

Entrevista a Judit Tur, tester de localización de videojuegos especializada en género, de Carmen Briz

Las reformas de las pensiones y las brechas de género

Comportamientos LGTBfóbicos, de Carmen Mancheño



CAMPAÑA

3/ Jóvenes CCOO en las redes, de Adrià Junyent Martínez

EDITORIAL

4/Futuro con pensiones

POR AQUÍ

6/Frente a la precariedad, más igualdad, de Ana Isabel Villaseñor
Futuro feminista, de Pau García
Feminismo sindical, de Carmen Briz
De trabajadoras a sindicalistas, de Diana García

EMPLEO

8/La negociación colectiva y las prácticas no laborales, de Juan Carlos del Puerto

ENTREVISTA

10/ Entrevista a Judit Tur, traductora y tester de videojuegos, de Carmen Briz

GENERACIÓN XXI

14/ Dejémonos ya de cuentos, de Patricia Laguna

INFORME

15/Las reformas de las pensiones y las brechas de género, de Enrique Martín-Serrano

CIBERFEMINISTAS

21/Espacio para empleadas del hogar, de Paloma Vázquez

POR EL MUNDO

22/Líbano: *Trabajo para ti, no soy tu esclava*, de Alejandra Ortega

PUBLICACIONES Y LIBROS

24/*Diario Feminista*, de Esther L. Martín
Guía de coeducación, de Carmen Heredero
Intervenciones con hombres, de Esmeralda Sanz

SOCIEDAD

25/La brecha digital, de Raquel Gómez

GUÍA PARA NO PERDERSE

27/Poesía para seguir respirando, de Diana García

Jujitsufragistas: Las Amazonas de Londres, de Raquel Prieto
El acontecimiento, de Carmen Briz
María Casares. La mujer de las mil caras, de Enrique Arce
¿Qué llevabas puesto?, de Carmen Briz
Laborachismo, de Sonia García

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

30/ Comportamientos LGTBfóbicos, de Carmen Mancheño

SALUD

31/Trabajadoras del Servicio de Ayuda Domiciliaria de Bizkaia. ¿Quién cuida a las que cuidan?, de Alfonso Ríos

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

32/ Feminismo sindical, trabajo (re)productivo y tiempo de trabajo, de Francisco Trillo

EDITA

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

DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable | Carolina Vidal López

Realización | Carmen Briz Hernández

Distribución | Raquel Prieto García

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

Colaboran en este número: Adrià Junyent, Ana Isabel Villaseñor, Pau García, Juan Carlos del Puerto, Patricia Laguna, Enrique Martín-Serrano, Paloma Vázquez, Carmen Heredero, Raquel Gómez, Raquel Prieto, Carmen Mancheño, Alfonso Ríos y Francisco Trillo.

Fotografías e ilustraciones de: Adrián Mozas, Txefe Betancort, Carmen Briz e Iker Armenteros.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijos.



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

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

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

Jóvenes CCOO en las redes

Adrià Junyent Martínez

LAS REDES sociales son un gran foco para difundir mensajes a la juventud trabajadora, tanto para llamar a la organización en el entorno del 1º de Mayo, como para proporcionar herramientas para que no nos timen en el curro, para sensibilizar sobre la precariedad y para seguir avanzado en el feminismo.

En los últimos meses, Jóvenes CCOO ha puesto en marcha diferentes campañas de sensibilización. La Secretaría de Juventud de CCOO de Castilla y León ha elaborado la guía *¡Que no te engañen! Guía para el trabajo digno*. Su objetivo es informar, con un lenguaje sencillo, sobre derechos laborales y cuestiones básicas como la jornada laboral, los tipos de contratación, etc. De esta forma la gente joven puede disponer de recursos para reconocer cuando no se están respetando sus derechos y tomar decisiones informadas en sus centros de trabajo. Aunque esta guía es muy útil, lo realmente importante es organizarse, de centro de trabajo en centro de trabajo, y llevar el sindicato a todas las empresas. La guía servirá para guiar a nuevas delegadas y delegados y a la juventud que se inicia en el mercado laboral en pymes sin delegados.

La campaña confederal *No cabes en tu precariedad* busca denunciar la precariedad a la que se enfrenta la juventud en la actualidad y cómo la falta de estabilidad laboral y los bajos salarios dificultan que la gente joven pueda emanciparse y acceder a una vivienda digna, en definitiva, desarrollar sus proyectos de vida. A su vez, esta campaña pretende motivar a organizarse y a luchar por sus derechos; ya que la organización y la movilización son las únicas alternativas colectivas para enfrentarse a esta realidad.

Por su parte, CCOO de Andalucía ha puesto en marcha *Hartas de vivir malamente*, a través de la cuál buscan visibilizar las banderas rojas (*red flags*) en una relación de pareja y a su vez, mostrar cómo debería ser una relación sana. En las redes sociales, han compartido imágenes y videos que muestran los diferentes tipos de violencia que pueden existir en una relación de pareja, como la violencia psicológica, el control, las limitaciones personales y sociales, entre otros. Además, se ha elaborado el folleto *Amiga, date cuenta*, para ayudar a identificar la violencia de género en parejas jóvenes y poder salir de la misma.

Por último, Jóvenes CCOO confederal ha editado un cartel con el lema *Contra la precariedad, Juventud trabajadora organizada* con motivo del 1º de Mayo, porque la



Cartel con motivo del 1º de Mayo, editado por Jóvenes CCOO.

juventud no puede estar ligada a la precariedad. Lo que la gente joven necesita son trabajos y salarios dignos. Asimismo se hace un llamamiento a la organización sindical y a formar parte del espacio sindical juvenil.

La gente joven de CCOO continuará usando las redes sociales y los medios de difusión al alcance (*offline, online* y medios tradicionales en general) para lanzar el mensaje de la importancia de sindicalizarse para mejorar las condiciones de vida y trabajo, así como

todos los componentes sociopolíticos que determinan la vida de la juventud, como la vivienda, la falta de atención a la salud mental en el sistema de sanidad público, la transición ecológica justa, el feminismo o el respeto a la diversidad en nuestra sociedad. ■

Adrià Junyent (@adriajunyent) es secretario confederal de Juventud de CCOO (@JovenesCCOO).

Futuro con pensiones



La posada del caballo del alba, autorretrato de pintora surrealista y escritora inglesa (aunque nacionalizada mexicana) Leonora Carrington. La exposición *Leonora Carrington. Revelación* puede disfrutarse hasta el 7 de mayo en la Fundación Mapfre.

TRAS MESES de negociación y propuestas, CCOO, UGT y el Gobierno han firmado el acuerdo de la segunda fase de la reforma de pensiones -conseguido en la mesa de diálogo social, sin respaldo de la patronal, y ratificado por el Consejo Confederal de CCOO-, en el que se recogen medidas de

gran calado para el futuro de las pensiones públicas en España.

Conocer cuáles son las causas y la evolución de la brecha de género en pensiones es prioritario para entender por qué se proponen determinadas medidas desde CCOO. En primer lugar porque estamos

hablando de la mitad la población. Las mujeres constituyen la mitad (49,2%) de las más de 9 millones de personas pensionistas reconocidas actualmente por la Seguridad Social.

En segundo lugar, porque tanto sobre las condiciones de empleo (menor tasa de

“Conocer cuáles son las causas y la evolución de la brecha de género en pensiones es prioritario para CCOO. Las mujeres constituyen la mitad (49,2%) de las más de 9 millones de personas pensionistas reconocidas actualmente por la Seguridad Social”.

actividad, como fundamentalmente la contratación a tiempo parcial y el reconocimiento masculinizados de complementos), como sobre las condiciones de trabajo (trabajos en sectores y actividades menos valoradas y la segmentación horizontal y vertical del trabajo) provocan una serie de brechas en el empleo que, aunque tienden a reducirse mediante el diálogo social y la negociación colectiva, habrá que seguir actuando sindicalmente.

Habrá que seguir recordando que la división sexual del trabajo que afecta al empleo genera un efecto que tiene su reflejo en las pensiones, lo que estadísticamente se conoce como brecha de género en las pensiones.

La brecha de género en las pensiones es la diferencia del importe medio de pensión cobrado entre hombres y mujeres. En febrero de 2023 el importe medio mensual de las mujeres era de 966,4 € y de 1.439,42 € el de los hombres, lo que sitúa la brecha de pensiones del conjunto de prestaciones del sistema en el 48,98% si se entiende la misma como la diferencia entre el importe medio de las pensiones percibidas por hombres y por mujeres, expresada en términos porcentuales sobre el importe medio percibido por las mujeres, pero se reduciría al 32,8% si la expresión porcentual se realizara sobre el importe promedio de los hombres¹, que es la definición que se utiliza en las estadísticas de

pensiones del Sistema de Seguridad Social gestionadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y por el Instituto Social de la Marina (ISM).

Las diferencias de género presentes en el mercado de trabajo operan en el conjunto de las prestaciones de Seguridad Social de naturaleza contributiva, de hecho, el mayor porcentaje de mujeres reciben prestaciones derivadas de muerte y supervivencia (principalmente en las pensiones de viudedad, donde las mujeres concentran el 91,5% del total de esta clase de pensiones), mientras que, en lo que respecta a la prestación de jubilación², la presencia de las mujeres es del 40,3% del total.

Es este hecho el que da cuenta de la principal brecha de género que presenta el sistema de protección social, ya que la exclusión directa del mercado de trabajo que han sufrido las mujeres durante generaciones y la falta de reconocimiento del trabajo de cuidado de la vida –que a pesar de ser lo fundamental para la subsistencia- del que se han encargado tiene hoy como consecuencia una penalización sobre las mismas y el que la mayoría de las que disfrutaban de una pensión lo hagan como beneficiarias de un tercero, tradicionalmente su marido.

La brecha de género calculada estadísticamente del modo que lo establece la estadística de pensiones del Sistema de Seguridad Social gestionadas por el INSS y por el ISM es la que es diferente según la clase de pensión. Sólo en el caso de las pensiones de viudedad la cuantía media de las prestaciones percibidas por mujeres son superiores a las de los hombres, debido a que esta deriva de los salarios masculinos más elevados. En el caso de las pensiones de jubilación se mantiene también el impacto que la brecha de género tiene sobre las cuantías, que en las mujeres (1.071,45 euros/mes) son un 31,91% inferiores a las de los hombres. Como se decía anteriormente, los menores salarios provocados por la segmentación vertical (en la que las trabajadoras ocupan peores puestos) y vertical (en cuanto se concentran en determinadas profesiones conside-

“Habrá que seguir recordando que la división sexual del trabajo que afecta al empleo genera un efecto que tiene su reflejo en las pensiones, lo que estadísticamente se conoce como brecha de género en las pensiones”.

radas como femeninas, menos valoradas social y salarialmente), unido a las dificultades de promoción por la atribución casi en exclusiva de los cuidados y las carreras de cotización menos estables son el origen de esta desigualdad. Es decir, parte del origen de la brecha en las pensiones deriva de la brecha en los cuidados que provoca la ausencia de corresponsabilidad, por ello este año la campaña por la igualdad salarial de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo confederal se centró en este aspecto. A este tipo de actuaciones en el mercado laboral se ha unido nuestra capacidad de intervención a lo largo del tiempo desde el diálogo social para reducir la brecha en las pensiones del que en este número se da cuenta. El que la reducción de la brecha de género sea uno de los tres ejes del Pacto indica la importancia para las mujeres de la medida - como la integración de lagunas, los nuevos periodos de cuidados reconocidos como cotizados, el incremento de la cuantía del complemento de brecha de género o el incremento de las pensiones mínimas - adoptadas.

CCOO continuará trabajando por la construcción de un futuro con pensiones: más ingresos, más protección, más certezas #FuturoConPensiones. ■

¹ La proporción basada en el importe medio de las mujeres permitirá conocer el importe que tendrían que recibir las mujeres para igualarse con los hombres y es el que CCOO utiliza para analizar la brecha salarial de género.

² Que es la figura que sin duda presenta una relación de contributividad más directa de las del conjunto de prestaciones del sistema.

Feminismo Sindical



Fotografía de Irene Blanco.

Carmen Briz Hernández

EL 6 DE febrero tuvo lugar en Madrid el **I Encuentro de Feminismo Sindical**, que contó con la participación de trabajadoras de grandes almacenes, supermercados y comercio textil, representantes de la Federación Estatal de Servicios y de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. El encuentro permitió ahondar en la realidad y los retos de las trabajadoras de grandes almacenes, supermercados y comercio textil y en aspectos como las jornadas parciales, los problemas de conciliación, la falta de planificación o los bajos salarios.

El **II Encuentro de Feminismo Sindical** tuvo lugar el 24 de febrero en Córdoba, organizado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO en colaboración con la Federación Estatal de Hábitat y CCOO del Hábitat de Andalucía. Tuvo por título *Salarios y condiciones dignas para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio* y contó con la participación de 50 delegadas de Comisiones Obreras y trabajadoras de Ayuda a Domicilio de Almería, Córdoba, Huelva, Sevilla y Cádiz y permitió profundizar en los problemas cotidianos de estas trabajadoras que sufren parcialidad, bajos salarios, falta de reconocimiento de sus enfermedades profesionales, etc.

El 13 de abril, un grupo de monitoras de ocio educativo y tiempo libre y delegadas sindicales de Madrid, Catalunya, Andalucía y Asturias se reunieron con la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, en la Escuela Juan Muñiz Zapico de Madrid, en el marco del **III Encuentro de Feminismo Sindical**, para compartir experiencias y explorar los problemas que experimentan en este sector feminizado en el que se viven condiciones de gran precariedad. Su convenio agrupa ocupaciones tan diversas como monitoras en centros culturales, museos, extraescolares, comedores, rutas escolares, campamentos, centros cívicos, centros de mayores, ludotecas, animación... ■■

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

Frente a la precariedad, más igualdad



Fotografía de Adrián Mozas (@Adrian_Mozas).

Ana Isabel Villaseñor Horcajada

PREVIO a la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, las secretarías confederales de Juventud y Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, respectivamente, organizaron la jornada titulada *Frente a la precariedad laboral de mujeres y jóvenes, más sindicato y más igualdad*, que perseguía el aprendizaje mutuo, el tejer alianzas para resolver problemas en común y el trabajar conjuntamente para eliminarlos.

La inauguración corrió a cargo de Celia Domínguez, directora de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico; Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Adrià Junyent, secretario confederal de Juventud. Después, Carolina Vidal y Adrià Junyent, junto a Agustín Martín, secretario confederal de Organización y Extensión Sindical, se centraron en el trabajo sindical realizado frente a los problemas sociolaborales tanto de la gente joven como de las trabajadoras.

El objetivo de crear un espacio constructivo se cumplió con creces. La división en pequeños grupos de trabajo (vivienda, educación, cuidados...) permitió compartir preocupaciones y reflexionar sobre cómo reforzar la acción sindical. Se habló de brechas laborales de género y edad, de la necesidad de incidir en la negociación colectiva, de seguir luchando por unas políticas públicas que no dejen a nadie atrás y

por la necesidad de exigir un Pacto Estatal por los Cuidados.

También se debatió sobre violencias, tanto las que sufren las mujeres, especialmente si son jóvenes, como las que sufren quienes forman parte del colectivo LGTBI. Una de las conclusiones es que el sindicalismo ha de abordar las necesidades tanto de la juventud como de las mujeres.

La jornada contó con la presencia de Toni Morillas, directora del Instituto de las Mujeres (1), que habló de la labor que han estado realizando desde el Ministerio de Igualdad y cómo se ha traducido en políticas que mejorarán la calidad de vida de las mujeres a través de la legislación: la *ley del solo sí es sí*, *ley de salud sexual y reproductiva* y de la *interrupción voluntaria del embarazo*, etc.

La jornada se cerró con un momento de disfrute, con la representación teatral *Una habitación propia* y *otros relatos* a cargo de las compañías Trast tiempo y Teatro Por Hacer sobre las relaciones amorosas, el maltrato, la soledad o las violencias que sufren las mujeres a lo largo de su vida. Tanto la jornada como la representación teatral insistieron en el factor de clase y cómo ésta intersecciona con el género afectando social y económicamente en las vidas de las personas. ■■

Ana Isabel Villaseñor (@anaglimlag) es adjunta en la Secretaría Confederal de Juventud de CCOO.

(1) Toni Morillas anunció que sería candidata a la alcaldía de Málaga el 10 de abril de 2023.

De trabajadoras a sindicalistas



Chicas en la escuela de aprendices de SEAT. Barcelona, principios de los años sesenta. Foto cedida por la empresa SEAT a través de la Federación Minerometalúrgica de CCOO.

Diana García Fernández-Bujarrabal

CELEBRAR el 1º de Mayo es también celebrar la historia y la lucha de las sindicalistas. La Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO ha querido subrayar y reivindicar este hecho con el encuentro *online De trabajadoras a sindicalistas, una larga lucha*, que tuvo lugar el 27 de abril y que congregó a cientos de afiliados y afiliadas. Durante la jornada, presentada por la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, y conducida por la doctora en Historia y archivera en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, Mayka Muñoz, se profundizó en la evolución de las trabajadoras para auto reconocerse y ser reconocidas como trabajadoras y como sindicalistas. Muñoz se retrotrae al siglo XIX y la revolución industrial, cuando se instauran la división sexual del trabajo y la separación entre el espacio público, terreno masculino, y el espacio doméstico, para las mujeres y al margen del trabajo reconocido y remunerado. "Es complicado tener conciencia como trabajadora cuando te dicen que tienes que ser otra cosa", explicaba. No obstante, lo cierto es que, pese a la ideología burguesa y los intereses econó-

micos del momento siempre hubo trabajadoras e incluso abanderando importantes movilizaciones y conflictos. Nos recordaba el 8 de Marzo, que se celebra desde 1910, y cómo surgieron las primeras organizaciones obreras de mujeres, como el Sindicato de la Aguja. Si los primeros años del siglo XX fueron de avances, la llegada del franquismo supuso un claro retroceso en España. Se trató de devolver a las mujeres a los hogares y en materia normativa se regresó Código Civil de 1889, que reafirmaba la dependencia de las mujeres respecto de los varones. CCOO, donde militaban numerosas sindicalistas desde la clandestinidad, contó con una estructura específica, la secretaria de las mujeres, desde su legalización. No obstante, se tardó años en desmontar las legislaciones y, sobre todo, las inercias y mentalidades que este país arrastraba, hasta el punto de que hasta los años 90 aún se están derogando las prohibiciones que impedían a las mujeres desempeñar determinados empleos. Desde entonces se han sucedido hitos legislativos y avances sociolaborales que van desde la *ley de igualdad* en 2007 hasta el actual impulso a los planes de igualdad en las empresas. ■

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

Futuro feminista



Pau García Orrit

ORGANIZACIÓN obrera, formación de clase. El fin de semana del 24 al 26 de marzo tuvo lugar en León la *III Escuela de Juventud de Enseñanza* bajo el título *Desafiar el presente para construir el futuro* y el feminismo fue una cuestión transversal, no solo por el contenido de las formaciones programadas, sino también porque hubo una reflexión previa sobre cómo hacerlas. Esto es relevante porque, a estas alturas, aún hay gente a la que se le escapa, entender la relación entre patriarcado y capitalismo, y luchar contra lo uno sin reparar en el otro es miope e inútil.

Por eso, se busca romper con la formación tradicional, en donde existen relaciones de poder entre el alumnado (que actúa pasivamente) y quien imparte la formación y muestra "la verdad". Como profesionales de la enseñanza y sindicalistas apostamos por un conocimiento emancipador, y esto pasa por un aprendizaje activo. De ahí la importancia del enfoque de género en la programación de cualquier acción sindical, sin un espacio feminista seguro no hay emancipación obrera posible.

Para organizar a la gente joven trabajadora hay que tener esto en cuenta: hay que superar los paternalismos con las jóvenes, hay que huir de la monopolización de los tiempos de intervención de los hombres y hay que dejar atrás los intelectualismos y tecnicismos para hacerse comprender. No tendría sentido que un sindicato, cuyo medio para conseguir sus objetivos es la organización de la clase obrera, se centrara únicamente en dar conferencias y charlas académicas. Nuestra pedagogía debe ser valiente y de vanguardia. Dar y provocar la voz de cada compañera, y de cada afiliada, en las asambleas y formaciones es nuestro medio natural. Este enfoque fue un éxito en nuestra Escuela. La formación horizontal hizo que las personas menos empoderadas fueran encontrando poco a poco su momento para intervenir. Y la participación de todas confirmó que ese es el buen camino. ■

Pau García (@PauOrritG) es secretaria de Juventud de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO.

La negociación colectiva y las prácticas no laborales

Juan Carlos del Puerto Corroto

LA APROBACIÓN del [Real Decreto- ley 32-2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#) en su disposición adicional segunda mandató en materia de prácticas no laborales abordar en el plazo de 6 meses y con carácter mínimo el mal llamado *Estatuto del becario* que en su literalidad, esta disposición adicional recoge que: *“Tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.”* A través de la última reforma de las pensiones, hemos podido ver mejoras, ya que a partir de ahora las prácticas laborales cotizarán, exista o no bolsa de compensación, materia que estaba pendiente de desarrollo desde el año 2011. Asimismo, la última reforma laboral apuesta así por atraer al Derecho del Trabajo la huída cometida en diversos reales decretos y que ha generado una multitud de subgrupos formativos en materia de prácticas no laborales en Formación Profesional: la contenida en los planes de estudio como formación en centros de trabajo, prácticas curriculares y extracurriculares de la universidad de grado, máster, doctorado y títulos propios, prácticas no laborales para personas jóvenes sin experiencia laboral y las vinculadas a certificados de profesionalidad. Más allá, cada una de las prácticas anteriores tiene su normativa específica, es decir, sus requisitos difieren unos de otros. Por otro lado, además de la exigencia mediante reales decretos del desarrollo de un mínimo de horas en profesiones reguladas (marina, abogacía, procuradorías, control aéreo, etc...), la “flexibilidad” normativa genera un auténtico submercado y desfragmentación de regulaciones -del que hasta hoy día no existen datos concretos, sólo estimaciones bastante desviadas- lo que les une a estas prácticas es que se realizan en el centro de trabajo (o equiparados) y en sus notas características, aunque atenuadas, concurren generalmente las identificadas en una relación laboral ordinaria.



Fotografía de Txefe Betancort.

“La negociación colectiva en materia de prácticas no laborales supone un punto de partida para poner fin a las prácticas no laborales en fraude de ley”.

La negociación colectiva en materia de prácticas no laborales supone un punto de partida para poner fin a las prácticas no laborales en fraude de ley. Este artículo pretende ir más allá de lo que se apruebe o no con el Estatuto de las prácticas no laborales. Con él se abordará y orientará, brevemente, acerca de las soluciones que se han puesto desde la negociación colectiva a las diferentes propuestas que, con carácter de principio de norma mínima, están siendo abordadas por parte del Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa. Así la negociación colectiva, entendida desde la definición de un proceso formalizado de diálogo bilateral con el objetivo de producir un convenio colectivo (u otro tipo de acuerdos) y éste entendido como su ámbito de afectación concerniente a las condiciones de trabajo y empleo y cualesquiera otras materias que puedan afectar al interés colectivo de las partes negociadoras, puede, claramente, tratar las condiciones en que se realizan las prácticas no laborales en las empresas, como enuncia Amparo Merino, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En materia de ámbito de aplicación, un error que generalmente se comete en el clausulado es excluir a las personas en prácticas, recogiendo en su literalidad y de forma general una exclusión completa. Si bien hay convenios que apuestan por una igualación en materias con respecto a una trabajadora o trabajador por cuenta ajena en la empresa aunque con salvedades. En el *IV Convenio colectivo de la Fundación Secretariado Gitano*, se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación: *“Las prácticas no laborales que requieren alta en la Seguridad Social de la persona que las realiza y cotización por ellas, en todo lo relativo a materia salarial (para el resto de cuestiones sí es aplicable)”*. Es importante extender los contenidos más beneficiosos recogidos en convenio a los periodos de prácticas para no empeorar las condiciones recogidas en ley.

Por otra parte, en cuanto a los derechos de información y consulta por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se sabe que la representación se puede ejercer sin necesidad de habilitación específica del convenio, ya que el conocimiento de los convenios de colaboración, así como el contenido de los acuerdos individuales, afectan a las relaciones laborales dentro del centro de trabajo y la información es pertinente y finalista para desarrollar las labores de representación de trabajadoras y trabajadores. El *XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio* establece el deber

de información de los convenios firmados en todo tipo de práctica, si bien se recomienda que se dé traslado de la copia literal del convenio y acuerdos individuales a la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

Sumado a lo anterior, en materia de promoción al empleo, hay que favorecer la incorporación del alumnado que haya realizado periodos de prácticas no laborales en la empresa. Además, es importante destacar que, en este proceso, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso y capacidad para participar en los procesos de selección de personal. El *II Convenio Colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades)* dice lo siguiente: *“ a) Para el proceso de cobertura temporal de puestos se podrán seleccionar candidaturas de los siguientes bancos de datos para la cobertura de los mismos mediante la contratación temporal: (...) 4. Alumnas y alumnos que hayan realizado prácticas no laborales en CARTV y sus Sociedades, siempre que reúnan los requisitos exigidos en el puesto en el que realizaron dichas prácticas”*.

“Se trata de implementar un marco concreto que no permita el desarrollo de prácticas en fraude de ley”.

Además, la obligación de la formación y prevención de riesgos laborales no ha estado huérfana en materia de negociación. Las diferentes normativas obligan a informar de los riesgos del puesto de trabajo al que están asimilados o desarrollan esas prácticas y a dar la formación por parte del empresario en las prácticas vinculadas al ámbito universitario. No obstante, la negociación colectiva tiene un gran papel que jugar y ha dispuesto ordenar la materia preventiva del alumnado que realiza este tipo de prácticas. Por ejemplo, el *V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria*: *“55.2 Prácticas no laborales. El CPE o la empresa estibadora deberán formar al personal en prácticas no laborales sobre los riesgos y medidas preventivas aplicables en el puerto con antela-*

ción a su incorporación en operativas reales. La realización de las prácticas no laborales se realizará distribuyendo al alumnado en los equipos de trabajo (manos) mediante un sistema de rotación similar o equivalente al establecido en cada empresa o CPE para la designación del personal estibador. El alumnado en prácticas no laborales deberá estar identificado, de forma que sea fácilmente reconocible su condición. Asimismo, el CPE o la empresa estibadora deberán comunicar al capataz de la operativa –antes del inicio de esta– la identificación del citado alumnado. El personal en prácticas no laborales no sustituirá al personal profesionalizado necesario para la realización de la operativa”.

Por último, con respecto a los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la negociación colectiva tiene la capacidad de ofrecer una vertiente garantista de la integridad de los derechos de trabajadoras y trabajadores y la capacidad de denunciar este tipo de situaciones por parte de becarias y becarios. *Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria*: *“Cuando aborda el modelo de protocolo de acoso sexual incluye la situación de las prácticas no laborales en la empresa 1.- Compromiso de la empresa en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo (...) Al adoptar este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado”*.

En definitiva, se trata de implementar un marco concreto que no permita el desarrollo de prácticas en fraude de ley, que las políticas públicas fomenten los contratos formativos como instrumento para introducir a las personas jóvenes en el mercado laboral y, en definitiva, que las prácticas se desarrollen en un marco de regulación con garantías. Sin duda, la representación legal de las personas trabajadoras tiene y tendrá que jugar un papel principal y realizar un ejercicio regulatorio de las relaciones laborales de primer orden. ■

Juan Carlos del Puerto (@JCdPC95) es secretario de Juventud (@juvenescocoolm) y Formación Sindical de CCOO de Castilla-La Mancha.

“Hay que contratar mujeres y dejarles que puedan expresarse creativamente”



Judit Tur.

Judit Tur, 35 años, traductora y tester de videojuegos, es una de las autoras del libro colectivo: [¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género](#), junto a Marina Amores, Marta Trivi, Laura Gómez, María Pérez, África Curiel, Andrea Sacchi, Isabel Cano, Paz Boris, Diana P. Gómez, Irene Alvarado y Nerea Díaz; un buen puñado de mujeres que están llevando el feminismo tanto a la industria como a la comunidad de gamers, no sin dificultades.

Carmen Briz Hernández

LAS MUJERES que participan de la industria del videojuego están aportando, con su trabajo cotidiano, nuevas reflexiones en torno al feminismo. Se puede llegar al feminismo a través de los videojuegos o llegar desde el feminismo a los videojuegos. En cualquiera de los casos, el camino en la búsqueda de nuevas alianzas es lo más interesante: *“Hace seis años sería impensable conocer videojuegos a través del feminismo; o sea, que ya solo con eso me parece maravilloso, es que ya hay mucha presencia de feministas en el mundillo, y eso es genial”*, constata Judit Tur.

Judit Tur tiene 35 años y vive en Barcelona, la ciudad en que nació. Estudió Traducción e Interpretación en la Universidad Pompeu Fabra, una carrera donde siempre ha habido muchas presencia de mujeres: *“La verdad es que traducción ha sido siempre un gremio, superfeminizado. Por falta de mujeres no será. Sí que es verdad que luego, depende mucho de la especialización. Los pocos hombres que había,*

muchos se dedicaban luego al sector tecnológico, videojuegos, etc”. Le gustaba leer, escribir, los idiomas, pero se saturó un poco y decidió que pasar toda la vida entre libros, papeles y bibliotecas no era lo suyo: *“En cuarto curso de la carrera empezaba a nombrarse la informática y la tecnología y eso siempre me había gustado. Hoy en día, ya hay varios másteres de localización de videojuegos o másteres de localización de software; en mi época no”*.

Judit Tur, como muchas otras personas

de su generación, empezó en el mundo laboral a través de las prácticas y convenios de colaboración con la universidad: *“Estuve en la Universidad Abat Oliba como becaria, buscaba trabajos que tuvieran que ver con webs, con máquinas, que no fuera traducir cosas en papel, que no me emocionaba tanto”*. Y después estuvo en HP un año y medio. Allí no hacen videojuegos, pero es un sector tecnológico, y realizaba traducción de software, que sí que tiene puntos en común con la traducción de videojuegos, y aprendí un montón”.

¿Cuál ha sido su carrera profesional? ¿Pertenecía ya a la comunidad de gamers?

Los videojuegos tampoco era una cosa que definiera mi vida ni mucho menos. Me gustaban los videojuegos como me gustaba escribir, como me gustaba cantar...

En HP tenían unas impresoras gigantes que ocupaban un comedor, son de esas impresoras para imprimir la publicidad de los edificios. Me dedicaba a editar esos textos, a revisarlos, a ver que estuvieran bien imple-

“En videojuegos, tanto en el testeado como en la traducción, va todo por proyectos. Es difícil tener un trabajo en plantilla, porque al final solo te necesitan durante una parte muy concreta del proceso”.

mentados, a ver que no fueran largos, cortos, y eso me encantaba. O sea, son traducciones que luego se reflejan en una pantalla y están vivas. Y de ahí a los videojuegos.

En Barcelona tenemos mucha suerte porque el sector de videojuego es muy grande y ofrece oportunidades laborales y me salió hacer el testeo de localización de un videojuego (una vez implementada una traducción, alguien tiene que probarla, que quede bien en el juego). Y ese fue como mi primerísimo trabajo en videojuegos.

¿Cuesta entrar en la industria? ¿Cuesta mantenerse?

Creo que no cuesta tanto entrar porque, al menos hoy en día, hay másteres, hay mucha formación y mucha comunidad. Creo que más bien lo que cuesta es mantenerse.

En videojuegos, tanto en el testeo como en la traducción, va todo por proyectos. Es difícil tener un trabajo en plantilla, porque al final solo te necesitan durante una parte muy concreta del proceso. Y, en un momento dado, me hice autónoma y he traducido y testado decenas de juegos para varias desarrolladoras y agencias, entre otras las célebres sagas de *Assassin's Creed* y *The Witcher*.

La mayoría de compañeras, ya no solo las de videojuegos, sino las de libros y de series, también son la mayoría autónomas, porque es la forma en la que nos dan trabajo.

¿Traducir es una forma de activismo?

Sí, puede serlo perfectamente. Siempre en el tema de la traducción tenemos este halo, se habla mucho de la invisibilidad de la traductora y estas cosas, y sí que es verdad que no es supercompatible con hacer un activismo muy visible, pero lo puedes hacer tú a título individual.

Desde la traducción siempre estás tomando decisiones, creo que no somos conscientes cuando consumimos videojuegos de todas las decisiones que se toman previamente para finalizarlo. En mi trabajo, tomo decisiones consciente o inconscientemente todo el rato, porque al final el lenguaje afecta muchísimo a cómo pensamos, y viceversa. Es un activismo como muy sutil y muy desde atrás y quizás poco agradecido.

Pero yo creo que es innegable, porque el lenguaje tiene un montón de sesgos, y estamos proyectando nuestras ideas, nuestra forma de pensar, nuestra forma de ver el mundo constantemente. El lenguaje inclusivo, las neolenguas y los neopronombres... te estás mojando, cuando lo usas y cuando no lo usas. Cada palabra que eliges va cargada de significado y puedes equilibrar la balanza.



Portada del libro colectivo **¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género** (Madrid, 2018: Anaitgames). Diseño de portada: Isabel Cano.

“El lenguaje tiene un montón de sesgos, y estamos proyectando nuestra forma de ver el mundo constantemente. El lenguaje inclusivo, las neolenguas y los neopronombres... te estás mojando, cuando lo usas y cuando no lo usas”.

Apostar por un lenguaje inclusivo ¿significa también una apuesta por representar a las minorías?

En mi trabajo el texto es lo más importante. En los videojuegos hay texto: textos interactivos que van en boca de personajes (diálogos) pero también descripciones, carteles, el texto está por todas partes.

Tanto cuando traduces como cuando testas, hay que probar cómo quedan las traducciones y cómo se ven luego en tu idioma. A veces tus decisiones no son solo puramente lingüísticas; por ejemplo, se sabe que el inglés tiene muchísimas menos marcas de género, es un idioma que naturalmente es mucho más neutro en ese sentido, y entonces a la hora de traducir, cuando traduces en castellano te surge una necesidad de elegir, de que a lo mejor este personaje es más ambiguo o no se habla en ningún momento

usando pronombres, o se usa *they/them*, a diferencia del “elle”, que es con lo que ahora normalmente lo traducimos. Entonces, en inglés esas decisiones pasan mucho más desapercibidas, y en castellano te tienes que mojar. Y tú a veces te apoyas en la imagen de ese personaje, de si es andrógino, de si no, entonces, a veces no es una cuestión puramente lingüística.

Cuando localizas un juego lo haces porque quieres vender ese juego en ese país, tienes que tener en cuenta todos los elementos culturales, que a veces se trasladan a través del texto, pero a veces son otras cosas más sutiles. Al final cuando tú adaptas ese juego a un mercado no solo estás adaptando el texto, estás adaptando los elementos culturales también.

Y en mi trabajo tienes como cierto permiso o incluso cierta obligación de decir ‘no, pues mira, esto en mi país no es políticamente correcto’, o ‘esto no es apropiado’, o ‘esto a la gente le va a sonar muy raro’, o ‘la gente se va a sentir incómoda’.

Después la industria tiene sus propias normas, porque existe el Pan European Game Information (PEGI), que es el sistema de clasificación orientativa sobre la edad adecuada para el consumo de cada videojuego.

¿A través del lenguaje se pueden “eliminar” ciertos estereotipos machistas que vengan impresos ya en el videojuego en el que esté trabajando?

Sí. Por supuesto. Siempre ha habido hombres traduciendo y proyectando sus sesgos, y mujeres teniendo que escribir con seudónimos de hombres. Como mujer intentas cargarte estereotipos contra las mujeres y es cuando te empiezan a decir que tienes que ser fiel al original. Por ejemplo, con los insultos machistas, ¿En el original pretendían soltar un insulto machista o es que por inercia la gente suelta insultos machistas? Pues a lo mejor te puedo poner otro insulto y no hace falta caer en eso. O eso, con los masculinos genéricos o con lo de dar por sentado que todo el mundo es hetero, tú estás traduciendo al español, todo el mundo es hombre, y tú, si tienes otra perspectiva, puedes decir ‘bueno, no, a lo mejor podemos dejarlo ambiguo, no verlo todo desde esa perspectiva cisheteropatriarcal’.

¿Existen referentes femeninos en la profesión?, ¿Hay presencia de profesoras, ponentes y profesionales en congresos especializados?

La profesión de traductores e intérpretes es relativamente reciente. Claro que hay referentes, pero son aún pocas. Las redes sociales nos

han ayudado, a mí me ayudaron muchísimo a encontrar a referentes y a otras compañeras y a informarme. Mis referentes son también mis compañeras. A mí, por ejemplo, se me ocurrió hace un tiempo crear un grupo de Discord (un chat que empezó siendo muy popular entre la gente *gamer*) de mujeres que traducen videojuegos. Y de alguna manera vamos creando conciencia de comunidad.

En los congresos sigue habiendo pocas mujeres, los colegas siguen recomendando a otros colegas. Además, a menudo subestiman nuestras capacidades o presuponen nuestros intereses y especialidades basándose en estereotipos de género. El mundillo del videojuego tiene su propio ritmo y su propia idiosincrasia. La verdad, no quiero ahondar mucho porque es un poco deprimente. Pero la cuestión es que es así, es que va un poquito por detrás, a pesar de ser una industria o una afición que tiene mucha gente joven; yo creo que es especialmente rancio. Y no estoy llamando rancios a los compañeros, pero lo que sí digo es que parece que cuando colocas a dos mujeres en un congreso ya estás colocando muchas. Y eso no se corresponde con la cantidad de traductoras que hay, que es que somos la mayoría. Y por desgracia, el hecho de que esté feminizada la profesión en general, ni de broma se refleja luego en los congresos, ni en los grupos de trabajo ni en nada.

"En videojuegos, todo el mundo es hombre hasta que se demuestre lo contrario", así comienza su capítulo en el libro colectivo ¡Protesto! Videojuegos desde una perspectiva de género, ¿de dónde surge la necesidad de que se unieran para hacer este proyecto colectivo?

La idea surge de [Marina Amores](#), que es graduada en Comunicación Audiovisual y Máster en Teoría y Práctica del Documental Creativo, y que es quien suele tener la iniciativa. Las redes sociales nos pueden dar muchos disgustos, pero a la vez me han dado la oportunidad de conocer a mucha gente que hoy en día son mis mejores amistades.

Nunca antes había hecho activismo de nada ni nada, pero encontré una revista en la que participaba Marina Amores, que se llamaba *True Gamer Girl*, que era como una revista falsa. Fue un bombazo. Era una revista de poquitas páginas burlándose del estereotipo de mujer *gamer*. Y todas eran periodistas y comunicadoras de videojuegos. Y dije '¡jostras!, yo quiero formar parte de esto'. Más adelante, Marina Amores me llamó para participar en un documental suyo, [Mujeres+Videojuegos](#) (2015). Buscaba mujeres de la profesión y que estuviesen dispuestas a dar la cara ante una cámara y no había manera, no encontrábamos apenas

"FemDevs está abierto a mujeres y a personas no binarias y es un refugio para muchas desarrolladoras y gamers, es un espacio de apoyo mutuo".



Imagen del cartel del *Gamingladies*.

mujeres que tuvieran la libertad de contar los problemas que se habían encontrado en la industria y la comunidad. En mi caso, la mayoría de mis clientes son extranjeros, así que probablemente no se van ni a enterar de lo que digo, así que dije 'pues cuenta conmigo'. Después estrené [Hombres+Videojuegos](#) (2016) y [Nerfeadas](#) (2020). Los documentales intentaban atraer a las chicas, pero también eran una crítica a cómo es ser mujer en la industria *gamer*.

¿Qué supuso el *Gaming Ladies*, que anunciaron como "evento dedicado a la industria del videojuego y exclusivo de mujeres"?

Hicimos varias ediciones, pero la segunda fue seguramente la más sonada. Éramos cuatro matadas, una cosa de amigas, no había dinero, ni subvenciones de por medio, ni más ambición que lo que tú dices, de juntarse las mujeres de Barcelona y crear un poquito de comunidad. Ni siquiera llegamos a anunciarlo como un evento feminista. Obviamente lo es, pero no lo anunciamos como tal. Lo único que nos esperábamos era aparecer en prensa y que se hiciera eco de ello ForoCoche. Se lo tomaron como que se les prohibía la entrada a algo que les pertenecía, como si nos apropiásemos de 'sus videojuegos'... ¡En fin!

¿Piensa que las empresas están aprendiendo a dirigirse también a las jugadoras a la hora de hacer una campaña de marketing?

No se puede decir que hayan aprendido. Claro que vamos a mejor, pero son pasitos de hormiguita, y casi siempre *a posteriori*

después de una queja o después de un escándalo. Pero solo se está pidiendo que no todo sean personajes masculinos o que dejen de hacer eventos con todos los ponentes hombres. Todo avance es bueno, pero tiene que ser un avance que no vaya dejando a su paso mujeres quemadas. Lo más escandaloso fue en Estados Unidos con el #GamerGate en 2014 donde algunas mujeres llegaron a recibir amenazas de muerte.

Por otro lado, existe un efecto rebote, hay más videojuegos que incluyen la diversidad, pero también hay campañas en determinados países para boicotear las ventas. Y es bastante violento. Recuerdo un videojuego, *Overwatch*, de una desarrolladora muy grande que es Activision Blizzard al que ya estaba jugando mucha gente, por Navidad sacaron un cómic donde la protagonista de este juego besaba a su novia cuando le daba un regalo. La protagonista de ese videojuego al que ya estaba jugando tanta gente podía ser lesbiana o bi, no lo sabemos. Pero, claro, ¡la que se montó! ¿Cómo "desjuego" lo ya jugado? Se llegó a prohibir en algunos países.

Es bastante lamentable, porque al final muchos de estos juegos se sacan de forma global y no es lo mismo la situación que tenemos las mujeres y las personas LGTBI en España que en Rusia. En la comunidad del videojuego, no te estás relacionando solo con fans de tu país, estás relacionándote con la comunidad entera. Parece mentira que algunos videojuegos, siempre relacionados con lo moderno, con lo joven, con la tecnología, con los avances, sean tan rancios.



“Existir como mujer en el sector de videojuegos y ser abiertamente feminista es muy difícil, sobre todo para las que tienen mayor visibilidad”.

Ellie, el personaje principal del videojuego *The Last of Us*.

¿Siguen siendo cuestionadas las jugadoras de videojuegos?

Cuando ven a una mujer jugando, algunos parece que han visto un unicornio...

Yo uso mucho TikTok, donde hay gente muy joven y siguen subiendo vídeos cada dos por tres de ‘yo jugando a *Call of Duty*’, donde tienes la cámara de la chica de turno jugando o retransmitiendo su partida, le dicen lo mismo que nos decían cuando yo era pequeña: ‘que te vayas a la cocina’, ‘que si eres gorda, fea, puta’, ‘que eres un chico, porque no puede ser que seas una chica que juegues y disfrutes porque quieres’; o ‘que estás con la cuenta de tu novio si eres muy buena’, o ‘que estás haciendo trampa’. Eso pasó con una jugadora profesional, Kim Se-yeon, conocida como Geguri, que tuvo que demostrar en una prueba retransmitida desde un estudio monitorizado que era ella quien jugaba a *Overwatch*.

Hace poco, una compañera y amiga que se llama Jen Herranz, trabajadora del sector de los videojuegos, que presentó [La Velada 2, de Ibai](#), ha abandonado las redes sociales por hartazgo. Tienes que tener mucha paciencia para dedicarte a esto, ¿quién quiere estar trabajando en medio de toda esa hostilidad? Existir como mujer en el sector de videojuegos y ser abiertamente feminista es muy difícil, sobre todo para las que tienen mayor visibilidad

¿Qué estrategias siguen para enfrentarse a los insultos machistas?

Es un tema delicado y recurrente entre nosotras. Por un lado, no quieres dar visibilidad, si es un troll de pocos seguidores, pero si te callas tampoco sirve de nada. Hay que encontrar un equilibrio entre visibilizar y denunciar. Estaría guay que los hombres se comprometieran, se mojasen, se posicionasen. Muchas

mujeres deciden tomarse descansos de las redes sociales, porque tampoco hace falta ser heroínas.

Menos mal que existen organizaciones como [FemDevs](#), que es una comunidad que tiene como objetivo promover el interés, la participación y la presencia de las mujeres en la cultura del desarrollo de videojuegos. FemDevs está abierto a mujeres y a personas no binarias y es un refugio para muchas desarrolladoras y gamers, es un espacio de apoyo mutuo.

Según algunos estudios, en los videojuegos hay más presencia de hombres racializados y de hombres con diversidad funcional que mujeres, que somos la mitad de la población, por debajo se encuentra el colectivo LGTBI+, ¿cómo vislumbra el futuro de personajes en los videojuegos?

No lo sé. Si hay diez personas y hay una mujer, a muchos hombres ya les parece que existe la igualdad, y si hay tres mujeres les parece que han sido invadidos. Cuando empieza a no ser todo blanco y todo hetero, se revolucionan. Ha pasado algo parecido con la nueva película de [La sirenita](#), cuya protagonista es una mujer negra. Espero que sigan apareciendo chavalas y que sigan luchando, que siga habiendo ‘inclusión forzada’ a través de cuotas, porque, claro, ¿cómo vas a hacer videojuegos diversos cuando toda la gente que los está haciendo son señores blancos o asiáticos? Hay que contratar mujeres y dejarles que puedan expresarse creativamente: haciendo narrativa, música, creando personajes e historia porque, si no, es muy aburrido el mundo. Ya no se trata de que existan protagonistas (Lara Croft, de *Tomb Raider*, por ejemplo, existe desde hace años, aunque fuera una copia de los héroes masculinos), pero necesitamos una buena representación, necesitamos buenas historias, necesitamos

mujeres que no hagan de “la mujer”, sino que tengan su personalidad, sus problemas y que sean interesantes porque son ellas, no porque son mujeres, no porque son la mujer negra ni porque son la mujer lesbiana. Tendremos que escribirlo nosotras. Porque el 8 de Marzo, de repente, parece que todos tienen muchas mujeres en sus departamentos, pero la realidad es otra.

¿A quién nos recomienda seguir y dónde podemos aprender más en torno a los videojuegos?

Recomiendo seguir a Marina Amores, [Blissy](#), que es una activista en la cuestión de las mujeres, hasta el día que se canse, me imagino. También a Marta Trivi, periodista de videojuegos, con perspectivas muy interesantes (Marta Trivi anunció públicamente su retirada del periodismo de videojuegos mientras realizábamos esta entrevista). El equipo valenciano [Deconstructeam](#), un estudio independiente que hace juegos con narrativas alternativas y muy interesantes. De hecho, lanzaron un juego gratuito sobre una mujer que subyugada a su pareja ([Behind Every Great One](#)). Hay que estar al tanto de sus nuevas creaciones. Está el [Proyecto UNA](#), que son muy activas en redes, que publicaron el libro [Leia, Rihanna & Trump. De cómo el feminismo ha transformado la cultura pop y de cómo el machismo reacciona con terror](#) (2019), trabajan mucho el meme y en medios modernos y disruptivos. Hay otro libro, [Identidad gamer: videojuegos y construcción de sentido en la sociedad contemporánea](#), de Daniel Muriel que es superinteresante.

Luego están los *game studies*, que sí que elevan los videojuegos a arte y a cultura, que es lo que son; que haya libros académicos divulgativos de los videojuegos les da credibilidad en ese sentido.

La industria del videojuego guarda muchísima similitud con la industria cinematográfica...

Sí, hay muchísimos paralelismos.

En la traducción, por ejemplo, hay muchas personas traduciendo películas y series y tienen luchas parecidas en cuanto a visibilidad, derechos... Está el debate sobre si el videojuego es arte, si es cultura, si hay que subvencionarlo o no... Sobre el videojuego aún recae el estigma de que se trata de ‘violencia’, de ‘críos haciendo tonterías’... Por suerte, parece que ya se empieza a hablar del videojuego como algo positivo. ■

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

Dejémonos ya de cuentos

Patricia Laguna Herradón

EL CONCEPTO de amor puede tener muchas interpretaciones y muchos puntos de vista en función de quién genere ese sentimiento. Hay múltiples formas de amor y cada persona lo expresa en base a su educación, a sus vivencias y a su manera de ser. Pero frente a toda esa diversidad de opciones amorosas, hay una única realidad para todas ellas y es que el amor no duele y, si duele, no es amor.

Decir que el amor romántico es una absoluta falsedad y un producto creado por el cine y la literatura tampoco sería justo, porque el amor sincero existe y el romanticismo es parte innegable de ese proceso de seducción y atracción entre dos personas.

No obstante, es difícil identificar cuándo se trata de amor sincero, pues nos han enseñado a romantizar situaciones que realmente no son amor: los celos no son románticos, controlar tu móvil o decirte que tu amiga no te conviene no son señales de amor, decirte la ropa que tienes que ponerte o aconsejarte que te quedes en casa en lugar de buscar un empleo no es amor. Todo esas situaciones se basan en el control y el control es el enemigo número uno del romanticismo, por más que la sociedad patriarcal así haya querido imponérselo.

Lógicamente, esos *tips* han ido evolucionando para "adaptarse" a los cambios sociales aunque, lamentablemente, los datos sobre violencia de género no invitan a pensar que la tendencia ha sido su desaparición, sino todo lo contrario.

Con las nuevas tecnologías han surgido nuevas formas de control y, por ejemplo, en los últimos años asistimos a una corriente musical que sexualiza a las mujeres y las convierte en muchos casos en "productos de usar y tirar". Sin duda, una realidad muy peligrosa porque el público al que se dirige es habitualmente muy joven y se corre el riesgo

de que esos mensajes calen en las nuevas generaciones, haciendo retroceder en los avances en igualdad que tantos años y esfuerzos han costado conseguir.

Evidentemente, el problema del machismo y de la cosificación de las mujeres, que luego influye a la hora de entender el concepto del amor romántico, va mucho más allá de los mensajes musicales y hunde sus raíces en la educación, que es la base de todo. La educación en las familias, en la escuela, en los medios de comunicación, en Internet y en la sociedad en general.

Por eso, para poder avanzar en igualdad superando ese concepto tan instaurado en nuestra sociedad resulta esencial que los Gobiernos y las administraciones a todos los niveles pongan en marcha políticas que trabajen por y para la igualdad en todas las esferas. Políticas que potencien la independencia económica de las jóvenes, con empleos de calidad que superen la brecha

"El amor romántico es un concepto envenado porque, como la manzana de los cuentos románticos, esconde sumisión y dependencia".



CCOO
#vidaschungas

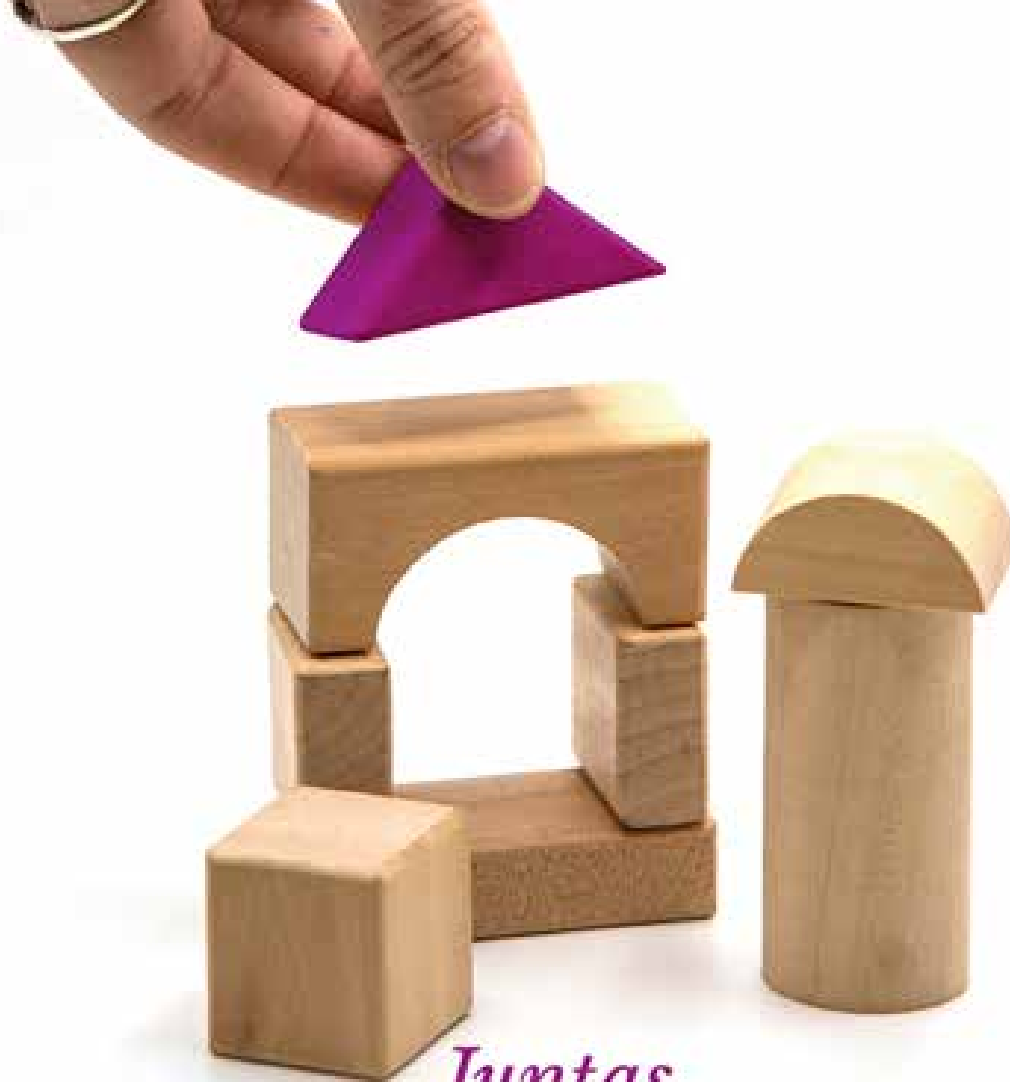
Cartel de la campaña de Jóvenes de Andalucía #VidasChungas.

salarial existente entre géneros y que supone aún en la actualidad, un hándicap a la hora de emprender una nueva vida; políticas en materia educativa, en materia de empleo y, por supuesto, en igualdad.

Hemos vivido durante muchos años bajo la creencia de que el amor romántico es el verdadero amor cuando, en realidad, es un concepto envenado porque, como la manzana de los cuentos románticos, esconde sumisión y dependencia.

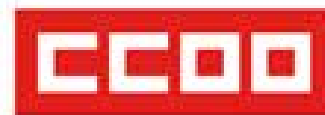
Hay quienes pensarán que decir que las niñas no son princesas frágiles a la espera de un gallardo príncipe que venga a rescatarlas o que las mujeres no son muñecas de porcelana que tienen que quedarse en casa mientras su "hombre" sale a trabajar para mantener el hogar son afirmaciones retrógradas o del siglo pasado. Lamentablemente, aunque bajo otras formas, siguen de actualidad; por lo que hemos de seguir reivindicando, trabajando y combatiendo a ese patriarcado al que le interesa perpetuar la desigualdad a través de uno de los resortes más anclados en nuestro universo, el del amor romántico que, dejémonos ya de cuentos, no es real. ■

Patricia Laguna (@PatriLaguna) es secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía.



Juntas
construimos • un futuro
CON pensiones
más ingresos, más protección, más certezas

#FuturoConPensiones



Las reformas de las pensiones y las brechas de género

A PESAR DE que las mujeres constituyen la mitad (49%) de las más de 9 millones de personas jubiladas, su participación en las distintas clases de pensión se realiza en un plano de clara desigualdad con respecto a los hombres.

Las prestaciones de Seguridad Social son, principalmente, un reflejo de las carreras profesionales de las personas trabajadoras, de manera que las brechas de género que se registra en el acceso y mantenimiento en el empleo es causa principal de la diferencia en las prestaciones sociales a las que posteriormente acceden.

Fenómenos como la tradicional división sexual del trabajo (mayor informalidad, participación en sectores de actividad peor considerados y retribuidos,...), la atribución tradicional de los cuidados, las condiciones de empleo (tiempo parcial no deseado, temporalidad, exclusión de complementos salariales,...) contribuyen a originar las principales brechas en el empleo que después se trasladan a las prestaciones sociales. La propia legislación de Seguridad Social, en ocasiones, ha podido contribuir a ellas en la medida en que no ha sido capaz de reducir su impacto.

Fruto de todo lo anterior, las prestaciones de Seguridad Social presentan unas brechas de género que cabe establecer, principalmente, en una doble dimensión: respecto del acceso a prestaciones contributivas propias (singularmente la jubilación) y respecto a la cuantía media de las mismas.

Sobre todo ello escribe Enrique Martín-Serrano, sociólogo y doctor en Derecho, y adjunto en la Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO.

Las reformas de las pensiones como herramienta sindical frente a las brechas de género

Enrique Martín-Serrano Jiménez

LA PRIMERA brecha es la pensión propia y viene determinada por la dificultad que tradicionalmente han tenido varias generaciones de mujeres para reunir carreras de cotización suficientes con las que acceder a pensiones de jubilación propias. Ello implica que su protección social se haya establecido principalmente a través de pensiones derivadas (destaca la de viudedad sobre el resto) que, por su propia definición, sólo garantizan una parte de la protección que ofrecen las pensiones de jubilación.

Precisamente al comparar las cuantías medias de las prestaciones a las que acceden mayoritariamente cada uno de los sexos la brecha alcanza el 49%. Si bien su causa última no es tanto la diferencia de cuantías, ya que se comparan prestaciones no homogéneas, cuanto el acceso a prestaciones contributivas propias.

Cabría establecer que la brecha de género en relación al acceso a la pensión de jubilación puede cuantificarse en el hecho de que, del total de pensiones de jubilación en vigor, sólo el 40% han sido causadas por mujeres.

Las generaciones progresivamente más jóvenes de mujeres pensionistas sin embargo ya registran un volumen significativo de pensiones de jubilación propias, aunque todavía inferior al de los hombres. Existe así aún un volumen relevante de mujeres con edades superiores a los 65 años que no cuentan con pensión propia y que dependen de la pensión de viudedad y la no contributiva como fuente principal de renta.

Segunda brecha: pensión más baja

En relación a la dimensión propiamente económica de la brecha de género en las pensiones, y tomando como referencia la pensión de jubilación por ser la que tiene



Fotografía de Txefe Betancort.

una relación más directa de contributividad, también se debe señalar que las mismas causas laborales son las que despliegan efectos sobre las cuantías de la pensión. Conviene aquí distinguir dos variables temporales básicas: la que presentan las 'pensiones en vigor', aquellas prestaciones que han sido causadas por las pensionistas de más edad y la que presentan las 'nuevas altas de pensión', que se corresponden con las causadas por las trabajadoras que están alcanzando ahora la edad de jubilación.

Del mismo modo, para determinar el alcance exacto que despliega la brecha de género es recomendable utilizar como principal referencia la pensión de jubilación por ser

“Del total de pensiones de jubilación en vigor, sólo el 40% han sido causadas por mujeres”.

esta la prestación que de manera más directa establece una relación de contributividad.

Cabe así establecer la brecha de género en la cuantía de las pensiones de jubilación actualmente en vigor en el 32% y en las nuevas altas en el 21%.



“CCOO siempre ha incluido entre sus reivindicaciones la mejora de la protección social de quienes sufren los efectos de las diferentes brechas en el empleo”.

Evolución histórica de la respuesta sindical: pensiones mínimas, no contributivas y viudedad

En lo que respecta a la segunda línea de actuación, cabe también destacar que la misma ha evolucionado en las últimas décadas junto a cómo lo ha hecho la propia línea de acción del conjunto de la organización, progresivamente comprometida con los objetivos de igualdad y feminismo.

CCOO siempre ha incluido entre sus reivindicaciones la mejora de la protección social de quienes sufren los efectos de las diferentes brechas en el empleo, entre las que sin duda destacan las mujeres.

Valga como una primera referencia la creación en 1990 del sistema de pensiones no contributivas. En gran medida son una respuesta a las Huelgas Generales de 1985 y 1988 en las que se reclamaban, entre otras medidas, su creación para quienes han estado históricamente excluidas del mercado de trabajo formal. No es menor el hecho de que el 73% de las titulares de pensión no contributiva de jubilación sean mujeres.

De la misma forma, una vez establecido en 1995 el Pacto de Toledo como marco sobre el que se articula la presencia de las organizaciones sindicales para garantizar su participación en la evaluación, seguimiento y, en su caso, reforma del sistema de Seguridad Social, ha sido la propia iniciativa sindical la que ha impulsado la adopción de medidas orientadas a enfrentar los efectos económicos de las brechas de género a través de los sucesivos acuerdos de diálogo social.

Así, por ejemplo, entre las medidas dirigidas a combatir los efectos de la primera brecha (no acceso a pensión propia) han te-

Tabla. Brecha de género pensiones de jubilación 2022

	Hombres (€/mes)	Mujeres (€/mes)	Diferencia (€/mes)	Brecha de género (%)
Pensiones en vigor	1.447,16	982,32	464,85	32,12
Nuevas altas	1.574,35	1.232,55	341,80	21,71

Fuente: Seguridad Social (año 2022).

La respuesta sindical: actuar sobre el origen y las consecuencias de las brechas

Conscientes de esta situación, la acción sindical de CCOO se ha orientado en una doble dirección. De un lado, combatiendo las causas originales de la brecha de género en el mercado de trabajo, tanto las de carácter

propiamente laboral (desde la legislación laboral, convenios colectivos, planes de igualdad,...) como las de origen socio-cultural (corresponsabilidad, políticas de igualdad,...). Y, en paralelo, utilizando su capacidad de intervención (desde el diálogo social) en la legislación de Seguridad Social para reducir el impacto que las brechas de empleo despliegan sobre las prestaciones sociales.



nido un tratamiento destacado las pensiones de viudedad, por ser la modalidad que protege casi exclusivamente a varias generaciones de mujeres de edad más avanzada. En el Acuerdo de Pensiones de 1996 se incrementó el porcentaje de la base reguladora de esta pensión del 45% al 52%; en los acuerdos de 2006 y 2011, se incrementaron a su vez hasta el 60% y el 70% cuando las titulares cumplieren determinados requisitos; en los acuerdos de 2011 y 2021 se ha ampliado sucesivamente su cobertura a las parejas de hecho.

En relación con la suficiencia de las prestaciones, destaca el acuerdo de 1996, el primero en establecer legalmente la revalorización de pensiones ligadas a la inflación. Un derecho recortado unilateralmente por el Partido Popular en 2013 y restituido en el acuerdo de diálogo social de 2021. En la fórmula de revalorización radica la garantía del mantenimiento del poder de compra de las pensiones públicas, una medida especialmente relevante en las pensiones de menor cuantía. Como se verá después, el establecimiento en el último acuerdo de diálogo social de la nueva garantía de suficiencia de las pensiones públicas ligada al umbral de riesgo de pobreza viene a completar esta línea de actuación.

Protección social de los cuidados

Posteriormente las medidas impulsadas desde el diálogo social han incluido actuaciones orientadas a completar las carreras de cotización con un doble objetivo: ayudar a acceder a pensiones propias de jubilación; y potenciar la posibilidad que ofrecen algunas prestaciones como instrumentos de conciliación y corresponsabilidad.

Probablemente fue el proceso de debate interno abierto en la organización en el marco del diálogo social que se dio en 2007 en torno a la *ley de igualdad*, el factor decisivo que contribuyó a la consolidación de esta perspectiva en el conjunto de la acción sindical de la organización; no sólo en materia de pensiones sino con carácter general.

Entre las medidas que se impulsaron destacan los periodos reconocidos como cotizados asociados al cuidado de hijos e hijas, menores y familiares. Los periodos de cuidado no son la única fuente de la brecha en el empleo, pero sí una de las causas que más contribuyen a la misma. De la misma forma, CCOO propugna la corresponsabilidad en los cuidados y la conciliación, pero

“Los periodos de cuidado no son la única fuente de la brecha en el empleo, pero sí una de las causas que más contribuyen a la misma”

comparte también la necesidad de corregir los efectos de las situaciones ya producidas principalmente sobre las carreras de cotización de las trabajadoras. De modo que, al tiempo que se intenta corregir esta brecha de empleo desde su origen en el mercado de trabajo, también se procura actuar sobre sus efectos en las prestaciones de Seguridad Social.

Así, el primer periodo reconocido como cotizado se introdujo en la propia *ley de igualdad* (2007), correspondiente a 112 días en los casos de maternidad biológica no disfrutada; le siguieron los acuerdos de 2011 y 2023 en los que sucesivamente se ha ampliado la cobertura de periodos de excedencia o reducción de jornadas por cuidado; y el reconocimiento de hasta 270 días (9 meses) de cotización por cualquier tipo de interrupción de la carrera profesional vinculada a la existencia de hijos e hijas o menores a cargo de menos de 6 años.

En una línea de intervención adicional, se han establecido prestaciones que, además de reconocer periodos reconocidos como cotizados, tienen asociada una prestación económica. Destacan aquí la prestación económica por reducción de jornada por cuidado de hijo/a o menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave (puesta en marcha en 2007 y ampliada en el acuerdo de 2023).

Junto a la anterior, la prestación más claramente orientada al objetivo de la corresponsabilidad es la nueva prestación de nacimiento y cuidado del menor (antigua maternidad y paternidad), en la que se establece con carácter obligatorio el descanso de los dos progenitores, creada en 2019 tras un periodo de consultas con los sindicatos.

Complemento para la reducción de brecha de género en pensiones

El complemento para la reducción de brecha de género en pensiones es un complemento económico negociado en el marco del diálogo social en 2019 que se reconoce con carácter general a todas las mujeres por cada hijo, hija o menor a cargo, y ello con independencia del efecto que esta situación haya podido producir en su carrera de cotización.

El sistema intenta, por esta vía, contribuir a reducir el efecto que tradicionalmente ha desplegado sobre su carrera profesional la mal entendida obligación de cuidados atribuida a las mujeres. De manera que, en tanto exista brecha de género en las pensiones, se reconocerá este complemento para reducirla. Actualmente se benefician del mismo 410.000 pensionistas (93% mujeres).

Equiparación de las carreras de cotización más precarias

Fuera de marco de los cuidados, también se han impulsado importantes medidas de carácter genérico para mejorar las carreras de cotización más precarias, principalmente asociadas a la parcialidad y a la temporalidad.

El único acuerdo que fue posible hacer con el Partido Popular en 2013, en torno a la regulación del “coeficiente global de parcialidad”, vino obligado por sendas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del propio Tribunal Constitucional, declarando discriminatoria (por insuficientemente garantista) la consideración de los periodos cotizados a tiempo parcial. Aquel coeficiente acomodaba el requisito de carencia (periodo mínimo de cotización exigido para acceder a una prestación) al porcentaje medio de jornada acumulado por cada persona. Posteriormente, en 2023 esta medida se ha consolidado suprimiendo dicho concepto y garantizando directamente la misma consideración de los periodos cotizados con independencia del porcentaje de jornada que se realice.

La integración de los regímenes especiales de empleadas de hogar y agrario en el Régimen General (iniciada en el acuerdo de 2011 y culminada en 2022) tienen también un impacto de género. En el primer caso, la práctica totalidad de las cerca de 400.000 trabajadoras de este sector son mujeres y en el caso del sector agrario, lo son casi el 40% (300.000 mujeres). Ahora estos colectivos profesionales pueden cotizar por sus ingresos reales y acceder al catálogo completo de prestaciones, incluida la protección por desempleo.

Cabría también destacar las mejoras que en 2018 se introdujeron en relación a la reversión de los recortes impuestos en 2012 por el Partido Popular en el subsidio de desempleo de mayores de 52 años. Por primera vez son mujeres (215.000) casi la mitad de las personas beneficiarias de este subsidio, en el que se ha recuperado medidas como la cotización por el 125% de la base mínima (1.575 €/mes) hasta la edad ordinaria de jubilación, ayudando así a completar las carreras de cotización.

Otro tanto cabría decir de la mejora de la fórmula de integración de lagunas o del periodo de cálculo acordado en la segunda fase de la reforma de pensiones en 2023, y sobre la que nos detendremos con mayor detalle.

Primeros resultados

Como ya se ha señalado, la brecha de género que presentan las pensiones sigue siendo inaceptablemente elevada, si bien se aprecia una evolución decreciente en el tiempo. La causa principal de esta reducción se deriva principalmente de la mejora de las carreras de cotización que acreditan las sucesivas generaciones de trabajadoras y, en segundo término, del efecto que han conseguido desplegar las medidas puestas en marcha en el marco del diálogo y la concertación social comentadas.

**Tabla. Evolución brecha de género (2005-2022).
Cuantía pensión media jubilación NUEVAS ALTAS. Total sistema**

	Hombres (€/mes)	Mujeres (€/mes)	diferencia (euros)	Brecha género (%)
2005	1.030,27	483,40	546,87	53,08
2006	1.108,31	591,18	517,13	46,66
2007	1.177,97	650,16	527,81	44,81
2008	1.238,61	698,48	540,13	43,61
2009	1.286,48	762,66	523,82	40,72
2010	1.346,48	822,29	524,19	38,93
2011	1.367,89	870,88	497,01	36,33
2012	1.408,40	949,55	458,85	32,58
2013	1.428,02	1.038,49	389,53	27,28
2014	1.455,89	1.053,72	402,17	27,62
2015	1.479,73	1.102,99	376,74	25,46
2016	1.458,34	1.130,13	328,21	22,51
2017	1.444,72	1.125,34	319,38	22,11
2018	1.436,78	1.134,77	302,01	21,02
2019	1.480,30	1.155,14	325,16	21,97
2020	1.530,34	1.234,65	295,69	19,32
2021	1.524,24	1.202,94	321,30	21,08
2022	1.574,28	1.232,13	342,15	21,73

Fuente: eSTADISS- Seguridad Social

Reducimos las lagunas de cotización



Las mujeres tienen las carreras laborales más precarias y discontinuas. Ahora tendrán más opciones para descartar los peores años.

“Se han impulsado importantes medidas de carácter genérico para mejorar las carreras de cotización más precarias, principalmente asociadas a la parcialidad y a la temporalidad”.

Así, respecto de las cuantías de las nuevas altas de pensión de jubilación, mientras en el año 2005 la brecha de género era del 53%, en el año 2022 fue del 21,7%. Se trata de una evolución positiva, pero todavía demasiado lenta que, además, se ha visto interrumpida como consecuencia del Covid, y sobre la que es necesario seguir actuando.

Nuevas medidas: integración de lagunas (periodos sin cotización)

Precisamente para reforzar el efecto de las medidas puestas en marcha en el marco del diálogo social, en la segunda fase de la reforma de pensiones culminada en marzo de 2023 se han profundizado en esta línea de acción.

La integración de lagunas (periodos en los que no se ha podido cotizar, pero que el sistema "computa" con un salario teórico para que la cuantía de la pensión final sea más alta) es un instrumento interno de solidaridad propio del sistema público de pensiones.

Actualmente, la fórmula establece que los primeros 4 años de lagunas se "integran" computándolos por el 100% de la base mínima de cotización y el resto por el 50% de dicha referencia.

A partir del año 2024 comenzará a operar una nueva fórmula para mujeres, de modo que el sistema integrará los primeros 5 años de laguna con el 100% de la base mínima de cotización y 2 años adicionales con el 80% de la base mínima, y el resto de lagunas con el 50% de dicha referencia.

Ampliación de periodos reconocidos como cotizados

Ahora todos los casos de reducción de jornada o excedencia que estén vinculados a cuidados de hijos e hijas, menores o familiares de hasta segundo grado se considerarán como cotizados hasta los primeros 3 años.

Se amplían, así, los actuales 2 años reconocidos en reducción de jornadas por cuidado de hijos e hijas y menores, y se reconoce desde el 1 año en el caso de excedencia y reducción de jornadas por cuidado de familiares de hasta segundo grado. Cada año unas 5.000 mujeres utilizan estos periodos para completar sus carreras de cotización y mejorar así la cuantía de su pensión final de jubilación o incapacidad permanente. En la última década se estima que han podido beneficiarse unas 50.000 nuevas personas pensionistas.

La prestación por hijo afectado por cáncer amplía su cobertura hasta que el menor cumpla 23 años (antes 18 años).

Incremento del complemento de brecha

La cuantía se incrementará en un 10% adicional a la revalorización anual que registren las pensiones, durante los años 2024 y 2025. Actualmente hay unas 410.000 pensiones que tienen reconocido este complemento, y cada año se reconoce a unas 82.000 nuevas pensionistas.

Mejoras para el cálculo **cálculo** del tiempo cotizado



Ahora todas las reducciones de jornada o excedencias por cuidado de hijos, menores o familiares hasta segundo grado se considerarán como cotizados al 100% hasta los 3 primeros años.

Nueva fórmula del periodo de cálculo

El período de cálculo se refiere al período temporal cuyas bases de cotización se consideran para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación. Actualmente se utilizan los últimos 25 años cotizados. La nueva fórmula acordada ahora establece la posibilidad de optar entre ésta o, alternativamente si el resultado mejora la cuantía de la pensión, utilizar los mejores 27 años cotizados en el periodo de los 29 años previos a la jubilación.

Esta posibilidad de opción se mantendrá hasta el año 2040 y, junto a la mejora de la fórmula de integración de lagunas, resultará especialmente favorable para las carreras de cotización discontinuas.

Nueva garantía de suficiencia de las pensiones públicas

A partir de ahora se establece por ley que las cuantías de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas, además de la garantía de revalorización anual con la inflación, estarán ligadas al umbral de riesgo de pobreza, de manera que éste actuará como referencia mínima de su cuantía.

Se trata de una medida con fuerte impacto en la reducción de la brecha de género ya que 2/3 de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas están reconocidas a mujeres.

Las pensiones mínimas contributivas tendrán como garantía mínima el umbral de riesgo de pobreza relativa (60% de la renta mediana). Se establece así como principal referencia de este sistema la pensión

de jubilación de mayores de 65 años con cónyuge a cargo, que tendrá como garantía mínima el importe equivalente al 150% del umbral de riesgo de pobreza relativa. Por su parte, como segunda referencia, se establece la pensión no contributiva, que tendrá como garantía mínima el 75% del umbral de riesgo de pobreza relativa. Y a partir de ambas referencias debe operar la garantía de suficiencia para el resto de pensiones mínimas. La medida entrará en vigor de manera progresiva entre 2024 y 2027.

Adicionalmente se han incorporado al acuerdo algunas medidas adicionales que mejoran las pensiones mínimas desde el año 2024, entre las que destacan la equiparación de la cuantía de la pensión de viudedad con cargas familiares a las pensiones de jubilación con cónyuge a cargo. Como consecuencia de la nueva garantía de suficiencia, hasta el año 2027 el crecimiento estimado de las cuantías de las pensiones mínimas se situará entre el 17,5% y el 30,2% según la modalidad de la pensión y en el 21,7% en el caso de las pensiones no contributivas.

Se trata en definitiva de un amplio catálogo de medidas impulsadas desde el diálogo social que están contribuyendo a la reducción de la brecha de género y que, si bien aún están lejos de haber logrado su objetivo, aún cuentan con un claro recorrido que se debe seguir impulsando. ■■

Enrique Martín-Serrano (@eMartinSerra_NO), sociólogo y doctor en Derecho, es adjunto a la Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO.

Espacio para Empleadas del Hogar

CCOO del Hábitat crea un interesante **espacio** web dedicado a las trabajadoras del hogar. Paloma Vázquez lo cuenta en el siguiente artículo.

Paloma Vázquez Laserna

DECÍA ARISTÓTELES que somos lo que hacemos repetidamente y por consiguiente, la excelencia no es un acto, es un hábito. Desde la década de los 70, CCOO ha venido organizando a las empleadas del hogar para reivindicar sus derechos como trabajadoras. Más de medio siglo perpetuando una justa lucha que para muchas y muchos sindicalistas se convirtió en un hábito. Era una deuda pendiente agradecer el trabajo, la constancia, el esfuerzo de estas compañeras y compañeros para con las empleadas del hogar. Asimismo, era también una deuda pendiente el visibilizar permanentemente a éstas, dado que se trata quizás, del sector más precario conocido, pero no reconocido, o al menos hasta hace poco, por el conjunto de la clase política y de la sociedad.



“Gracias a esas mujeres sobre cuyo tiempo planeaba la hipoteca de las faenas propias de su “género” y “posición”, donde no se las daba espacio para pregonar su propia identidad y conciencia de género”.

rentes campañas, acciones, asambleas informativas, etc., llevadas a cabo en los diferentes territorios a lo largo de tantos años de lucha. Y un apartado relativo a **estudios** donde sobresale uno relativo a **la detección de riesgos psicosociales** en el trabajo del hogar.

Por último, cuenta con un apartado de información en formato **guía** “integral” donde de forma paulatina se irán tratando temas transversales y relevantes para las empleadas del hogar. De momento están disponibles dos entregas, la primera centrada en los **derechos laborales** de las trabajadoras, y una segunda en la que se trata la **regularización** de la situación administrativa de extranjería y la autorización para trabajar de las emplea-

das de hogar migrantes. En sucesivas entregas se irán dando a conocer nuevas guías sobre acoso y violencia y cómo actuar ante ello; acceso a la justicia; trata de personas con fines de explotación laboral y sexual en el hogar, o el derecho a la igualdad y principio de no discriminación.

Este proyecto ha sido posible al material existente en el **Archivo Histórico de la Fundación 1º de Mayo** con quien se ha suscrito un convenio de colaboración. Y se ha materializado gracias al trabajo de las propias empleadas del hogar y de quienes las organizaron en CCOO. Gracias a esas mujeres sobre cuyo tiempo planeaba la hipoteca de las faenas propias de su “género” y “posición”, donde no se las daba espacio para pregonar su propia identidad y conciencia de género. Ahora, lo tienen. ■

Paloma Vázquez es secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat.



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

Trabajo para ti, no soy tu esclava

Trabajo para ti, no soy tu esclava ha sido el lema de las migrantes trabajadoras domésticas en el Líbano para la manifestación del 1º de Mayo que tuvo lugar en Beirut. Acabar con la *kafala* o esponsorización sigue siendo uno de sus retos. Alejandra Ortega Fuentes

LAS MIGRANTES afiliadas al sindicato libanés del trabajo doméstico de la Federación Nacional de Sindicatos y Empleados del Líbano (FENASOL) se han manifestado en este 1º de Mayo por las calles de la capital del país, manifestación en la que participó una delegación de CCOO. La misma estaba compuesta por el secretario general de CCOO de Catalunya y su secretaria confederal de Internacional y de Cooperación, Javier Pacheco y Maribel Ayné, la Fundación Pau i Solidaritat de CCOO Catalunya con su directora Esther Caballé y, por parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España, la secretaria confederal de Internacional, Cooperación y Migraciones, Cristina Faciabén y Alejandra Ortega, responsable de Países Árabes, África y Asia en esta misma secretaria confederal.

CCOO tiene una larga experiencia en visitas al terreno en el Líbano en delegaciones internacionales de distinta naturaleza y a través de los proyectos de cooperación en marcha con FENASOL. Es, sin duda, una de las experiencias más relevantes en el espacio euro-mediterráneo en su empeño por reforzar el papel del sindicalismo libanés y, de modo general, el de la sociedad civil democrática. En lo concreto, en el seguimiento de la justicia social, la igualdad de género y el trabajo decente para las mujeres.

La delegación aprovechó para hacer un seguimiento del proyecto *Promoció de la justícia de gènere i el treball digne per les dones al Líban* de la Fundación Pau i Solidaritat (y financiado por los ayuntamientos de Barcelona, Tarragona, Gavà, Sabadell y la Garriga) y para preparar, a través de un seminario, el caso del Líbano de cara a la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT por violación del Convenio 29 sobre trabajo forzoso.

Asimismo se entrevistó con diferentes organizaciones feministas y sociales y partidos políticos para tomar el pulso al momento que atraviesa el país. El sistema político libanés descansa sobre un equilibrio muy frágil como lo puso de manifiesto el estallido de violencia en el 2008 en Beirut y en los años posteriores hasta el mismo año 2023.

“La delegación se entrevistó, asimismo, con diferentes organizaciones feministas y sociales y partidos políticos para tomar el pulso al momento que atraviesa el país”.



Fotografía de Alejandra Ortega.

La arquitectura institucional del Líbano debilita el sistema partidista y su capacidad para canalizar, estructurar y politizar las divisiones en el seno de la sociedad libanesa. Mientras que el juego político está polarizado, surgieron en el 2010 diferentes movilizaciones sociales haciendo florecer cuestiones olvidadas por las políticas de reconstrucción como el nivel de los salarios y el poder adquisitivo, la protección social y la extensión de los derechos colectivos o la educación.

Aunque en el contexto de desestabilización general de los regímenes políticos en el mundo árabe, el Líbano se ha mantenido durante unos años en una sorprendente calma, se trata sin duda de un país extremadamente vulnerable, polarizado y muy condicionado a la evolución política de los acontecimientos en Siria en esta última década, con la escisión del escenario político libanés en dos bloques respecto a la posición a adoptar frente al régimen de Bashar el Asad. Un primer impacto directo de la crisis es la afluencia de refugiados sirios en el Líbano huyendo de la represión.

La difícil tarea del sindicalismo libanés

Aunque la legislación reconoce el derecho a formar sindicatos y federaciones y a afiliarse (a excepción del funcionariado), su creación está sujeta a la obtención previa de una autorización del Ministerio de Trabajo, que también controla las elecciones (la fecha, los procedimientos y la ratificación de los resultados). La ley autoriza también la disolución administrativa de éstos y prohíbe su participación a cualquier actividad política.

CCOO mantiene relaciones desde hace más de dos décadas con FENASOL (creada a principios del siglo XX) y se ha entrevistado en numerosas ocasiones con los comités de coordinación de docentes, la liga de profesores de la enseñanza primaria, la secundaria de enseñanzas técnicas, privadas y universitarias y la liga de funcionarios de la administración pública (a pesar de no tener reconocido el derecho a sindicarse).

El sindicalismo libanés sigue siendo aún muy frágil, más en un contexto económico como el actual tras la pandemia, la terrible explosión en el puerto de Beirut y el impacto brutal de la llegada de personas refugiadas de los conflictos vecinos que han incrementado de forma exponencial la vulnerabilidad de trabajadoras y trabajadores. El marco legal no facilita la tarea a las organizaciones y las divisiones y fragmentaciones son comunes, igual que sucede en toda la sociedad civil libanesa.

FENASOL está presente en todo el territorio y cuenta con personas de todas las confesiones religiosas; tiene un funcionamiento democrático y se ha inspirado en las experiencias de Europa occidental y oriental para orientar su modelo de funcionamiento interno; y, de alguna manera ha conseguido mantener las mismas líneas de trabajo y orientaciones, a pesar de la guerra civil de los años 70 y de sus consecuencias y de los posteriores conflictos hasta la actualidad.



Fotografía de Alejandra Ortega.

Las trabajadoras domésticas en Líbano

Líbano, en proporción, es uno de los principales países de destino de las trabajadoras domésticas migrantes, sumando un total de 250.000, provenientes del Sureste Asiático y África donde son expulsadas del mercado de trabajo por el modelo económico neoliberal y arrojadas a la migración para acabar ocupadas en la informalidad y en condiciones de semi esclavitud. Tal y como ha denunciado la OIT, son reclutadas -en sus países de origen, por particulares y por las más de 500 agencias especializadas que hay en el Líbano- mediante la promesa de un trabajo digno que les permitirá contribuir a la economía familiar, sin embargo, cuando alcanzan las frontera se encuentran atrapadas en una cárcel construida, a medida, por la *kafala* o sponsorización.

La delegación de CCOO tuvo la ocasión de participar en la manifestación del 1º de Mayo de 2023 con migrantes de Kenia, Sri Lanka, Madagascar, Etiopía, entre otros países, que se manifestaron exigiendo sus derechos en las calles, con lemas como *Soy trabajadora, pero no tu esclava* o *Mi pasaporte es mío* denunciaban las violaciones de los derechos fundamentales, laborales y sindicales a los que se ven sometidas.

El Líbano ha sido señalado por la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un país a revisar durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023 por violación del con-

“Líbano, en proporción, es uno de los principales países de destino de las trabajadoras domésticas migrantes, sumando un total de 250.000, provenientes del Sureste Asiático y África”.

venio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29), ratificado por este país en 1977. La Comisión ha manifestado su “profunda preocupación” por la falta de informaciones del Gobierno libanés a sus sucesivas reclamaciones sobre la vulnerable situación de las trabajadoras domésticas migrantes sometidas a trabajo forzoso.

El colectivo sigue denunciando: la confiscación rutinaria de sus pasaportes, las largas jornadas de trabajo, la negativa de empleadores y empleadoras a concederles suficiente tiempo libre, el posible confinamiento forzoso en el lugar de trabajo, las malas condiciones de vida, el retraso o el impago de los salarios

y los abusos verbales, físicos y sexuales. A pesar de que el 8 de septiembre de 2020 el Ministerio libanés de Trabajo había adoptado un contrato tipo unificado (SUC) para el empleo de las trabajadoras domésticas que incluía nuevas protecciones, este tipo de contrato fue suspendido apenas un mes más tarde de su entrada en vigor.

Tanto la OIT como otras agencias de Naciones Unidas han alertado de la gravísima situación de estas mujeres y exigen que se adopten sin demora las medidas necesarias para otorgarles una protección jurídica adecuada y la revisión del sistema esclavista de la *kafala*. Del mismo modo, el colectivo de migrantes denuncia la falta de mecanismos de queja accesibles, los largos procedimientos judiciales y las políticas restrictivas en materia de visados, que disuaden a muchas de ellas a presentar o proseguir las quejas contra empleadores y empleadoras.

Cristina Faciabén, secretaria confederal de Internacional, Cooperación y Migraciones, participará en la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT 2023 que tendrá lugar en junio en Ginebra y que revisará el caso libanés. ■

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

Diario Feminista

Diario Feminista, publicación de noticias diarias con un tratamiento periodístico feminista, plural y posicionado en contra del acoso sexual y la violencia de género aisladora, dirigido desde México por Cristina Pulido.

Esther L. Martín Martín

DIARIO Feminista sale a la opinión pública el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en el año 2017, superando las 5.000 visitas en sus primeras 48 horas de vida.

Esta iniciativa sin ánimo de lucro, impulsada por la Asociación Periodismo Feminista se define como un espacio de participación

abierto, libre de sexismo y racismo, en el que tanto se pueden leer artículos con perspectiva feminista como comentar y debatir sobre los mismos.

En sus diferentes secciones, se encuentran temas de actualidad pero también temas de divulgación basados en evidencias científicas, debates, reportajes y otras lecturas de interés, todas ellas con la finalidad de contribuir a pasar de la protesta a la transformación.



Se suma por tanto el *Diario Feminista* a la tendencia periodística que apuesta por el enfoque de género visibilizando el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, tanto nacional como internacional, contrarrestando con

ello: “La invisibilización de las perspectivas de las mujeres e incluso sexistas que se dan en los medios de comunicación” tal y como afirman desde su redacción. Además cuenta con sendas secciones de podcast y videos.

Que se consoliden e incluso aparezcan nuevas publicaciones como *Diario Feminista* es siempre una grata noticia, no se trata solo de compartir conocimientos y actualidad desde una perspectiva feminista, es continuar transformando y mejorando nuestra sociedad construyendo un mundo más justo, igualitario y solidario. ■■

Esther Martín (@eslimar1) es secretaria de Acción Sindical, Igualdad y Juventud de CCOO de Canarias.

Guía de coeducación

Guía de Consejos Escolares que coeducan, de la Secretaría General Técnica del Consejo Escolar del Estado (CEE), Madrid, 2023.

Carmen Heredero

PARA CELEBRAR este 8 de Marzo el Consejo Escolar del Estado (CEE) ha presentado su *Guía de Consejos Escolares que coeducan*, una importantísima iniciativa que pretende llegar a todos los centros educativos de nuestro país, para ayudarles en su tarea coeducativa.

La sensibilización social a favor de la igualdad entre hombres y mujeres se ha incrementado notablemen-

te y se han conseguido importantes leyes igualitarias. La práctica de la coeducación, aunque aún insuficiente, ha tenido mucho que ver en ello, aportando, además, aspectos esenciales para una educación en valores, una perspectiva interseccional, en defensa de los derechos humanos y, especialmente, de los derechos de otros colectivos, discriminados por razón de una orientación sexual y de una identidad de género no normativas.

El CEE apuesta con esta guía por una educación a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y del respeto a la diversidad sexual y de género, que cuestione el machismo que oprime a las chicas, pero que también perjudica a los chicos, al imponerles una masculinidad competitiva y agresiva; que trabaje sobre las emociones, los vínculos afectivos, las sexualidades...; que entienda que chicas y chicos, están capacitados para hacer lo que deseen, sin limitaciones sociales debidas a su sexo, y que no hay espacios sociales diferentes para ellas y ellos; y, por último, que visibilice a las mujeres y sus aportaciones, para presentarlas como referentes de todo tipo de actividades y saberes. ■■



Carmen Heredero (@HerederoCarmen) es miembro del Consejo Escolar del Estado por la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO.

Intervenciones con hombres

Intervenciones con hombres. ¿Por qué, para qué y cómo? Análisis crítico. Un compromiso ético con la igualdad desde un enfoque feminista. Editado por el Ayuntamiento de Getafe. Madrid, 2022.

Esmeralda Sanz Bernal

LA PUBLICACIÓN ha sido realizada por cinco personas expertas en la promoción de la igualdad mediante la intervención con grupos de mujeres y, fundamentalmente, de hombres, que aportan diferentes visiones desde cada una de sus específicas áreas del saber: Susana Covas como pedagoga y feminista; Luis Bonino como psiquiatra; Luis Botello como psicólogo social; Roberto Garda como sociólogo; y Miguel Ángel Arconada desde la coeducación.

Partiendo del innegable cam-

bio que la búsqueda de las denominadas “nuevas masculinidades” ha producido sobre muchos hombres, se cuestionan la utilidad práctica de tales cambios como medio para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y, por extensión, de los enfoques centrados en el cambio de modelo de masculinidad como medio para alcanzar este objetivo.

El resultado es una nueva visión sobre el trabajo con hombres como herramienta para combatir el machismo y la desigualdad, poniendo el énfasis en la necesidad

de enfrentar las diferencias de poder que subyacen en toda relación entre mujeres y hombres. Aquellos que realmente estén interesados en lograr tal fin deberán hacer un esfuerzo personal: descender de la teoría, de lo genérico o colectivo, al compromiso individual en lo cotidiano, asumiendo la responsabilidad de adoptar comportamientos que modifiquen esa inequidad en sus relaciones con las mujeres en todos los ámbitos de su vida, lo que implica una renuncia a la comodidad que su actual situación de poder les proporciona. ■■



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

La brecha digital

La brecha digital de género es una medida que muestra la distancia entre los niveles de mujeres y hombres en el acceso, uso y creación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Se define, según el INE, como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet).

Raquel Gómez Merayo

LA DIGITALIZACIÓN implica una transformación profunda de la sociedad así como del mundo del trabajo. La reducción de la brecha de género en competencias digitales es uno de los ejes que atraviesa de forma transversal el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) y la [Agenda España Digital 2026](#), hoja de ruta para la digitalización diseñada desde el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

En el conjunto de la Unión Europea, España es el octavo país con más mujeres usando Internet regularmente y se sitúa seis puntos por encima de la media y seis por debajo de Dinamarca e Irlanda, que son los dos países que encabezan la clasificación. En relación con la brecha de género en el uso regular de Internet, España se encuentra en el grupo de países sin

diferencias entre géneros junto a Finlandia, Países Bajos, Eslovenia, Hungría y Grecia.

Las españolas tienen un nivel superior a las europeas en las competencias de Internet. Con una puntuación de 57 sobre 100, España se sitúa por encima de la media de la UE (53), ocupando el puesto 10 de 27.

La excepcionalidad de la pandemia de la COVID-19 forzó tanto a personas como a empresas a ampliar su uso de Internet. La comunicación, durante mucho tiempo, pasó de ser "cara a cara" a ser fruto de una conexión desde dispositivos electrónicos y teléfonos. Mujeres y hombres presentan porcentajes similares en el uso de Internet en su vida diaria. La diferencia radica en los servicios utilizados así como en las actividades. En el área de comunicación, son las mujeres quienes hacen un uso más elevado de llamadas o videollamadas a través de Internet (78%) y quienes participan en redes sociales (65%) 4 puntos por encima de los hombres en cada situación. En las actividades relacionadas con el entretenimiento, los varones tienen una participación mayor que las mujeres, de manera especial en jugar o descargar juegos así como para ver contenidos de vídeo y escuchar música o descargarla.

Las mujeres optan por actividades relacionadas con la salud y la educación, siendo las principales la búsqueda de información para reservar citas médicas, comunicarse con educadores o estudiantes mediante herramientas de audio o vídeo y realizar cursos *on line*.

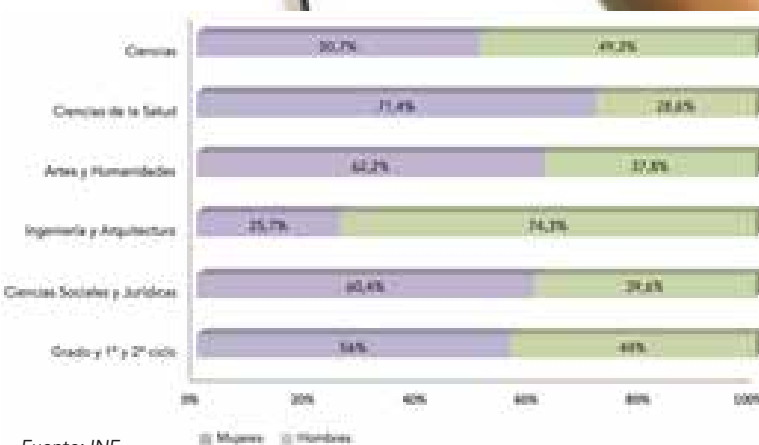
La educación sigue siendo una de las áreas con mayores brechas de género, empe-

zando por las diferentes vocaciones. De las personas matriculadas en el curso 2020-2021, un 55,6% del total fueron mujeres, y según el nivel académico, un 56% en Grado, un 55% en Máster y un 50% en Doctorado. El porcentaje de mujeres varía sensiblemente entre ramas de enseñanza. Entre quienes se matricularon en 2020/2021, hubo elevados porcentajes de mujeres en Ciencias de la Salud (71,4%) y bajos porcentajes en Ingeniería y Arquitectura (25,7%). La rama con las matrículas más equilibradas por sexo fue Ciencias (50,7%). En cuanto a estudios de Grado Medio y Superior técnicos y digitales, ellas son el 32% en el caso de Imagen y Sonido, y el 12% en Informática y Comunicaciones. Cabe destacar el interés de las mujeres por el diseño de videojuegos, centrándose principalmente en puestos de producción (23%) y diseño artístico (16%), y por el desarrollo de aplicaciones multiplataforma (12%) y de apps (16%).

Otro indicador que muestra la desigualdad de género en la formación en STEM es el número de graduadas de entre 20 y 29 años en estas materias por cada mil habitantes. En 2020, en España había 12,3 graduadas en STEM por cada mil habitantes de ese intervalo de edad, frente a 29,2 graduados.

En el [Barómetro de Juventud y Género 2021. Ideas, representaciones y experiencias en una realidad compleja](#), del Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud se observa que más de una cuarta parte de las jóvenes perciben los ámbitos asistencial, sanitario y del cuidado de personas como oficios más propios para las mujeres, cifra que se reduce a poco más del 22% en el caso de la educación y la docencia. Las percepciones de los jóvenes son mayores, alcanzando el 31% y el 27% respectivamente. Por el contrario, los y las jóvenes de ambos sexos creen que las ingenierías (29% según ellas, y 34% según ellos) y la informática (35% según ellas y 36% según ellos) son ámbitos propiamente masculinos.

Distribución del número de estudiantes de Grado y 1º y 2º ciclo por rama de enseñanza y sexo (2020-21)



Fuente: INE

Fotografía de Txefe Betancort.

Participación femenina en el sector de las Tecnologías de las TIC

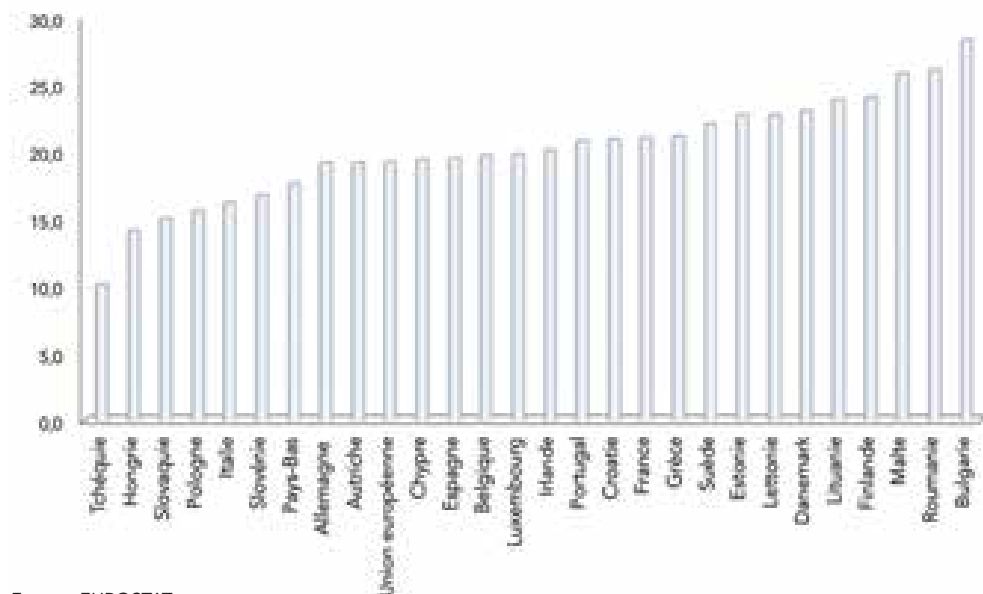
Europa se enfrenta a una escasez sin precedentes de profesionales de las TIC, ya que el 55% de las empresas de la UE tuvieron dificultades para contratar especialistas en TIC en 2019. Esto ha motivado que uno de los objetivos del programa de la **Década Digital de la UE** sea llegar a 20 millones de especialistas en TIC empleados en la UE en 2030, además de aumentar la participación de las mujeres, dado que éstas en las TIC representaban tan solo el 19% de los especialistas en 2021.

En 2021, en España, el 20% de las personas especialistas TIC eran mujeres, una proporción que, mejora la media de la UE (19%), lo que pone en evidencia la gran diferencia de género que existe entre este colectivo de profesionales en nuestro país. Una de las razones de este desequilibrio es la falta de graduadas en ciencia, tecnología, matemáticas o ingeniería (STEM).

Las ocupaciones con más contratos firmados por mujeres tienen que ver con la creatividad y la relación con las personas. Así, la mitad de los contratos de diseñadores gráficos y multimedia y uno de cada tres de técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información corresponden a mujeres. En cambio, las ocupaciones más manuales, relacionadas con las operaciones o la instalación de sistemas, son las que generan menos contratos femeninos.

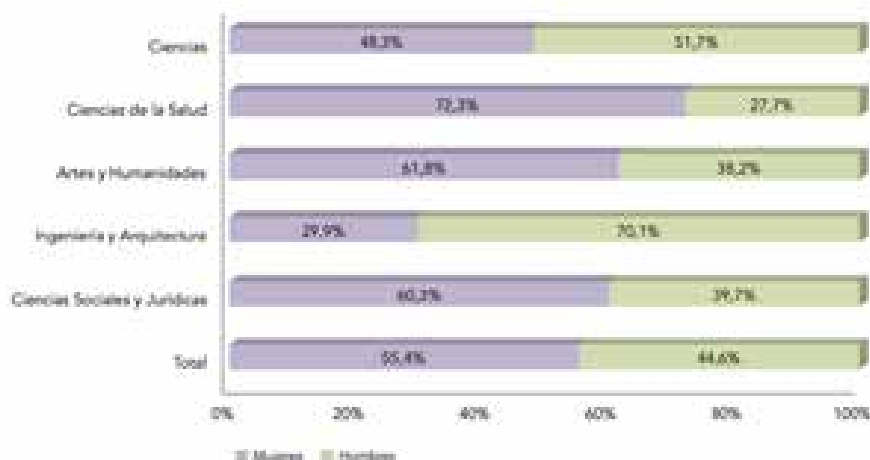
En el caso de los puestos directivos, la proporción sigue la media global: solo uno de cada cuatro contratos de la dirección de servicios de TIC fueron para mujeres.

Mujeres especialistas TIC según países de la UE



Fuente: EUROSTAT

Distribución del número de estudiantes de Máster por rama de enseñanza y sexo (2020-21)



Fuente: INE

En este sector también existe brecha salarial; la diferencia media de salario es de 5.352€ entre hombres y mujeres, lo que viene a indicar que el salario de éstas tiene que incrementarse un 16% para equipararse al salario de los varones.

Las mujeres entre el personal en I+D en el sector TIC

Según la [Estadística sobre Actividades de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico](#), en el sector trabajan 22.089 personas de las cuales el 22% son mujeres.

De forma mayoritaria las personas que trabajan en este sector lo hacen dentro de Servicios, de forma concreta, el 79% se concentra en Programación, Consultoría y otras actividades relacionadas con la Informática. Las mujeres se distribuyen de forma mayoritaria en los subsectores de *Telecomunicaciones* (25%), *Portales web*, *Procesamiento de datos*, *Hosting y Actividades relacionadas* (24%) y *Programación, Consultoría y otras actividades relacionadas con la Informática* (22%). También están presentes en la investigación dentro del sector TIC, representando el 20% de las personas dedicadas a esta actividad.

Es necesaria una mayor participación de mujeres en todos los ámbitos que engloba la digitalización, de forma que se pueda garantizar que el mundo digital sea igualitario. Las sociedades deberían prepararse para el futuro del trabajo teniendo en cuenta la influencia de la tecnología sobre la formación, las relaciones sociales, el mercado de trabajo y su impacto sobre la igualdad de género.

Diseñar y desplegar nuevas tecnologías bajo la guía de un abordaje basado en principios y buenas prácticas ayudará a asegurar que los estereotipos de género de hoy no queden internalizados en los sistemas tecnológicos de mañana, de forma que se cierren las brechas de género. Prepararse para el futuro implica que Gobiernos, organizaciones y toda la sociedad comprendan los desafíos y las oportunidades que presentan las nuevas tecnologías y cómo su uso favorecerá empleos justos y equitativos, promoviendo los derechos civiles y socio-económicos de las mujeres. ■■

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

poesía

Poesía para seguir respirando

Jarrón y tempestad, de Guadalupe Grande. Segovia, 2022: La Uña Rota.

Diana García Fernández-Bujarrabal

ES EL LEGADO de Guadalupe Grande un poemario por el que se navega sin aliento. Quizá no por casualidad es *Breathless* el poema que abre el libro, un texto inabarcable que refleja el ritmo extenuante de nuestro tiempo, su absurdo. Quien fuera durante años la guía y el aliento de *Un caimán en la cocina*, el taller de poesía de la [Fundación Ateneo Cultural 1º de Mayo](#), Guadalupe, nuestra Lupe, arrebatada por la muerte prematura (¡qué rabial!), hace un ejercicio de ruptura del lenguaje y sus discursos, incluso del idioma (hay textos íntegramente en francés o italiano), en un intenso diálogo con otros autores y autoras a quienes responde, homenajea, discute, apostilla... Está muy presente también el recuerdo y la huella de sus padres, los también maravillosos y comprometidos poetas Francisca Aguirre y Félix Grande, que habían fallecido en 2019 y 2014, seguramente mientras ella trabajaba ya en estos textos, y con quienes la unía un fuerte vínculo.

Y, como río de fondo, siempre latiendo esa dicotomía que anuncia desde el título del

poemario: el jarrón, como delicada concreción de la civilización, tan frágil, y la tempestad que nos arrasa. Los errores y horrores de la historia. Precisamente en *Jarrón y tempestad*, el poema que da nombre al libro que la editorial La Uña Rota presenta en 2022, un año después de su muerte, habla del exilio, los éxodos, las víctimas, *la eternidad de las víctimas*, dice.

En otro poema asegura que *ahora todo se venda y se vende (...) los pulgares rozan la quilla del cuchillo / anudan las piedras frías oscuras profundas / y absolutamente claras de la tempestad...*

Frente a este desasosiego que transmite en muchos de los textos, hay también canto a la belleza, celebración de la música, infancia recordada... pero a la hora de buscar aliento para seguir respirando prevalece sobre todo un compromiso firme con la escritura y con el mundo. No en vano cita a Samuel Beckett y su conocida invitación a fracasar mejor. Porque, ya lo sabemos, *hace extraño en las primeras lluvias hace más verdad en la sabiduría de las terceras nieves*. ■



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

cómic

Amazonas de Londres

Jiujiutsufragistas: Las amazonas de Londres, con dibujos de Lisa Lugrin y color de Albertine Ralenti, bajo un guión de Clément Xavier, Premio Château de Cheverny de cómic histórico 2023. Garbuix Books.

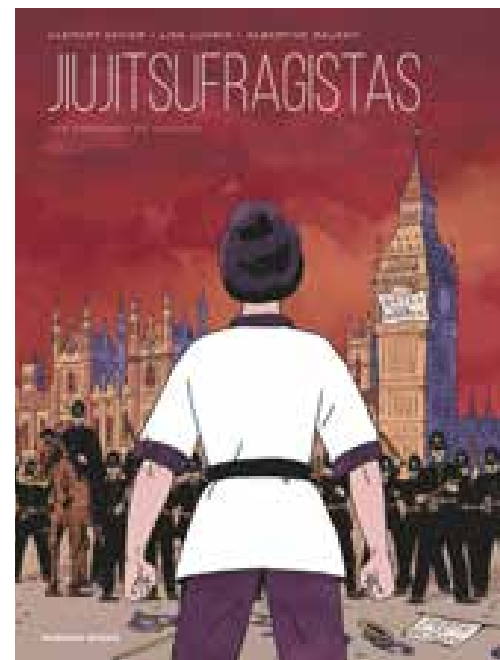
Raquel Prieto

JIUJITSUFRAGISTAS: *Las amazonas de Londres* o cómo las sufragistas inglesas aprendieron a defenderse frente a la represión policial, en una magnífica versión en formato cómic con guión de Clément Xavier, dibujos de Lisa Lugrin y color de Albertine Ralenti, da a conocer cómo a través del jiu jitsu, un arte marcial japonés sin uso de armas, un grupo de sufragistas inglesas, seguidoras de Emmeline Pankhurst, aprendieron a hacer frente a las violencia policial que tuvieron que vivir durante sus actos de protesta, reuniones y asambleas.

Estas mujeres recibieron el apodo de *Las amazonas*. Su formadora fue Edith Garrud a la que se considera la primera entrenadora de autodefensa feminista y que dirigía un gimnasio en el que enseñaba este arte marcial junto a su esposo. Su vida cambia al conocer a Marge, segui-

dora en primera línea de Emmeline Pankhurst, tras vivir junto a ella los ataques tremendamente violentos por parte de la policía londinense en las pacíficas manifestaciones que convocaba el WSPU (Unión Social y Política de Mujeres). Al vivir en primera persona esta represión policial, y amenazas por parte de algunos hombres, accederá a formar una "escolta" de sufragistas, a quienes entrena en secreto por las noches en un cementerio de las afueras de Londres.

De este modo, un grupo de mujeres "guardaespaldas" aprendieron a hacer frente con llaves de manos y piernas a los ataques policiales, devolver su violencia y remover la conciencia de la sociedad de principios del siglo XX, para finalmente, y después de mucho esfuerzo y sacrificio, conseguir el derecho al voto de las mujeres y abrir camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Esta novela gráfica, además, es exhaustiva desde el punto de vista histórico y contiene



una cronología sobre las vidas de Edith y William Garrud, Emmeline y Silvia Pankhurst e imágenes de la época. ■

Raquel Prieto forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

cine

EL acontecimiento

El acontecimiento, de Audrey Diwan, basada en la novela homónima de Annie Ernaux, Premio Nobel de Literatura 2022, con Ana María Vartolomei como protagonista. León de Oro y FIPRESCI en el Festival de Venecia de 2021.

Carmen Briz Hernández

Yo también he abortado no fue solo una consigna feminista en los años 70. Las autoinculpaciones como solidaridad hacia quienes sí habían recurrido al aborto llenaron los juzgados: "que nos llamen a todas a declarar", era la idea. Han pasado más de 50 años desde entonces y aún es imposible abortar, con seguridad y libertad, en muchos países. Las camisetas de entonces con el lema *Estuve en Londres abortando y me acordé de ti* pueden seguir saliendo a la calle.

Annie Ernaux, Premio Nobel de Literatura en 2022, a la edad de 83 años, también abortó. Lo hizo en 1964, cuando contaba con tan solo 24 años y estudiaba en París, pero no escribió su novela *El acontecimiento*, donde relata todo su periplo para conseguirlo, hasta el año 2000. La directora de cine francesa Audrey Diwan

lleva a la pantalla su historia en la película del mismo título; la actriz Ana María Vartolomei interpreta a Anne, una universitaria centrada en sus estudios y en su trayectoria profesional, que decide abortar clandestinamente. Una suceso que la escritora califica como: "Una experiencia pura de vida y muerte".

Las mujeres siguen abortando, las cifras están ahí, pero el estigma también, ese estigma que lleva al silencio y a que falten testimonios. Tampoco se escribe mucho sobre ello, sobre la angustia, la ansiedad, el miedo, la rabia, el dolor, el dilema moral o la falta de acompañamiento. Hay que encender la luz y seguir hablando del aborto clandestino, porque continúa siendo una realidad. *Papá se ha ido de caza* (1958), de la escritora inglesa Penélope Mortimer; *Una nena muy blanca* (2019), de la argentina Mariana Komiseroff y *Catedrales* (2020)



de la también argentina Claudia Piñeiro son algunas otras novelas que conviene leer para adentrarse en el tema del aborto. ■■

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

cine documental

La mujer de las mil caras

María Casares. *La mujer que vivió mil vidas* (2022), película documental de Xavier Villaverde.

Enrique Arce Castilla

"CUANDO una está exiliada una vez, está exiliada para siempre". Y es que para llegar a ser una de las mejores actrices del teatro europeo, María Casares tuvo que vivir el exilio a una edad temprana. Hija de Santiago Casares Quiroga, jefe de Gobierno de la República española cuando estalló el Golpe de Estado en julio de 1936, debe huir con solo trece años. En París desarrollará una vocación teatral en un idioma que no era el suyo. Una gallega interpretando en francés forma parte del mejor y más nuevo teatro de la época: Cocteau, Gerard Phillippe, Simone de Beauvoir, Sartre, Genet, Jean Vilar y, por supuesto, Albert Camus.

Es cierto que María Casares vivió mil vidas, pero no sólo dando voz y cuerpo, emoción y alma a un buen número de fuertes personajes femeninos en el cine (fue La Muerte en el



Orfeo de Cocteau) y, sobre todo, en el teatro; sino también, y fundamentalmente, siendo una mujer libre. En el pensamiento, en el deseo, en el arte, en el amor.

Repasando en este documental de Xavier Villaverde la vida de María Casares no puedo dejar de pensar lo que podrían haber llegado a hacer y ser tantas mujeres en España sin la maldita y criminal irrupción de la violencia franquista.

Contemplando fragmentos de sus actuaciones, escuchando extractos de sus memorias, viéndola explicarse en los cortes de una entrevista ya con 60 años, no puedo evitar, tampoco, enamorarme de algún modo de la fuerza de esta mujer con voz propia, sincera consigo misma, que parece haber aceptado incluso las pérdidas que trae la vida, precisamente porque decidió vivirla; enamorarme de su humor inteligente que comunica, descubre y, a la vez, quita gravedad a lo dicho; enamorarme de esa forma de aceptar y querer las transformaciones propias eligiendo siempre el riesgo, lo nuevo, lo distinto, lo no hecho.

Os reto a mirarla: a ver si estoy equivocado... ■■

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

exposición

¿Qué llevabas puesto?

¿Qué llevabas puesto? Desmontando patrones sobre la violencia sexual, comisariada por Volando Vengo a iniciativa de los ministerios de Igualdad y Cultura y Deporte y del Museo del Traje. Museo del Traje de Madrid, del 10 de marzo al 30 de abril.

Carmen Briz Hernández

UNA PREGUNTA banal, ¿Qué llevabas puesto?, deja de serlo dependiendo de quien haga la pregunta y el contexto en que se realice. Cuando quien interroga es un juez o una jueza y la respuesta ha de sonar en el hemiciclo de dependencias judiciales por boca de una víctima de agresión sexual la banalidad adquiere otros tintes para convertirse en una pregunta profunda. Profunda e indeseada. Una pregunta que, si no es relevante en otros delitos, tampoco debería serlo en los delitos por agresión sexual en cualquiera de sus modos.

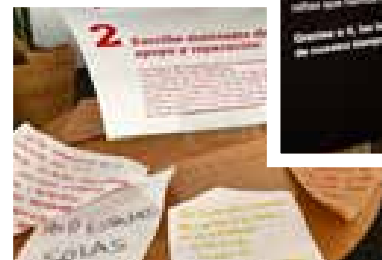
Romper con los patrones socioculturales que dictan cómo han de comportarse las mujeres siempre y en todo momento, bajo sospecha de no ser una "buena mujer" si te sales de ellos, es uno de los principales objetivos del feminismo. Y la ropa, imprescindible para presentarse ante la sociedad, carece de importancia en caso de los hombres pero no así en el de las mujeres. El juicio permanente está ahí (demasiado escote, demasiadas transparencias, demasiado corto, demasiado pegado, demasiado estrecho, demasiado llamativo...) para quienes piensan

que el deseo sexual de los varones es incontrolado y que las mujeres carecen de él.

La doctora y enseñante en la Universidad de Chicago, Mary Simmerling, quiso reflexionar sobre los procesos de culpabilización en víctimas de violencia sexual y escribió el poema *¿Qué llevabas puesto?* Y dos profesoras de la Universidad de Arkansas, Wyant-Hiebert y Jennifer Brockman, pusieron en marcha la exposición con el mismo título. Como dice el poema: "Si fuera tan simple, si pudiéramos poner fin a las violaciones simplemente cambiándose de ropa...". Más de 200 organizaciones e instituciones públicas han replicado la exposición en diferentes partes del mundo, que ha llegado también a Madrid.

Las 8 "costureras" participan con sus testimonios (facilitados en un entorno de acompañamiento emocional) y la ropa que se expone es una recreación de lo que vestían el día en que fueron agredidas. En ocasiones los relatos y testimonios son aproximaciones de noticias reales aparecidas en los medios de comunicación.

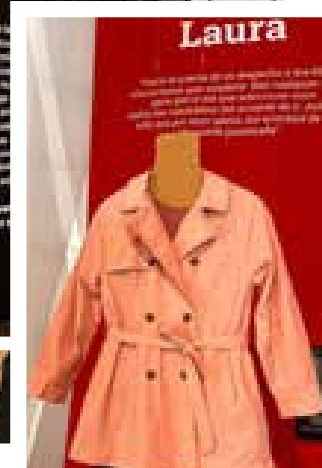
Así, Lena explica: "Trabajábamos juntos y tuvimos una relación, pero yo no quería seguir. Empezó a seguirme y controlarme. Me agredió sexualmente cuando supo que había



tenido una relación con otro chico". Su ropa: un pijama y zapatillas de andar por casa.

Laura explica lo que le sucedió en una institución científica donde investigaba para su Trabajo Fin de Máster: "Cerré la puerta de su despacho y me dijo: Ahora tienes que venderte. Haz cualquier cosa para que el día que seleccione entre todos los candidatos me acuerde de ti. Aunque sólo sea por esos ojazos, me acordaré de ti. Me quedé paralizada".

Esther relata: "A mí lo que me salvó la vida fue tener una red de apoyo. La sororidad salva vidas". Y por eso, porque siguen siendo tan necesarios los "espacios de reparación", la propia exposición dispone de un lugar de refugio donde las palabras dolor, daño, amor y apoyo tienen todo su sentido para sanar individual y colectivamente.



Según datos de la [Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, 2019](#): el 59,1% de mujeres que han sufrido una violación fuera de la pareja fueron agredidas en una casa, el 12,2% en bares o discotecas y el 34,1% en calles o parques. El 7,5% de las mujeres de 16 años o más han sido violadas por sus parejas o exparejas, que deja una cifra escalofriante: 1.535.941 mujeres. En el caso de las violaciones, más del 80% han sido cometidas por personas cercanas y conocidas, otro mito más a romper. ■

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

cómic

Laborachismo

Laborachismo, de Javiroyo. Lumen, 2021.

Sonia García Fabregat

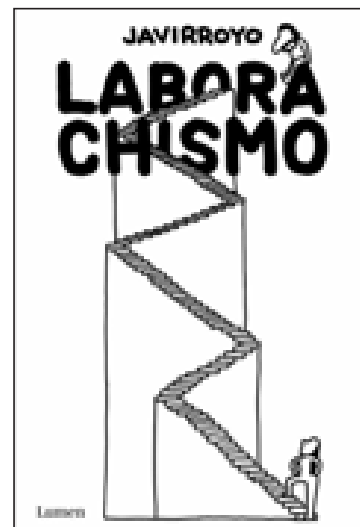
Laborachismo explica, de manera gráfica, el machismo en el mundo laboral y consigue arrancar sonrisas. Javiroyo refleja, con sus dibujos, las desigualdades entre mujeres y hombres, perpetuadas a través del tiempo, y ofrece un mensaje comprometido donde interpele a los hombres para romper con la idea de la masculinidad hegemónica, que aprendan a detectar

las actitudes machistas cotidianas y a que les pongan fin. Además, da a entender cómo organizar la vida personal y laboral, incorporando a los hombres a los cuidados y exigiendo la igualdad en los salarios y más oportunidades de promoción y ascensos para las mujeres dentro de las empresas.

Javiroyo recorre la Historia, desde los tiempos del mamut hasta la actualidad, utilizando el cómic y entrevista a mujeres que cuentan sus historias de desigualdad. También define el *machivirus* o cómo se socializa de diferentes maneras a hombres y mujeres y el *labora-*

chismo, donde narra los distintos conceptos que se encuentran en el mundo laboral: acceso al empleo, discriminación laboral, brecha salarial, techos de cristal, suelo pegajoso, la trampa de la conciliación y el acoso sexual, entre otros temas. El *machivirus*, como todo virus, tiene una *machivacuna* para que los varones se incorporen a actividades en pro de la igualdad y se sumen a la corresponsabilidad. El libro finaliza proponiendo una "alternativa feminista", otra manera de hacer las cosas, porque frente al "siempre se ha hecho así" es tiempo de: "va a dejar de hacerse así". ■

Sonia García (@Sonieta_Garcia) es secretaria de Igualdad y Política Social de CCOO de Aragón.



Comportamientos LGTBIfóbicos

Carmen Mancheño Potenciano

A PESAR DE QUE la sociedad española es considerada una de las más abiertas y tolerantes de la Unión Europea y que el rechazo explícito a la diversidad sexual es muy minoritario en España, la realidad muestra que tener una orientación e identidad sexual o expresión de género distinta a lo tradicionalmente esperado sigue siendo un grave obstáculo en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el mundo del trabajo.

Es común que las personas LGTB+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación e identidad sexual o expresión de género, pudiendo llegar incluso a sufrir situaciones de acoso y/o maltrato físico, que pueden provocar daños importantes a la salud, como ansiedad, depresión, ideaciones suicidas, conductas autolíticas (acción autoinflingida que causa dolor o lesiones superficiales), etc...

El mundo del trabajo sigue mostrándose como un espacio hostil para las personas LGTB+ y, de forma muy especial, para las personas trans. La discriminación en el trabajo por causa de orientación, identidad o expresión de género se manifiesta, al igual que en la sociedad, con diversa intensidad en relación con las personas de este colectivo. La LGTBIfobia es una forma de discriminación que determina altas dosis de violencia en el trabajo, que cuenta con rasgos propios como son el ocultamiento preventivo, la auto segregación, la renuncia a derechos laborales vinculados a las relaciones familiares o el aplazamiento forzoso de la identidad, que también impactan de forma importante en la salud mental de las personas LGTB+.

El documento *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales*, elaborado por las secretarías confederales de Salud y Sostenibilidad Medioambiental y de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, surge de la necesidad, la demanda y el convencimiento; la necesidad de prestar atención a un colectivo de la clase trabajadora muy maltratado, la demanda de dar respuestas a sus realidades y el convencimiento de que la lucha por la igualdad efectiva de derechos de

las personas LGTB+ y de la diversidad familiar es un asunto central de este sindicato.

El objetivo central de este documento es tratar la LGTBIfobia desde el punto de vista preventivo, de forma que sirva a las delegadas y delegados en su tarea de lograr espacios seguros y saludables para todas las personas trabajadoras, y para que el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa sea una realidad.

No se puede hacer demagogia con este tema, hay que ser mantener el rigor para que el abordaje sea el más eficaz. Para que los centros de trabajo sean lugares seguros para las personas LGTB+ es necesario trabajar en varias direcciones; por un lado se requieren actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación e identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, que pivotan, entre otras actuaciones sobre la elaboración e implantación de un protocolo de actuación que permita gestionar estas situaciones y proteger a las personas.

Es igualmente necesario intervenir en la organización del trabajo. Una organización del trabajo sana, democrática y justa nunca va a permitir este tipo de conductas. Para ello hay que avanzar en las evaluaciones de los riesgos psicosociales que permitan identificar y testear aquellas condiciones de trabajo organizacionales (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

La LGTBIfobia no constituye un "riesgo psicosocial", sino que son las condiciones de la organización del trabajo las que permiten comportamientos LGTBIfóbicos que van a tener un impacto directo en la salud física, psíquica y social de las personas LGTB+.

Por último, y no menos importante, no se debe olvidar la potencialidad de la negociación colectiva para blindar los derechos de las personas LGTB+ y generar entornos de trabajo seguros y saludables.



“La LGTBIfobia no constituye un “riesgo psicosocial”, sino que son las condiciones de la organización del trabajo las que permiten comportamientos LGTBIfóbicos”.

CCOO subraya su compromiso con las libertades y el respeto a la diversidad sexual, afectiva y de género: ninguna persona debería ser discriminada, violentada o acosada por sentir diferente, ninguna persona debería tener que ocultarse para protegerse. Porque si alguien tiene que avergonzarse es quien persigue, quien humilla, quien acosa, quien teme la diferencia y actúa llevado por sus prejuicios. ■

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

Trabajadoras del Servicio de Ayuda Domiciliaria de Bizkaia

¿Quién cuida a las que cuidan?

Alfonso Ríos Velada

CAMINAMOS hacia una sociedad basada en los cuidados. La inversión de la pirámide poblacional tiene consecuencias, y ésta es una de ellas. Lo que se conoce como reto demográfico va más allá de la eterna pregunta sobre quién va a permanecer en los puestos de trabajo y mantener el sistema de pensiones, puesto que el envejecimiento de la población implica que cada vez un mayor porcentaje de la misma va a precisar de cuidados. Y si hay más personas recibéndolos, tendrán que ser también más las personas que los proporcionen.

Los cuidados son el mejor ejemplo de cómo la iniciativa privada arruina y degrada servicios que tendrían que ser de titularidad pública. No es entendible que alguien vea los cuidados como un negocio ni que el mercado se ocupe libremente de realizar sus ajustes. Un buen ejemplo acaba de ocurrir en Bizkaia, donde las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio (SAD) han concluido una dura pelea plagada de movilizaciones y huelgas debido a que llevaban ocho años sin convenio ni mejoras laborales. El acuerdo conseguido recoge un incremento del 17,5% del 2023 al 2027 y una cláusula de revisión salarial de otro 2,5% si los IPC fueran superiores.

Es significativo que durante los ocho años que han estado sin convenio los ayuntamientos de Bizkaia hayan incrementado las partidas presupuestarias dedicadas al servicio. En ese tiempo, ni un solo euro ha revertido en los salarios de las trabajadoras, sino que han pasado a la cuenta de resultados de las empresas contratadas por los ayuntamientos para gestionar el servicio. La pregunta que se hace la ciudadanía y deberían hacerse las administraciones es ¿cómo se ha llegado a esta situación?

Este modo de actuar empeora las condiciones de trabajo y genera enfermedades profesionales, en un escenario en el que las posturas forzadas, la manipulación manual de cargas y los movimientos repetitivos son una constante. Los cuidados y los riesgos musculoesqueléticos van de la mano, y la visión de mero negocio no ayuda a la prevención de riesgos laborales. Estos riesgos se multiplican

en quienes trabajan en la economía sumergida y donde la autoexigencia, la ausencia de evaluación de riesgos o la falta de medios, así como el exceso de implicación emocional y otros riesgos psicosociales, configuran un cóctel en el que la salud de las trabajadoras se encuentra más que comprometida.

Para CCOO de Euskadi es constante el trabajo de cara a visibilizar las enfermedades musculoesqueléticas de trabajadoras de residencias o del servicio de ayuda a domicilio. Es habitual que las mutuas deriven al sistema público de salud este tipo de patologías, y al pasar a ser contingencia común no quedará acreditado su origen laboral, situación que hay que revertir. En 2022, CCOO de Euskadi ha conseguido que en total 75 casos sean revertidos de contingencia común a profesional. De estos 75 casos, 12 son de mujeres que padecían dolencias musculoesqueléticas, y de estas 12, 8 trabajan en sectores relacionados con los cuidados.

“En 2022, CCOO de Euskadi ha conseguido que en total 75 casos sean revertidos de contingencia común a profesional”

El reto es mayor, puesto que gran parte de la legislación actual ha de ser revisada desde el punto de vista de género. Un buen ejemplo es el *Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro* que ignora a las mujeres a través de la invisibilización de los sectores en los que trabajan. Al abordar el síndrome del túnel carpiano, se ignora que se trata de una dolencia típica de los sectores relacionados con los cuidados, con mayoría de mujeres. Por el contrario, se presta espe-



Fotografía de Iker Armenteros.

cial atención a sectores masculinizados como montajes electrónicos y mecánicos, mataderos, soldadores, carpinteros o pintores. Si bien el Tribunal Supremo aclaró que se trata de ejemplos y no de un listado cerrado, la invisibilización se está produciendo.

Si las trabajadoras del SAD de Bizkaia han mejorado sus condiciones de trabajo y vida ha sido gracias a su organización a través de CCOO. El planteamiento para la defensa de la salud laboral es el mismo: acción sindical para la defensa de la implantación de medidas preventivas. ■

Alfonso Ríos (@AlfonsoRiosV) es responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Euskadi.

Feminismo sindical, trabajo (re)productivo y tiempo de trabajo

Francisco Trillo Párraga

EN UNA ENTREVISTA realizada recientemente a Silvia Federici, la pensadora feminista afirma que la consecución de una sociedad de cuidados pasa ineluctablemente por combatir: *“La falsa dicotomía que ha creado el capitalismo separando la esfera privada de la pública, el trabajo asalariado con el no asalariado, hombres para el trabajo productivo y mujeres para el reproductivo”*. En definitiva, una sociedad de cuidados ha de *“revalorizar y poner la vida en el centro”* como única posibilidad de entendimiento omnicomprendivo de la lógica del sistema, otorgando al trabajo reproductivo la condición de ventana de acceso. Se trata, pues, de un plan de acción en el que determinadas inercias no tienen cabida como especialmente sucede con *“la función de apoyo de las mujeres a la lucha de los hombres”*. Ha de promocionarse, por lo demás, la comprensión del significado más interesante políticamente de que los feminismos son plurales. En palabras de Federici: *“Hay también un feminismo neoliberal, un feminismo institucional, pero los feminismos que persiguen un cambio social han comprendido que la reproducción es el terreno más amplio”*. La reivindicación de un feminismo de clase, de un feminismo sindical debe acoger sin ambages la petición al respecto de Federici como seña de identidad que permita distinguirlo frente a los otros. Para ello, según sus palabras: *“Estaría muy bien que los sindicatos se preocupasen no solamente de las horas de trabajo y de salario, sino que también se interesasen por qué vamos a producir o por si lo que producimos hace daño a la gente o es útil”*.

Cómo seguir sumando desde el feminismo sindical esa idea del qué queremos conseguir con el cómo lo vamos a construir.

“Cómo visibilizar el trabajo (re)productivo, tanto en sí mismo como en relación con el trabajo productivo, es una cuestión que, a nuestro juicio, ha de desprenderse del prejuicio de ser abordado dentro de las relaciones de mercado”.

Una idea relativa al tiempo de trabajo

Disponer -o no- de tiempo en un empleo condiciona sensiblemente la condición de ciudadanía. Ello es así, sin embargo, en un tiempo como el actual en el que el mal denominado trabajo (re)productivo se ha situado de manera indiscutible en el centro del debate social, político y económico. La necesidad social de cuidar y de ser cuidado constituye una evidencia tan irrefutable como la carencia de respuesta política satisfactoria. De manera rimbombante se dice que ha llegado el momento de intervenir sobre el diálogo entre productivo y (re)productivo, pero se mantiene la inercia de absoluto predominio del tiempo de trabajo productivo, incluso en el seno de éste cuando se establecen las relaciones entre vida familiar y laboral. Con ello, se



Francisco José Trillo, fotografía publicada originalmente en el periódico local de Ciudad Real *Lanza Digital*.

ratifica diariamente un orden sociopolítico que se iniciara dos siglos atrás, basado en la invisibilidad y la desigualdad que produce no atribuir valor social y económico alguno al trabajo (re)productivo.

Cómo visibilizar el trabajo (re)productivo, tanto en sí mismo como en relación con el trabajo productivo, es una cuestión que, a nuestro juicio, ha de desprenderse del prejuicio de ser abordado dentro de las relaciones de mercado. A falta de extenderse otras experiencias y formas alternativas a la retribución, el trabajo (re)productivo mantiene una relación indisoluble con aquel denominado productivo. La cuantificación económica del trabajo (re)productivo mantiene una relación inescindible con el cálculo del salario, puesto que el tiempo que muchas personas trabajadoras ponen a disposición de los sujetos empresariales resulta posible únicamente gracias al tiempo de trabajo (re)productivo de otras, mujeres mayoritariamente, que, permaneciendo invisibilizadas desde el punto de vista de las relaciones de producción de trabajo subordinado, contribuyen no obstante a ellas.

Es por ello, que el ámbito donde se determina el salario de las personas trabajadoras, el convenio colectivo, ha de servir también para dotar de reconocimiento el trabajo (re)productivo, avanzando fórmulas de retribución residenciadas no únicamente en el ámbito laboral, sino también en aquel fiscal.

Repárese en que no valorizar el tiempo de trabajo (re)productivo desvaloriza el tiempo de trabajo productivo, además de someter a situaciones de vulnerabilidad a las personas con la aspiración de alcanzar equilibrios entre vida privada y vida pública. ■■

Francisco Trillo es profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM).

26/04/23


Día de la Visibilidad Lésbica

#ConLdeLesbiana

#ConLdeLibertad

#ConLdeLaboral

 @RevTrabajadora

 RevistaTrabajadora

trabajadora@ccoo.es

www.ccoo.es/mujeres