‘nuestros’ problemas, para redefinirlos como problemas de toda la sociedad”. Por ejemplo, la violencia de género, la democracia paritaria, una ley de igualdad que tiene como objetivo remover algunas de las barreras que hacen que la sociedad patriarcal se siga reproduciendo en una sociedad formalmente igualitaria, pero donde los varones siguen ocupando de forma mayoritaria y con absoluta normalidad los puestos de poder, y donde el desarrollo del Estado de



Fotografía de Julián Rebollo.

**“Se ha conseguido introducir en la política sindical la agenda feminista, que pasa por defender el derecho a la igualdad social, laboral, económica, política y cultural entre los sexos”.**

bienestar no ha sufrido un cambio drástico, a pesar que desde las décadas de los 80 y 90 se viene produciendo una incorporación masiva de las mujeres a la educación superior y a la población activa.

Esta visibilidad también se ha producido en CCOO, pues en la medida que las mujeres se han incorporado al mundo laboral, el sindicato ha sido un referente para ellas. De ahí deriva el incremento de la afiliación y la representación de mujeres, rompiendo definitivamente esa imagen de sindicato masculinizado de los primeros tiempos, reflejo de la realidad laboral existente. La realidad se ha transformado y con ella se ha

conseguido introducir en la política sindical la agenda feminista, que pasa por defender el derecho a la igualdad social, laboral, económica, política y cultural entre los sexos, necesaria para configurar un verdadero Estado democrático.

CCOO es la mejor herramienta que tienen las personas trabajadoras para defender sus derechos. Son muchos los retos que tiene por delante: los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, las transiciones digitales, energéticas, su impacto en el empleo y en las condiciones laborales, pero todos los cambios tienen un impacto de género que no se pueden obviar. Al diagnóstico de la realidad ha de seguirles las reivindicaciones oportunas y plasmarlas en los ámbitos de actuación y, de forma especial, en la negociación colectiva y el diálogo social. Hay que romper los mecanismos ideológicos que reproducen la desigualdad de género y que amenazan la cohesión social. Se necesita cambiar el rumbo de las cosas y eso pasa por desarrollar las potencialidades sindicales que proporcionan herramientas -como son los planes de igualdad- asumiendo que la igualdad es cuestión de mujeres y hombres y que las políticas de igualdad no se pueden aparcar ante cualquier contratiempo. **ii**

Mari Cruz Vicente (@MariCruzCCOO) es secretaria confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras.





*Sacando músculo* es el título de este retrato de María del Mar Viera, limpiadora de la Escuela de Arte y Superior de Diseño Gran Canaria, fotografiada por Txefe Betancort para la exposición *Las 7 magníficas: Damas del brillo y de la luz*, un tributo para poner en valor el trabajo cotidiano y la función social de las limpiadoras.