

Entrevista con Paloma del Río, periodista deportiva

Primer año del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO

Masacre en Gaza



25N

NOVIEMBRE

Día internacional de la **eliminación de la violencia contra las mujeres**



CAMPAÑA

3/ Acoso por razón de sexo, de Lola Manzano Acedo.

EDITORIAL

4/ #Vamos a contarlo.

POR AQUÍ

6/ La falta de corresponsabilidad, de Rosario Martínez Pedrosa.
Concebimos ideas, construimos futuro, de Carmen López López.
Atravesar de feminismo el textil, de Mentxu Gutiérrez Jiménez.
Cuidados, pasar a la acción política, de Diana García Bujarrabal.

EMPLEO

8/ El trabajo de futbolista, de Carmen López López.
Los veranos del personal educativo, de Pedro Ocaña Muñoz.
Las trabajadoras de Esteé Lauder se rebelan, de Patricia Laguna Herradón.

ENTREVISTA

12/ Entrevista a Paloma del Río, periodista deportiva.

GENERACIÓN XXI

16/ El acceso a la vivienda, de Rocío Pascual Rodríguez.

INFORME

17/ Primer año del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO, de Begoña Marugán Pintos.

CIBERFEMINISTAS

23/ #MujeresEnCiencia, de Sonia García Fabrega.

POR EL MUNDO

24/ Masacre en Gaza, de Dajani Shireen.
29 de Octubre, Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo, de Raquel Gómez Merayo.

PUBLICACIONES Y LIBROS

26/ *Tribuna Violeta Maite Alascio*, de Iria Antuña Domínguez.
Sin habitación propia, de Diana García Bujarrabal.
Trabajo por hacer, de Alejandra Ortega Fuentes.

SOCIEDAD

27/ Una visión de género ante los retos laborales del cambio climático, de Azahara Merino Martos.

GUÍA PARA NO PERDERSE

29/ Teatro/A primera vista, de Laura Fátima Castelló Paz.
Novela gráfica/ *Gaspacho agridulce*, de Carmen Briz Hernández.
Música/ *Matría*, de Azahara Merino Martos.
Cine/ *Te estoy amando locamente*, de Enrique Arce Castilla.

DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

31/ *Ponte en mis zapatos*, de Kathy Guzmán Sánchez.

SALUD

32/ Enfermedades invisibles y violencia institucional, de Harmonie Botella Chaves y Mónica Arranz Arroyo.

UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

33/ La prevención de riesgos laborales con género, una seña de identidad, de Mariano Sanz Lubeiro.

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

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

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

Responsable | Carolina Vidal López
Realización | Carmen Briz Hernández
Distribución | Raquel Prieto García

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

Colaboran en este número: Lola Manzano, Rosario Martínez, Carmen López, Mentxu Gutiérrez, Pedro Ocaña, Patricia Laguna, Rocío Pascual, Dajani Shireen, Raquel Gómez, Enrique Arce, Kathy Guzmán, Harmonie Botella, Mónica Arranz y Mariano Sanz Lubeiro.

Fotografías e ilustraciones de: Julián Rebollo, Adrián Mozas, Manuela Briz y Txefe Betancort.

Diseño y Maquetación: Carmen de Hijes.



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

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

www.ccoo.es/mujeres

@RevTrabajadora

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

www.facebook.com/RevistaTrabajadora

Acoso por razón de sexo

Lola Manzano Acedo

CCOO DE EXTREMADURA ha puesto en marcha una campaña bajo el título *Sigue la ruta para denunciar el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* con el fin de prevenir, visibilizar y denunciar este tipo de situaciones, más común de lo deseable.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son manifestaciones de la violencia machista derivadas de las relaciones desiguales entre sexos y de la desvalorización de las mujeres, que produce un efecto terrible sobre la integridad y la salud, contamina el entorno laboral y provoca por no atajarlo a tiempo y, muy a su pesar, el abandono de las trabajadoras del mercado laboral.

"El acoso sexual por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo", tal y como define el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CCOO Extremadura, en esta ocasión, ha querido poner el foco de atención sobre este tipo de acoso, separándolo del acoso sexual, con el fin de ayudar a distinguirlos, facilitando información a las personas trabajadoras sobre factores y elementos que hagan saltar las alarmas y les permitan identificar este tipo de situaciones, proporcionándoles la ruta o los pasos a seguir para denunciarlo. La campaña también insiste en que cualquiera puede contar con CCOO a lo largo de todo el proceso de activación del protocolo de actuación, que han de tener todas las empresas, y la posterior denuncia: "CCOO te acompaña".

El acoso por razón de sexo es para las trabajadoras más difícil de detectar que el acoso sexual, porque, aunque ambos son comportamientos totalmente discriminatorios, el acoso por razón de sexo se centra en ofender, humillar e intimidar por razón del sexo de la persona. Este comportamiento pasa desapercibido para quienes lo sufren,

Sigue la Ruta para denunciar el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

¡ CCOO TE ACOMPAÑA !

1 ¿Qué es el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?
Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Art 7.2 LOIMH

2 ¿Cómo puedo saber si estoy sufriendo acoso por razón de sexo en mi centro de trabajo?
COMPRUEBA SI TE PASA ALGUNA DE ESTAS CIRCUNSTANCIAS

- ✓ Te niegan el acceso a cursos, permisos, licencias y derechos.
- ✓ Descalifican habitualmente tu trabajo o tus capacidades.
- ✓ Te asignan un puesto de responsabilidad inferior o trabajas por debajo de tu capacidad profesional o competencias.
- ✓ Ponen en cuestión o desautorizan tus decisiones profesionales de forma ofensiva delante de otras personas.
- ✓ No te asignan tareas o las que te piden son inútiles.
- ✓ Dificultan tu acceso a la formación interna y a la promoción profesional.
- ✓ Minimizan tus esfuerzos y logros y exageran tus errores.
- ✓ Te hacen comentarios sexistas (bromas, burlas, chistes) basados en prejuicios de género y atacan tu vida privada.
- ✓ Recibes comentarios despectivos sobre el embarazo, maternidad, paternidad o la lactancia.
- ✓ Te cambian de ubicación para separarte del resto.
- ✓ Te ignoran o excluyen, te aíslan.
- ✓ Sufres actuaciones que afectan a tu salud física y psíquica (gritos, insultos, amenazas).

3 ¿Qué puedo hacer si quiero denunciar?

- ✓ Contacta con la representación sindical de tu empresa o con CCOO para recibir información sobre cómo tienes que proceder para hacer la denuncia.
- ✓ En tu empresa o en tu convenio colectivo debe haber un Protocolo de actuación en casos de acoso por razón de sexo. Infórmate de cómo ponerlo en marcha para tu protección.
- ✓ Además, puedes utilizar todas las vías legales como la denuncia a la Inspección de Trabajo, a la policía...

4 RECUERDA, que siempre PUEDES CONTAR CON la experiencia y el asesoramiento sindical y jurídico de CCOO de Extremadura.

CONTACTA: mujer.ex@extremadura.ccoo.es
Badajoz: 606 862 601
Cáceres: 689 061 598

CCOO comisiones obreras de Extremadura
oige Instituto de Igualdad de Género en el Empleo
imex Instituto de la Mujer de Extremadura
JUNTA DE EXTREMADURA Consejo de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo

en su mayoría mujeres, que, al no identificarlo como tal, no lo denuncian.

La campaña pretende hacerse presente en las empresas de toda la región, acercándola a la ciudadanía para contribuir a romper así la espiral de silencio que, a menudo, ro-

dea a este tipo de violencia tan invisible, por desconocida, en los centros de trabajo. **II**

Lola Manzano es secretaria de las Mujeres de CCOO de Extremadura (@ccoo_ext)

Se Acabó

LAS VIOLENCIAS MACHISTAS, en sus múltiples manifestaciones, no cesan, por eso CCOO se compromete a actuar sindicalmente y sumar nuestro esfuerzo al de organismos, instituciones públicas y los movimientos feministas para intentar frenarla. Para ello, el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, CCOO, como sindicato feminista, asume como responsabilidad sindical actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como contra el ciberacoso en el trabajo, y con ello contribuir a la prevención, a la asistencia a las víctimas y a la reducción de la violencia de género, actuando en su ámbito, el laboral, el del día a día de los centros de trabajo.

CCOO hace un llamamiento a delegadas y delegados sindicales y a toda la afiliación para conseguir espacios de trabajo libres de violencias sexistas mediante su implicación en la prevención y denuncia del mismo en sus centros de trabajo de modo que el sindicato sirva de cordón sanitario contra el acoso. Al mismo tiempo, anima a delegadas y delegados a seguir negociando, difundiendo e implementando los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, a la vez que agradece públicamente a las delegadas de las comisiones de instrucción e información su compromiso en esta lucha. Como es sabido, el [Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO](#) cumple ahora un año de funcionamiento para colaborar en esta tarea siendo un espacio de visibilización con este tipo de violencia vinculada al ámbito laboral. Cada mes se producen más de 50 descargas de los documentos disponibles, con especial protagonismo de los documentos formativos. De hecho, el apartado más visitado es precisa-



Autorretrato (1939), de la escritora y pintora finlandesa Tove Jansson. Pintó y escribió durante toda su vida, este retrato es de cuando contaba tan solo 25 años. Será recordada siempre en el imaginario infantil por ser la creadora de los moomins. La directora de cine finlandesa Zaide Bergroth rodó un [biopic](#).

“No son las víctimas quienes han de abandonar su empleo, por el contrario, son las empresas quienes han de asumir su responsabilidad para conseguir entornos de trabajo saludables”.

mente “Vamos a contarlo”, donde residen la información sobre qué hacer en caso de acoso, la formación y las preguntas más frecuentes.

El trabajo es la vía necesaria para construirse una vida y conseguir la autonomía personal y somos conocedoras de que muchas mujeres son expulsadas de su empleo cuando se topan de frente con el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y es importante romper este círculo. No son las víctimas quienes han de abandonar su empleo, por el contrario, son las empresas quienes han de asumir su responsabilidad para con-

seguir entornos de trabajo saludables donde la violencia machista no tenga cabida y los acosadores los que deberían ser expulsados.

Y aquí tienen mucho trabajo las personas sindicalistas para desnaturalizar determinados comportamientos masculinos y que se asuma como una infracción laboral y/o un delito y además que su trabajo sirva para informar, asesorar y acompañar a las víctimas en su recuperación y en su acción (la que cada quien desee), todo para evitar que quienes sufren acoso dejen de arrastrar

"#VamosAContarlo porque queremos poner un #StopAcosoSexual y de este modo que llegue el día en que cerremos la puerta a los acosadores y sus cómplices y juntas podamos decir: #SeAcabó la impunidad".

secuelas físicas o psicológicas y evitar que el miedo se convierta en su mejor compañía.

La campaña de este año de CCOO (cartel, [manifiesto](#), documento [balance de un año del Observatorio](#), [resumen ejecutivo](#), [Gaceta Sindical](#) y [video](#)) insiste en que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se da en todo tipo de empleos y sectores y lo sufren una enorme diversidad de mujeres, pero que frente al mismo debe estar la acción sindical.

Bajo esta lógica los tres mensajes que lanzamos este 25N son claros: el sindicalismo frena el acoso sexual (#StopAcosoSexual), porque las trabajadoras ni pueden ni quieren seguir soportando este tipo de violencia machista en sus puestos de trabajo. El NO es claro y mayúsculo. En segundo lugar, #VamosAContarlo y no vamos a dejarlo pasar, porque deseamos que las trabajadoras no callen -aún conociendo las dificultades a las que probablemente se enfrentarán cuando decidan hablar ante una situación concreta- y sepan que encontrarán siempre todo el apoyo en CCOO, en la representación legal de su empresa o bien a través del Observatorio. No estamos ante un simple problema particular de una mujer concreta, individual, el acoso, como el resto de las violencias sexistas, es un enorme problema social, colectivo y, en este caso, laboral. Por último, coreamos al unísono #SeAcabó y animamos a las trabajadoras, hartas de tener que lidiar con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a que actúen colectiva y sindicalmente porque es la única manera de hacerse fuertes e incidir en la realidad y a quién lo vea a acompañar y hacer un cerco social y cierto cuestionamiento afeando esta conducta al acosador.

Todas las sedes de Comisiones Obreras, al igual que la página web del Observatorio, están abiertas a cualquier persona que lo necesite: a las mujeres que puedan sufrirlo y a quien lo ve y vive a través de terceras personas en su trabajo.

Sin habitación propia

¿QUÉ ES el acoso por razón de sexo? CCOO de Extremadura lo explica en una campaña que encuentras en las primeras páginas de este número de la revista. Por su parte, Castilla-La Mancha continúa desarrollando el Plan Corresponsables, esta vez con la mirada puesta en la implicación de los hombres. "Concebir ideas para construir futuro" ha sido el lema elegido para la celebración de la II Escuela de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO, que ha reunido a mujeres de todos los sectores y territorios para debatir sobre la actualidad política y laboral. Las protagonistas del V Encuentro de Feminismo Sindical han sido las trabajadoras del textil reunidas esta vez en Barcelona. Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO e Irene Montero, ministra en funciones de Igualdad, inauguraron la jornada *Cuidados y corresponsabilidad* desde los derechos y las buenas prácticas y Diana García lo cuenta.

Carmen López escribe sobre el trabajo profesional de las futbolistas y las discriminaciones directas que sufren, los fraudes de ley en las contrataciones, etc. y también en la sección de *Empleo*, Pedro Ocaña cuenta qué significa el periodo estival en las y los enseñantes; Patricia Laguna, por su parte, relata la lucha de las trabajadoras de Estée Lauder por unas condiciones dignas, incluida la firma de su plan de igualdad.

Paloma del Río es nuestra entrevistada y con ella conversamos sobre vocación, periodismo, deportes minoritarios, mujeres deportistas, el tratamiento del deporte femenino en los medios, el acoso sexual en el mundo laboral y la visibilidad lésbica. ¿Alguien da más?

Acceder a una vivienda se está convirtiendo en un lujo fuera del alcance de la juventud. Rocío Pascual, secretaria de Joventut i Noves Realitats de CCOO del País Valencià, escribe sobre ello en la sección *Generación XXI*.

Sonia García nos descubre a la aprendiz de química @ChemistredPuck en la sección *Ciberfeministas* y el trabajo que realiza tanto en las redes como en la calle.

Agradecemos especialmente la colaboración de Dajani Shireen, presidenta de la Asociación de Periodistas y Escritores Árabes en España (APEAE), que describe la insostenible situación en Gaza y los ataques premeditados del Estado de Israel sobre hospitales, campamentos de refugiadas y refugiados y población civil, en general.

La ONU empeñada en promover la aplicación de medidas destinadas a reducir desigualdades y combatir estereotipos de género y otras formas de discriminación relacionadas con el cuidado aprobó la celebración del 29 de Octubre como Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo. Raquel Gómez cuenta las premisas que han llevado a ello.

Iria Antuña escribe sobre la revista *Tribuna Violeta Maite Alascio*, que edita CCOO de Ceuta. Diana García nos deja una reseña sobre el libro colectivo *Sin habitación propia*, donde seis periodistas reflejan cómo se vive sin hogar en diferentes países del mundo. Y Alejandra Ortega se para en la última obra de Luc Cortebeek, siempre ligado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Azahara Merino, doctora en Ciencias Ambientales y técnica en la secretaría confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de Comisiones Obreras, detalla las desigualdades de género y sus manifestaciones (desplazamientos migratorios, salud, pobreza energética) a raíz de la crisis climática, que tendrá repercusión en el empleo femenino.

Y no se pierdan, la obra de teatro *Prima facie. Un grito necesario contra las mujeres víctimas de la violencia*, de Vicky Luengo; la novela gráfica *Gazpacho agri-dulce* para comprender, desde el humor, cómo viven las chino-andaluzas, se puede leer mientras se escucha *Matria*, el disco del grupo cordobés Dreadsistance o bien se puede escuchar de camino a una sala de cine para ver y emocionarse con *Te estoy amando locamente* y comprender, aún mejor, cómo ha sido el recorrido de la consecución de derechos lgtbi+ en nuestro país.

A ponerse en sus zapatos nos invita Kathy Guzmán, en un proyecto de Fundación Triángulo Extremadura y la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID) en la sección *Diversidad sexual y de género*.

Harmonie Botella y Mónica Arranz explican la desatención que reciben las enfermedades autoinmunes y neuroinmunes por parte de los servicios sociales y sociosanitarios, así como la falta de fondos para la investigación de estas enfermedades.

Por último, y cerrando este número, Mariano Sanz, secretario confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO, escribe sobre las diferencias fisiológicas entre mujeres y hombres a la hora de desarrollar acciones preventivas y eficaces en los centros de trabajo. ■

La falta de corresponsabilidad

Rosario Martínez Pedrosa

EN CASTILLA-LA MANCHA y, por segundo año consecutivo, CCOO continúa desarrollando el Plan Corresponsables, trabajando esta vez en la línea de sensibilización en corresponsabilidad y cuidados dirigido a hombres. Es un proyecto que se ejecuta a través de distintas líneas, una de ellas las jornadas de sensibilización abiertas a la ciudadanía en cada una de las cinco provincias. El día 3 de julio tuvo lugar la de Albacete bajo el título *Corresponsabilidad y cuidados para el fomento de la igualdad* en el Centro Sociocultural José Saramago.

Fueron unas jornadas de sensibilización y concienciación donde se contó con el antropólogo y formador David Kaplún, que pone el acento en las diferencias de roles entre mujeres y hombres desde un punto de vista antropológico, y cómo desde tiempos ancestrales los estímulos e información que reciben mujeres y hombres constantemente configuran esos roles diferenciados. Se perpetúan así unas desigualdades que pueden llegar a derivar en



De izquierda a derecha: Carmen Juste (secretaria general de CCOO Albacete), Rosario Martínez y David Kaplún en la presentación de la jornada.

segregaciones laborales o de uso del tiempo, y se materializan en desigualdad, brechas de género o incluso en violencias machistas.

Eva Antón, del equipo de la Secretaría Con-

federal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, abordó el trabajo del sindicato en la mesa de cuidados, con ese desarrollo de propuestas para un Pacto Integral y Estatal por los Cuidados elaboradas desde CCOO.

Los trabajos de cuidados, y el tiempo que dedican a ellos mujeres y hombres, son determinantes en la desigualdad. Son las mujeres las que mayoritariamente se encargan de las tareas de cuidado de familiares y del hogar, aún hoy el 92% de las excedencias para cuidar a hijos e hijas las cogen las mujeres; cuando se trata de excedencias para hacerse cargo de un familiar dependiente, el 73% son de mujeres y el 27% de hombres y, por supuesto, las mujeres dedican una media diaria de dos horas más que los hombres a actividades del hogar y la familia. La sensibilización en la que CCOO de Castilla La Mancha participa actúa sobre esta realidad, que sigue siendo desequilibrada e injusta, una realidad que se aspira a cambiar desde el sindicato. **ii**

Rosario Martínez (@errey punto06) es secretaria de Mujer e Igualdad de Castilla-La Mancha de CCOO (@CCOOclm).

Concebimos ideas, construimos futuro

Carmen López López

LOS DÍAS 24, 25 y 26 de octubre se celebró en Zaragoza la II Escuela de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO. Es la primera vez que se realiza completamente presencial desde la pandemia. *Concebir ideas para construir futuro* es el lema de esta escuela que tuvo diversas sesiones, una con la politóloga Verónica Fumanal para debatir sobre la actualidad y la importancia de la igualdad política y mediática. Marian Blanco (profesora de Comunicación Audiovisual y Publicidad de la Universidad Rey Juan Carlos) y Alicia Sánchez (secretaria de Igualdad de la Asociación Unificada de Guardias Civiles, AUGC) hablaron del valor de la igualdad en el lenguaje, la violencia de género en el ámbito rural y la importancia de la aplicación del derecho en la negociación colectiva, respectivamente.

Asimismo, se debatió sobre la situación de las mujeres en el sindicato y sobre la perspectiva de género en las negociaciones laborales y contó con la participación de Joaquina Rodríguez (presidenta del sector de Gráficas y Embalajes de UNI Global Union) y secretarías de sectores y de federaciones territoriales y mujeres de diferentes secciones sindicales. Inauguró la jornada la secretaria general de la FSC, Juana Olmeda, y la clausuró Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, igualdad y Condiciones de Trabajo.

Durante los dos días que duró la Escuela, hubo oportunidad de debatir con mujeres de todos los sectores y territorios sobre la actualidad política y laboral, un debate necesario para analizar cómo se está trabajando internamente, después de la aprobación de los Estatutos Federales y para remarcar que, además de ser feministas, hay que avanzar y encontrar



el camino para seguir mejorando la igualdad en el ámbito laboral, en el sindicato y en la vida. Hubo espacio también para reflexionar en las violencias machistas también en los trabajos, reconociendo las dificultades de las trabajadoras para dejarlas atrás y el uso del Derecho Penal siempre como recurso final.

La formación continúa siendo imprescindible para conseguir dichos objetivos, como lo es el recordar a las sindicalistas que hicieron historia para aterrizar en el presente y mejorar el futuro, reconociendo la importancia de las secretarías de las Mujeres y su labor encomiable (a pesar de los escasos recursos). **ii**

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

Atravesar de feminismo el textil

Igualdad y derechos para las trabajadoras de la industria textil Contra la precariedad en el sector



Mentxu Gutiérrez Jiménez

EL 11 DE OCTUBRE se celebró en Barcelona, el V Encuentro de Feminismo Sindical bajo el título *Igualdad y derechos para las trabajadoras de la industria textil. Contra la precariedad en el sector* con la pretensión de dar visibilidad a los problemas comunes que se generan en las diferentes empresas.

El sector textil mueve diariamente 34.000 millones de euros al día solamente en Europa y es profundamente intensivo en fuerza de trabajo. Además de estar fuertemente feminizado, contempla elevados índices de desigualdad entre hombres y mujeres que generan un alto porcentaje de brecha salarial.

Se trata de una industria altamente impactada por la globalización mundial, potenciada por el consumo intensivo, en la que las grandes marcas se han especializado únicamente en el diseño y la distribución de las prendas, y que ha desplazado la confección a países de Asia con el fin de abaratar costes y ampliar jornadas de trabajo diarias, ergo rebajar las condiciones laborales y de seguridad y salud de las trabajadoras, siendo éstas indignas.

Las delegadas de CCOO del sector compartieron el día a día en lo sindical y en lo laboral: cuestiones sobre salarios y sistemas de clasificación profesional, sobre la falta de conciliación y la necesaria corresponsabilidad y la necesidad de reducción de la jornada laboral del sector, así como de las casuísticas de seguridad y salud en el trabajo.

En el debate se destacó la importancia de la organización sindical en las empresas del sector y la escucha activa y necesaria de las delegadas para poder transformar sus reivindicaciones en propuestas y en acción sindical en los centros de trabajo. Es imprescindible tanto reconocer la labor histórica de las trabajadoras de la industria textil como continuar atravesando los centros de trabajo de feminismo.

En los encuentros previos de Feminismo Sindical se ha abordado la situación de las **monitoras de ocio y tiempo libre** junto con la **Federación de Enseñanza**, las **trabajadoras de la dependencia** con la **Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios**, las **trabajadoras de la ayuda a domicilio** con **Hábitat** y las **trabajadoras del comercio** con la **Federación de Servicios**. ■

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

por aquí Cuidados, pasar a la acción política



Fotografía de Adrián Mozas.

Diana García Bujarrabal

EN ESTOS ÚLTIMOS AÑOS, especialmente tras la pandemia, se han multiplicado los esfuerzos para definir los cuidados, para señalar que todos estos trabajos no remunerados de los que se encargan las mujeres son efectivamente trabajos, para denunciar las numerosas carencias que en esta materia arrastra nuestro escuálido Estado del Bienestar y examinar cómo interaccionan estas lagunas no solo con el género, sino también con la clase social y con la racialización. Existe el diagnóstico. Pero, tal y como señaló Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO en la jornada **Cuidados y corresponsabilidad. derechos y buenas prácticas** celebrada el pasado 30 de octubre en el Círculo de Bellas Artes en Madrid, es el momento de pasar a la acción. Vidal celebró el anuncio de una ley de cuidados en el acuerdo de coalición para la próxima legislatura, pero volvió a reclamar además un pacto estatal transversal y recordó la **Propuesta de CCOO por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados**.

La jornada tuvo lugar con motivo de la conmemoración, por primera vez, del 29 de Octubre como Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo y en el marco del *Proyecto de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la corresponsabilidad en la empresa* N° Expt: 01583-01331523 que desarrolla en la actualidad CCOO con financiación del Ministerio de Igualdad. Contó con la participación en la apertura de la ministra de Igualdad en Funciones, Irene Montero, quien destacó en su intervención que: *"No hay motor más poderoso de transformación que el movimiento feminista y el sindicalismo feminista"*.

Se desarrollaron dos mesas, la primera **Empleos de calidad y derechos para la economía de los cuidados. Avances y reconocimiento** contó con la participación del director de la oficina en España de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Félix Peinado, la directora general adjunta de la Confederación Sindical Internacional (CSI), Jordania Ureña, y la subdirectora general para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres, Begoña Suárez.

En la segunda mesa, **Igualdad de género, corresponsabilidad y sostenibilidad de los cuidados. Buenas prácticas sindicales**, intervinieron Eduardo Fernández, del Gabinete Jurídico de CCOO, Rosario Martínez, secretaria de Mujeres y Políticas LGTBI de CCOO- Castilla-La Mancha y la propia Carolina Vidal, secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. La jornada fue clausurada por el secretario general de Comisiones Obreras, Unai Sordo, quien destacó que: *"Los cuidados son una pieza clave en el nuevo contrato social del siglo XXI"*. ■

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

El trabajo de futbolista

Carmen López López

EL 20 DE AGOSTO de 2023 España gana el Mundial de Fútbol Femenino ante 75.000 personas en el estadio y 5,6 millones de espectadoras y espectadores en las televisiones de nuestro país, con una cuota de pantalla de 65,7%. Es el partido más visto del fútbol femenino en España, llegando a tener cuotas superiores a los 8,9 millones en algún momento (56,2 hombres y 43,8 mujeres), así como en otros medios de comunicación con cuotas superiores a otros eventos. El seguimiento de los partidos en La 1 de RTVE consigue el 41,5% de media y el Mundial solo en Australia tuvo un seguimiento televisivo de hasta 7,1 millones.

Da para recapacitar en la importancia de todo lo acontecido tras la final, el trato recibido por parte de las jugadoras, el apoyo especial a Jenny Hermoso, el comportamiento de “cuñao” y las críticas recibidas al ya ex presidente de la Real Federación Española de Fútbol, Luis Rubiales, que fueron acompañadas de la sanción temporal de la FIFA de 90 días, y [la reprobación a sus comportamientos machistas](#).

Es imprescindible reconocer la [profesionalidad](#) de las jugadoras de la selección española, así como respetar la nueva oportunidad que se les presenta para sus reivindicaciones, tanto en la selección como en sus respectivos clubes.

“La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras ha estado apoyando a las jugadoras de fútbol desde hace años y ha creado campañas a favor de este deporte”.



Concentración en la Plaza del Callao de Madrid en apoyo a Jenny Hermoso, el 28 de agosto de 2023, fotografía de Manuela Briz.

El deporte profesional es un trabajo que requiere mucho esfuerzo y muchas horas de entrenamiento y juego y, por tanto, necesita realizarse en condiciones dignas para su profesionalización. Y si esto no se entiende por parte del resto de la clase trabajadora, existe un problema.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras ha estado apoyando a las jugadoras de fútbol

desde hace años, ha cooperado de manera indirecta, antes incluso de tener su propio convenio colectivo, y ha creado campañas a favor de este deporte, como la que realizó el 8 de Marzo de 2014, [#TeJuegasMucho](#) donde las jugadoras denunciaban sufrir discriminación directa por no existir la liga profesional o por la existencia de contratos en fraude de ley. Por no tener, no contaban ni con una adecuada asistencia sanitaria.

En la negociación del segundo convenio colectivo han salido a la luz sus salarios y condiciones laborales, no siendo cierta la falacia de la llamada equiparación salarial la cuál todavía, y después del primer convenio, sigue siendo insuficiente.

El salario que exigían en la negociación era de un mínimo de 35.000 euros, que tras el acuerdo del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), ha quedado en 21.000 euros, con subidas paulatinas hasta los 28.000 euros para la temporada 2025/26. Es decir, que se trató de una revisión parcial del convenio colectivo en la parte retributiva, sin entrar en la igualdad salarial con el fútbol masculino. Estos salarios podrán incrementarse con la obtención de otros ingresos comerciales, sin dejar de lado otras mejoras en las condiciones laborales, dignas para su profesión, que se siguen negociando. El acuerdo significó la finalización de la huelga que mantenían.

Desde la ignorancia en algunos casos; en otras, desde los intereses y en otras, desde el machismo existente se critican las exigencias de las jugadoras y su intención de cobrar lo mismo que los hombres, pero ni es igual, ni se le acerca (los futbolistas de la liga profesional parten de un salario mínimo de 182.000 euros), pero crea ruido y conflicto donde no lo hay y oculta la realidad de todas las reivindicaciones de las futbolistas.

Todo lo que se juegan

NUEVE años después de aquella campaña #TeJuegasMucho y tres después de la firma del [I Convenio para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol](#) (agosto, de 2020), lo que en su momento pudo parecer

un gran avance pues no existía ni regulación de derechos ni liga profesional, hoy, se queda corto. Sobre todo después de ganar un Mundial.

Antes de 2020, las jugadoras se arriesgaban a perder el empleo si se lesionaban en el campo de fútbol, la maternidad era el punto y final de su carrera deportiva (puede resultar inaudito, pero era real), ninguna era considerada profesional y se hablaba del deporte femenino como *hobby* y no de una profesión.

No deja de ser insólito que una gran parte de la población opine de las condiciones laborales de otras profesiones sin conocer realmente que es lo que ellas exigen. Exigen un trabajo con condiciones dignas y la aplicación justa de derechos laborales. Nadie debería estar en contra de estas reivindicaciones, excepto el machismo más recalcitrante que no cree en la igualdad y que, además, falsea la realidad en las redes sociales, medios de comunicación y espacios que ocupan con explicaciones peregrinas que nada tienen que ver con derechos laborales

“Es necesario poner en valor la fuerza de los sindicatos en la negociación colectiva, con el acuerdo de la mayoría de las jugadoras, estar unidas para conseguir un convenio digno”.

o con las desigualdades existentes, que tardara, desafortunadamente, todavía muchos años en ordenarse en muchos trabajos, incluido el deporte.

Después del acuerdo salarial y de la anulación de la convocatoria de la huelga queda pendiente la obtención de otros acuerdos cruciales, derechos importantes para la consecución de este II Convenio Colectivo, en materias como maternidad o en la existencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Es necesario poner en valor la fuerza de los sindicatos en la negociación colectiva con el acuerdo de la mayoría de las jugadoras y estar unidas para conseguir un convenio digno. Porque el deporte debería ser su medio de vida, su trabajo, y no verse obligadas a combinar con otros empleos, debido al escaso salario.

Un deporte no desmerece a otro deporte y mucho menos se desprecian sus desigualdades, pero si unas campeonas del mundo logran la atención de grandes organismos y del propio Gobierno, han de aprovecharlo y es imprescindible apoyarlas a través del sindicato y conseguir mejoras laborales. Cuando un grupo de mujeres progresa otros grupos lo conseguirán después.

Por todo lo conseguido, por todo lo que queda por conseguir, por su esfuerzo, por su implicación, por su lucha feminista continuada (que podían haber abandonado o hacerla individual) y porque decidieron estar juntas para conseguir la igualdad, CCOO estará con las futbolistas, como siempre hizo. ■

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



Pintada en las paredes del estadio de fútbol de Motril (Granada).

Los veranos del personal educativo

Pedro Ocaña Muñoz

LAS PENURIAS del sector de la enseñanza se hacen patentes al llegar el periodo estival con la pérdida de miles de empleos. Entre los meses de mayo y septiembre, meses en los que las bajas en la seguridad social superan a las altas, el número de trabajadores y trabajadoras del sector educativo se redujo en 221.835 personas, de los que una gran mayoría, 173.533 (el 78,22% del total), corresponden a los sectores privados. Desagregados por sexo el 66% del empleo corresponde a mujeres, sin embargo, en el periodo estival el 70% de los empleos que se pierden también son de mujeres. La destrucción de puestos de trabajo también es una cuestión de género.

¿Cuáles son los motivos? Por un lado, es habitual que, en el ámbito de la enseñanza privada, se produzcan despidos de docentes que han venido realizando sustituciones y que al finalizar el curso escolar se les extingan los contratos por el mero hecho de que lleguen las vacaciones, a pesar de que no se produzca la incorporación del titular. Situación similar a la que ocurre en algunas Comunidades Autónomas con el personal docente interino, al que se envía al desempleo. Por otro, hay que remarcar que las situaciones de fraude en la contratación temporal o en los fijos discontinuos son prácticas habituales en sectores como la enseñanza concertada, la privada sin concierto, la enseñanza universitaria, la enseñanza no reglada o el ocio educativo, lo que acaba provocando destrucción de empleo al llegar el mes de mayo.

A pesar del panorama tan devastador, la reforma laboral de 2022 ha producido algunos cambios de tendencia en la contratación que deberían sentar las bases del cambio definitivo en el modelo actual. Así, en mayo de 2023 los fijos discontinuos crecían un 163% respecto a mayo de 2021 mientras que en junio lo hacían en un 130% respecto al mismo mes de hace dos años, al mismo tiempo que los contratos temporales se reducían en la misma proporción. *A priori*, se podría caer en la tentación de pensar que el evidente trasvase de los antiguos contratos de obra y servicio al fijo discontinuo es un logro más que suficiente. Pero no estaríamos haciendo otra cosa que ser condescendientes, acomodándonos en una parte de la realidad y escondiendo las irregularidades que las patronales del sector siguen practicando con buena parte del personal docente.

A colación con lo anterior, el pasado 14 de febrero se celebró el juicio en la Audiencia Nacional por la demanda interpuesta por una asociación de centros privados que impugnaba el artículo del XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado que impide utilizar la modalidad de contrato fijo discontinuo para docentes que imparten ac-

“En el periodo estival, el 70% de los empleos que se pierden también son de mujeres. La destrucción de puestos de trabajo también es una cuestión de género”.

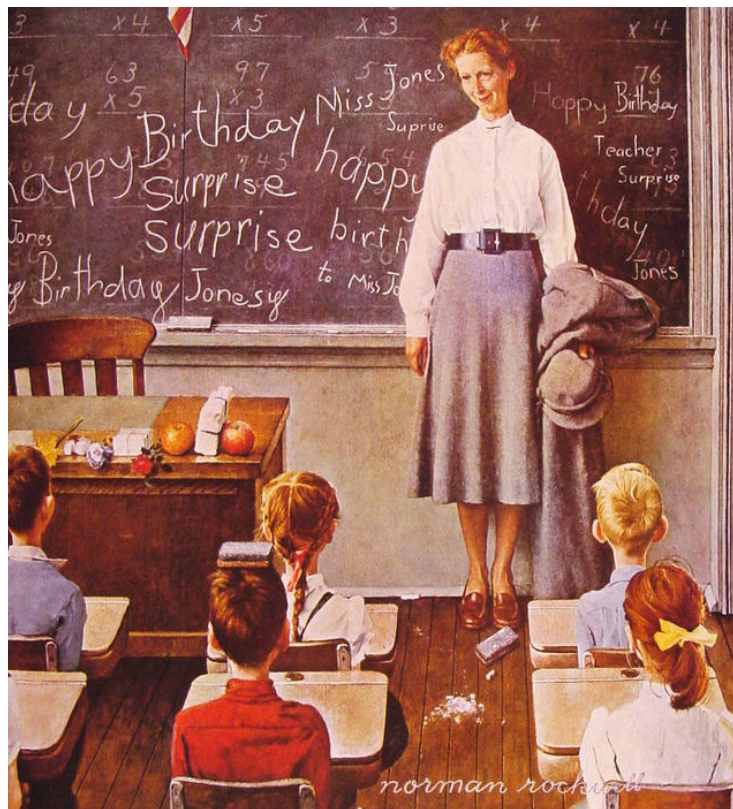


Imagen de Norman Rockwell (1965).

tividades curriculares. La Sala, en contra del criterio de los demandantes, acabó compartiendo el posicionamiento de la Federación de Enseñanza de CCOO, determinando que la actividad del personal docente no se corresponde con una actividad estacional, ya que ésta no termina en el mes de junio y se inicia de nuevo en septiembre, como ocurre con la actividad del alumnado. Es decir, la actividad de la enseñanza es en sí misma una actividad permanente y no cíclica.

La sentencia supone un apoyo a las reivindicaciones y actuaciones del sindicato de generar empleo de calidad a través de la contratación indefinida y respalda la decisión de articular en el texto del convenio un redactado para impedir los fijos discontinuos en el personal docente. Un primer paso hacia la estabilidad laboral en el sector. ■

Pedro Ocaña (@oca_oca) es secretario de Privada y Servicios Socioeducativos de la Federación de Enseñanza de CCOO (@feccoo).

Las trabajadoras de Estée Lauder se rebelan

Patricia Laguna Herradón

HACE MÁS de diez años que las trabajadoras de la multinacional de los cosméticos Estée Lauder comenzaron una lucha, que hoy perdura, en contra de la pérdida de derechos laborales reconocidos y que la empresa se niega a aplicar. Estée Lauder es una empresa internacionalmente reconocida (opera en más de 50 países), con beneficios consolidados y multimillonarios que presta sus servicios a grandes superficies especializadas y otras empresas como El Corte Inglés.

En 2021 Estée Lauder anunció el recorte en las condiciones laborales de la totalidad de la plantilla (1.022 personas, un 86% mujeres) y planteó la eliminación de la compensación económica por día libre de domingos y festivos, la modificación de las retribuciones variables, la sustitución del sistema de comisiones por un plus fijo, los turnos rotatorios y modificó los periodos de vacaciones. Estos cambios los atribuía a situaciones organizativas y productivas, a pesar de que había cerrado con un 2% de beneficios.

Las trabajadoras se unieron para frenar estos retrocesos de derechos. Desde Andalucía empezaron un movimiento que fue capaz de aglutinar la situación de descontento de la plantilla y encaminarla hacia la lucha sindical y colectiva. Son ya tres años de una lucha imparables en los que han conseguido frenar la modificación injustificada y sustancial de sus condiciones laborales y los despidos propuestos por la empresa han quedado reducidos a la mínima expresión (la reducción de plantilla se ha negociado y ha sido voluntaria). La empresa intentó modificar de manera unilateral la inclusión como días de trabajo de domingos y festivos, una medida que va en contra de la flexibilización de la distribución de la jornada laboral para permitir una mejor



Trabajadoras de Estée Lauder.

“Las trabajadoras de la multinacional de los cosméticos Estée Lauder comenzaron una lucha, que hoy perdura, en contra de la pérdida de derechos laborales reconocidos y que la empresa se niega a aplicar”.

conciliación. La unidad de acción de las trabajadoras consiguió que fuese también voluntaria y con retribución aparte.

Tras la publicación de la normativa estatal en materia de planes de igualdad, la representación sindical de Estée Lauder firmó el 6 de julio de 2023 su [Plan de Igualdad](#), que establece 40 medidas que afectan a diferentes áreas a mejorar, y no solo para cumplir el mandato legislativo, ampliando los derechos en materia de conciliación laboral. La representación sindical velará por el cumplimiento de las medidas planteadas y realizará una evaluación del plan de igualdad.

Se ha conseguido el reconocimiento de la antigüedad que lleva aparejada un aumento significativo de sus retribuciones, aunque aún siguen luchando por el mantenimiento del convenio de aplicación y que no se produzca un descuelgue de convenio o cambio injustificado del mismo.

Reclaman más descansos que permitan el disfrute de algunos fines de semana. Se trata de una plantilla que, aunque el ámbito de su actividad está dentro del sector industrial, sus condiciones se asemejan a las del sector del comercio donde, como es sabido, la tendencia a la liberalización de horarios y la declaración por parte de determinados Gobiernos autonómicos, entre los que se cuenta el andaluz, de las Zonas de Gran Afluencia Turística, están comprometiendo no solo el tejido productivo y comercial autóctono, sino que están poniendo en serias dificultades la capacidad de conciliar la vida personal y familiar con la laboral. En el caso de Estée Lauder, el horario es de lunes a sábados en turnos de mañana y tarde, finalizando éste último a las 22:00.

Su lucha puede servir de ejemplo para otras compañeras que inician su andadura para proteger los derechos conseguidos ante la amenaza empresarial de ser recortados o eliminados. Es una lucha dura pero poco a poco se van consiguiendo mejoras siempre desde la unidad sin fisuras, Porque al trabajo hay que asistir con derechos. **II**

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

“He probado a hacer todos los deportes que he transmitido”

La inconfundible voz de la periodista deportiva Paloma del Río nos traslada inmediatamente a las retransmisiones de los Juegos Olímpicos, ha cubierto muchísimos de ellos. Desde hace unos meses disfruta de su recién estrenada jubilación y sigue recogiendo, no sin abrumarse, premios, periodísticos y lgtbi+, por toda la geografía española.



Carmen Briz Hernández

PALOMA DEL RÍO nació en Madrid en 1960. Creció viendo pasar la vida, cada fin de semana, desde la Puerta del Sol, donde sus abuelos regentaban un hotel (ahora, Hostal Americano Madrid). Lo cuenta en su libro autobiográfico *Enredando en la memoria*, que escribió en 2015. Aún no sabía a qué se dedicaría de mayor, pero se recuerda durmiendo con la radio encendida: “Gasté mucha pila, se apagaba cuando se consumían. Siempre tengo una radio en cada habitación, y voy pasando de una habitación a otra con el hilo de la radio por detrás. Me ha gustado estar al tanto, escuchar, aprender de la gente”. También tenía querencia por la televisión: “Nos mandaban a la cama, pero la televisión estaba puesta de tal manera que se veía si nos escondíamos debajo de la mesa del comedor. Ha sido una constante en mi vida la curiosidad, y estar al tanto de todo lo que pasaba”.

Otra constante en su vida gira en torno al deporte: “En el colegio era lo que más me gustaba. Siempre he sido muy patosa, muy poco competitiva, pero me gustaba mucho hacer ejercicio, de hecho sigo haciéndolo”.

“Los veteranos de la redacción estaban anclados en esa posición del deporte hecho por hombres, consumido por hombres y con un lenguaje muy masculino”.

Abiertamente lesbiana, declara no haber tenido nunca ningún problema: “Afortunadamente quizá ha sido mi entorno y el vivir en una gran ciudad que te permite mucha independencia. Enseguida supe lo que quería en mi vida y lo normalicé. Entendí que no tenían que juzgar mi vida privada en el trabajo y limitarse a si lo hacía bien”. Nunca imaginó que iba a convertirse en un referente LGTBI ni que iba a cosechar tantísimo premio y reconocimiento periodístico: “Me abruma mucho, tantos premios, tanto reconocimiento. La gente me dice ‘es que

tú has sembrado mucho en muchos campos durante mucho tiempo y ahora estás recogiendo’. Pues, oye, será”.

Paloma del Río colgó el micrófono hace unos meses y ahora disfrutará de su tiempo libre y de los próximos Juegos Olímpicos de París 2024, como espectadora, los primeros juegos en los que se espera una representación por géneros del 50%, quienes los sigamos la echaremos de menos.

¿Qué es lo que más recuerda de su paso por la facultad? ¿Ya era consciente de que quería dedicarse al periodismo deportivo?

Me entusiasmaba la carrera, y me lo pasaba muy bien, pese a que no tenía mucho tiempo, puesto que trabajaba de noche, en la clínica Ruber, como auxiliar de clínica, pero saqué las mejores notas de mi vida. Fue muy divertido. Sin ser consciente, buscaba la excelencia siempre: en ser la mejor estudiante, en ser la mejor periodista, en ser la más informada. En mi clase estaban Vicente Vallés, Fran Llorente, Miguel Ángel Nieto, Fran Sevilla, Teresa Viejo... Desde el primer curso ya sabíamos qué queríamos hacer, quienes querían dedicarse a interna-

cional, a cultura... y yo, que quería dedicarme al periodismo deportivo. Fuimos afortunados, porque terminamos haciendo lo que queríamos.

Creo que un periodista se retroalimenta de todo lo que están escribiendo otros periodistas y otros conocedores de ese tema. Me preparaba, buscaba todas las fuentes de información posibles. Ahora con Internet tenemos al alcance todo, pero cuando yo empecé, no. Había deportes minoritarios y muy desconocidos en España como la gimnasia y el patinaje donde no encontrabas ni revistas ni libros ni nada. De manera que cuando viajaba a otros países me iba a librerías a documentarme sobre esos deportes.

¿Ha sido el aprendizaje una constante en su vida?, ¿es cierto que hizo cursos para entender ciertos deportes?

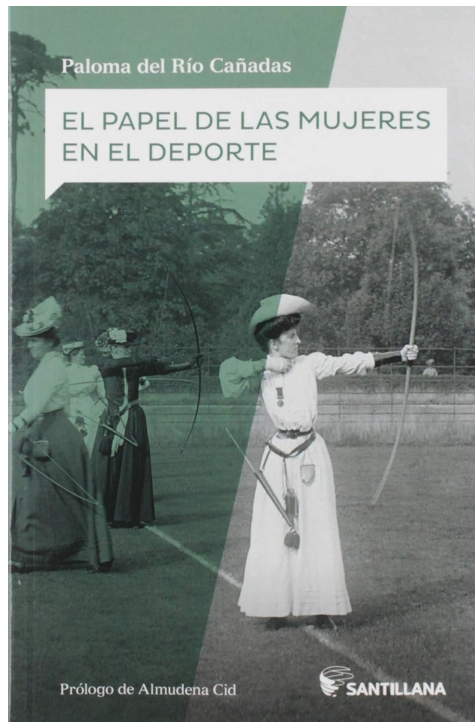
Cuando acabas la carrera tienes que aprender muchas cosas sobre la marcha. No solo la gestión del deporte en sí sino la gestión de las federaciones nacional e internacional. Eso te lo da el oficio.

Y con respecto a las transmisiones, he probado a hacer todos los deportes que he transmitido. Muy mal, claro. He nadado, he montado a caballo, he hecho patinaje, gimnasia, gimnasia rítmica, voleibol, tenis... Intenté aprender a patinar, nada; intenté aprender a esquiar, nada, un desastre. Pero sí por tener la sensación de qué se siente cuando tienes unos patines. Tengo que entenderlo porque se lo tengo que explicar a la gente.

La gimnasia rítmica tiene la peculiaridad de que en cada ciclo olímpico cambian el código y no es estanco, se van añadiendo actualizaciones. Y sí, pedí a la [Real Federación Española de Gimnasia](#) la posibilidad de inscribirme como oyente en algunos cursos. Cuando te pones con un micrófono delante tienes que ser lo más rigurosa posible.

En RTVE encuentra a mujeres que estaban haciendo deportes, ¿cómo se las recibe, entonces y ahora?

Solo había una televisión y dos canales (UHF y VHF). Le dije al tutor de becarios que quería hacer deportes y estaban ya Mari Carmen Izquierdo, Elena Sánchez, (presidenta ahora de Radiotelevisión Española), María Escario, María Antonia Martínez y en Barcelona Olga Viza y Mercedes Milà. En televisión había unas cuantas caras conocidas. En radio y en prensa también, pero tenían menos visibilidad.



“Cuando eres conectora de esa desventaja de las deportistas en cuanto a medios materiales, nutrición, servicios, horarios... es tan injusto, que intento echar un cable”.

Con respecto a los compañeros de nuestra edad, no teníamos problemas, era natural y normal. Pero los veteranos estaban anclados en esa posición de ‘el deporte es cosa de hombres’, como decía la publicidad del coñac, hecho por hombres, consumido por hombres y con un lenguaje muy masculino. La aparición de las mujeres que, vocacionalmente, quieren hacer periodismo deportivo, para estos veteranos fue una sorpresa. Hubo algunos que lo llevaron regular nada más, si tuvimos la sensación de que para ellos éramos una molestia, intrusas en un campo que era suyo. Tuvieron que asumirlo.

Ya no hay esa división, ahora no se ve esa segregación que se veía entonces. Creo que con el paso del tiempo se ha normalizado, casi todas van por elección propia.

Hace 38 años sí, se veía raro que una mujer quisiera dedicarse al periodismo deportivo, pero ahora no.

Decide apostar por el periodismo deportivo, ¿también decide trabajar en los deportes minoritarios? ¿Cómo llega a ellos?

No, no elegí. Llego inducida. La redacción ya tiene una serie de deportes asignados a diferentes personas: balonmano, motos, voleibol y hay una serie de deportes que salen menos, pero que hay que hacer. Lo primero que hago es el tenis de mesa, y después gimnasia artística, porque Olga Viza presentaba el programa *Estadio 2*, que se hacía en Barcelona; y María Escario presentaba en Madrid, y el director de deportes me encargó la retransmisión.

La gimnasta y ahora comentarista Almudena Cid la describe como alguien que “Reivindica lo justo con elegancia. ¿Cómo ha sido su relación con las deportistas a lo largo de su vida profesional?

Cuando las deportistas han estado en activo, no he tenido más vínculo que lo que es una cobertura televisiva o una entrevista. Cuando se han retirado, sí que han aparecido los vínculos más personales. Fue así porque quería preservar esa independencia emocional con respecto a ellas, para que no influyera en mi objetividad a la hora de valorarlas cuando estuvieran haciendo sus competiciones.

Pero sí que es verdad que cuando eres conectora de esa desventaja que históricamente han tenido las mujeres en el mundo del deporte en cuanto a medios materiales, a equipación, nutrición, servicios, horarios... me pareció que era muy injusto, y a mí las cosas injustas me activan, me provocan el intentar echar un cable.

El deporte femenino comienza, como casi todas las disciplinas en las que las mujeres históricamente desean iniciarse, con una “rebelión” y en 1922 se organizan los Juegos Mundiales Femeninos, ¿es ésta la historia continua del deporte femenino?

La francesa Alice Milliat empieza con una organización pequeña a nivel local, luego nacional y luego internacional. Era una mujer leída, viajada, con solvencia económica y reivindicativa. Consideraba muy injusto que el [Comité Olímpico Internacional \(COI\)](#), no permitiera a las mujeres participar en determinadas pruebas de los Juegos Olímpicos.

Ante la negativa de los dos organismos, especialmente del COI -que era bastante misógino, por aquel entonces, con Pierre de Coubertin de presidente (entre 1896 y 1925)-, organiza una primera edición de unos Juegos Olímpicos en la que eran nueve países; hubo hasta cuatro ediciones de Juegos Olímpicos Femeninos.

El COI no se encontraba con un reto semejante hasta entonces, y al cabo de los años deciden integrarlas, porque, de alguna manera, vieron peligrar su situación. Fueron incorporando pruebas, pero con mucha resistencia.

Cuando llega Juan Antonio Samaranch en 1980 a la presidencia, después de sanear a nivel económico, favorece la inclusión de las mujeres dentro del mundo del deporte. Y empieza a activar una serie de políticas que se van poniendo en marcha durante los años de su mandato (1980-2001). Desde los Juegos Olímpicos de Sidney 2000, ya no se puede incluir ninguna especialidad deportiva que no pueda ser practicada por hombres y mujeres. De hecho, crea la Comisión Mujer y Deporte (en la actualidad [Comisión de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión](#)), incentiva la participación de las mujeres, a nivel administrativo y en el mundo de la gobernanza. Todo lo que se va avanzando es muy difícil que se eche para atrás porque se montaría un escándalo. Hay que reconocerle a Samaranch toda esa labor a favor de las mujeres.

¿Qué responsabilidad tienen tanto medios como periodistas con respecto al tratamiento que se hace del deporte femenino?

Todas las iniciativas de igualdad, de equidad y de trato respecto al lenguaje, sin sesgos, sin estereotipos y sin clichés dependen del trabajo particular de hombres y mujeres comprometidos, no depende de los propios medios. Me gustaría que hubiera un libro de estilo en cada medio de comunicación (algunos ya hay) y que cuidara todos estos aspectos.

Hay que hacer un esfuerzo todos los días por emitir, por escribir o por hablar del deporte femenino, no solo dar el resultado de un partido. La información femenina no se prolonga en el tiempo, no se le da espacio ni en prensa, ni en radio, ni en los programas de entretenimiento. Hay programas de radio larguísima y la atención no llega ni al 5%. Hay más deportes, además del fútbol, pero no se profundiza. En los periódicos, por ejemplo, habría que cuidar el tratamiento de las fotografías, que a veces son muy



Paloma del Río en la foto promocional para la serie *Ya no quiero esconderme* de RTVE.

“Hay que acabar con todas las cláusulas antimaternidad, en donde se especificaba claramente que en el momento en el que te quedabas embarazada se rescindía el contrato. Es inadmisibles”.

dañinas; y en la televisión ya no es admisible una retransmisión donde el realizador se dedique a sacar los culos de las atletas.

Hay que darle el mismo espacio a las pruebas mixtas; por ejemplo, la foto principal es masculina y el titular es masculino y la información femenina queda relegada a breves. Está estudiado. Susana Guerrero, catedrática en la Universidad de Málaga, [escribe](#) sobre el lenguaje ñoño que suele utilizarse. El Consejo Superior de Deportes, para el 8 de Marzo de 2023 publicó un estudio, en el que también participó Clara Sainz de Baranda, doctora en la Universidad Juan Carlos I, sobre el tratamiento de casi 7.000 noticias en televisión y 5.000 noticias en radio, y quién las escribe, cómo las escribe, cuál es el tratamiento que se da. La radiografía la tenemos, lo que pasa es que tenemos que ponerle el tratamiento para evitarlo, y el tratamiento no llega.

Ya se están firmando algunos convenios colectivos para las deportistas profesionales e incluyen que puedan ser madres, si lo desean, sin perjuicios en sus carreras ¿Qué otros cambios tendrían que darse?

Tenemos que empezar a trabajar en la conciliación. Es muy activa la nadadora Ona Carbonell que preside la [Comisión de Maternidad y Deporte](#) del [Comité Olímpico Español \(COE\)](#), precisamente porque no pudo conciliar su vida de madre y de deportista durante los últimos juegos. Tiene que haber los medios suficientes para que cuando una deportista quiera ser madre no pierda ni *ranking*, ni patrocinadores como le pasó a la tenista norteamericana Serena Williams. Hay que acabar con todas las cláusulas antimaternidad, en donde se especificaba claramente que en el momento en el que te quedabas embarazada se rescindía el contrato. Es inadmisibles.

Desde el punto de vista de los medios económicos, no se puede consentir que un mismo club envíe a sus jugadores en avión y a sus jugadoras en autobús –esto ha ocurrido hasta en la selección nacional-. Dori Ruano en su época de ciclista contaba que a ellos les daban chuletón y a ellas filetes empanados cuando iban a disputar exactamente el mismo mundial con los mismos kilómetros y los mismos esfuerzos.

He hecho con algunas federaciones un ejercicio de educación, haciéndoles ver que algunas cuestiones no son admisibles. En la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), Ángel Villar rompía despreciativamente los comunicados que le enviaban las jugadoras y decía “esto son cosas de las ni-

ñas". Las "niñas" que acaban de ganar en ocho años un mundial, que a los chicos les ha costado casi cien años.

Este verano, Luis Rubiales es protagonista de un caso de acoso sexual en el trabajo y es televisado, sin embargo es incapaz de asumir su responsabilidad desde el minuto uno, ¿Cuál es su opinión?

Me parece un despropósito desde el pitido final del partido hasta hoy. Se ha visto también la mentalidad de quienes le asesoran. Cuando en esas primeras declaraciones en radio dice 'estos son los tontos de siempre, tenemos que centrarnos', no contó con la respuesta de los periódicos nacionales e internacionales (*L'Equipe*, *The New York Times*, *CNN*, *The Times*). Pero esto que ocurre en la federación de fútbol viene de atrás. Hay que ver el documental *Romper el silencio. La lucha de las futbolistas de la selección*, cómo Ignacio Querda, el anterior seleccionador, coge a las jugadoras, cómo las maltrata, cómo les dice a las jugadoras lesbianas que no compartan habitación...

Hay que agradecerles el zapatazo encima de la mesa que han dado estas jugadoras y, gracias a Jenny Hermoso, no se han callado y se les ha tenido que dar la razón, a pesar de ser tachadas de niñas, caprichosas, irresponsables...

Fue curioso que algunas periodistas deportivas aprovecharan la ocasión para hablar también de su propia situación en los medios, ¿has sufrido alguna experiencia de acoso sexual en el trabajo?

Sí, cuando estaba en la tele, en 1986. Uno de los popes de la redacción quería estar a solas conmigo. Un día pasó por detrás

de mí, me puso las manos en el pecho y me dijo '¡ay!, ¿qué tienes aquí?'. Me di la vuelta y le dije: '¿Esto, te gustaría que le pasara a tu hija?'. Y se marchó. ¿Por qué tenemos que pasar las mujeres por ese tipo de situaciones?

El caso de Jenny Hermoso ha dejado otra pregunta: ¿en manos de quién está la gestión deportiva?

Es una cuestión de organización federativa, lo que hay que hacer es sanear desde abajo. La responsabilidad máxima es la del presidente, y es quien tiene que organizar de una manera correcta, decente, honrada, no solo la federación nacional, sino para que no permita, como tutelador, determinados comportamientos, porque entonces se rompe todo.



¿Para cuándo más entrenadoras de equipos masculinos?

Ya las hay, por ejemplo, Toña Is en Asturias, que fue seleccionadora de la selección sub-19, que se encargaron de quitar de en medio Jorge Vilda y Montse Tomé; la apartaron, porque sus resultados como entrenadora eran muy buenos. Ahora está Montse Tomé como solución inmediata de entrenadora de la selección nacional femenina. No sé lo que va a durar, porque ella forma parte también del entramado que durante los últimos cuatro años les ha condicionado la vida.

Muchas deportistas son abiertamente lesbianas y visibles, tal vez porque el machismo se encargó de recordárselo siempre que jugaban (lo fueran o no), ¿piensa que el sexismo imperante es también el causante de que esto no sea así en el caso de los hombres? y ¿qué pasa con la gimnasia artística masculina?

El último trabajo que hice para la tele, además del mundial de rítmica, fue la serie *Ya no quiero esconderme*, que toca el deporte del colectivo LGTBI. Tiene tres capítulos: uno de *olimpismo*, otro de *deporte base*, y otro de *fútbol*. En el *olimpismo* y en el *deporte base* tuvimos que quitar invitados porque no nos cabían; en el de *fútbol*, en la categoría masculina fue un horror, nadie quería hablar, ni entrenadores ni jugadores ni personas del entorno del mundo futbolístico. Las futbolistas se quitan de en medio la presión. En el mundial, Irene Paredes fue con su mujer y con su hijo y es liberador porque se dedican a lo que tienen que hacer y se olvidan de estar viviendo una doble vida.

Pero ellos no, si acaso lo han hecho a *posteriori*, nunca en activo. Y los que lo han hecho en activo, como el inglés Justin Fashanu, en 1990, pues luego al final terminó suicidándose por todas las presiones y lo mal que se lo hicieron pasar. Entiendo que para ellos es complicado.

Creo que el sexismo hacia los hombres se da más en el patinaje artístico, el *ballet*, la gimnasia artística o la natación sincronizada, que por cierto ya se ha autorizado en la categoría masculina para los próximos juegos olímpicos. Almudena Cid y yo somos muy peleonas con la historia de que en la gimnasia rítmica pueden participar los hombres. Hay cada vez más niños que quieren hacer gimnasia rítmica. La semana pasada estuvimos en el *Euskalgym* y salieron cuatro chicos, que están integrados dentro de los conjuntos, y no pasa nada. Queremos que haya igualdad también para esos deportes que tradicionalmente han sido de mujeres.

¿Qué desea en esta nueva etapa de la vida que estrena?

Ahora tengo la oportunidad de decir que no a muchas cosas. Mi mundo es el del deporte, el del feminismo, el del colectivo LGTBI, el de los Juegos Olímpicos. Participaré en mesas redondas con estas temáticas.

Sentarme a escribir tampoco me compense, ya he escrito una biografía y dos libros técnicos: *El papel de las mujeres en el deporte* (2019) y *Más que olímpicas* (2021). Y hasta una novela en 1982: *Nunca tendrás los ojos de la serpiente*. ■

"Hay que agradecerles el zapatazo encima de la mesa que han dado estas jugadoras, no se han callado y se les ha tenido que dar la razón, a pesar de ser tachadas de irresponsables..."

El acceso a la vivienda

“En el caso de las mujeres, la brecha salarial y la falta de alquileres asequibles dificulta aún más el acceso a la vivienda”.

Rocío Pascual Rodríguez

EN LA ÚLTIMA década se ha complicado el acceso a la vivienda fruto de las escasas políticas públicas en esta materia donde, por el contrario, se ha fomentado un mercado inmobiliario disfuncional y abusivo, priorizando el derecho a la propiedad privada y a la especulación frente al derecho a la vivienda.

El problema es estructural y se puede resumir en el casi inexistente parque público de vivienda (de los 6 millones de viviendas de protección oficial que se construyeron en los años 50 solo quedan 380 mil); la escalada de precios del alquiler; el aumento del número de pisos turísticos; la escalada de los tipos de interés de las hipotecas y el aumento de la multipropiedad.

Además, existe todo un discurso neoliberal que utiliza las redes sociales para vender a la población cómo vivir sin trabajar invirtiendo en el mercado del alquiler. Así, el alquiler se ha transformado en uno de los mayores mecanismos de extracción de renta.

En Barcelona, entre el año 2013 y el año 2022, el precio del alquiler ha subido aproximadamente un 50%, mientras que los salarios aumentaron un 15%. Las y los menores de 30 años tienen que destinar más de un 89,1% de su salario al alquiler. Éste es el factor principal que explica el retraso de la edad de emancipación.

Quienes viven de alquiler no tienen capacidad de negociación con propietarios e inmobiliarias que, pese a su prohibición expresa, siguen cobrándoles suntuosos honorarios. Los requisitos para acceder al alquiler son excesivos. Pero no se puede rellenar la brecha que hay entre la renta de trabajadoras y trabajadores y los precios de la vivienda con ayudas al alquiler, porque son insuficientes e ineficaces.

Alicante tiene 2.500 pisos turísticos registrados y, sin embargo, en 2021, el ayuntamiento

aprobo 22 licencias para la construcción o rehabilitación de edificios para este mismo fin. En Illes Balears, los servicios públicos tienen muchos problemas para encontrar personal por los elevados precios. ¿Es culpa de las y los turistas el encarecimiento de los precios de la vivienda? Quienes viajan también son personas trabajadoras en sus propias regiones o países de origen, así que todo el mundo se convierte en turista en algún momento de su vida. La clase trabajadora tiene derecho al descanso y al turismo. El problema es el modelo. El sistema capitalista está transformando las ciudades en espacios enfocados a captar los flujos turísticos y no enfocados a las necesidades de quienes las habitan. Por este motivo no se puede hablar de vivienda sin hablar del modelo laboral, productivo y turístico.

¿Qué se puede hacer desde el sindicalismo si se deja la piel por una subida salarial del 7% pero luego el alquiler sube un 15%? Aunque los salarios fueran mucho mejores, seguiría habiendo problemas en el acceso a la vivienda. Los sindicatos de clase tienen mucho que decir sobre esta cuestión.

En el caso de las mujeres, la brecha salarial y la falta de alquileres asequibles dificulta aún más el acceso a la vivienda, lo que supone un peligro en casos de violencia machista, por ejemplo. También en el caso de las migrantes, el problema habitacional se multiplica por dos.

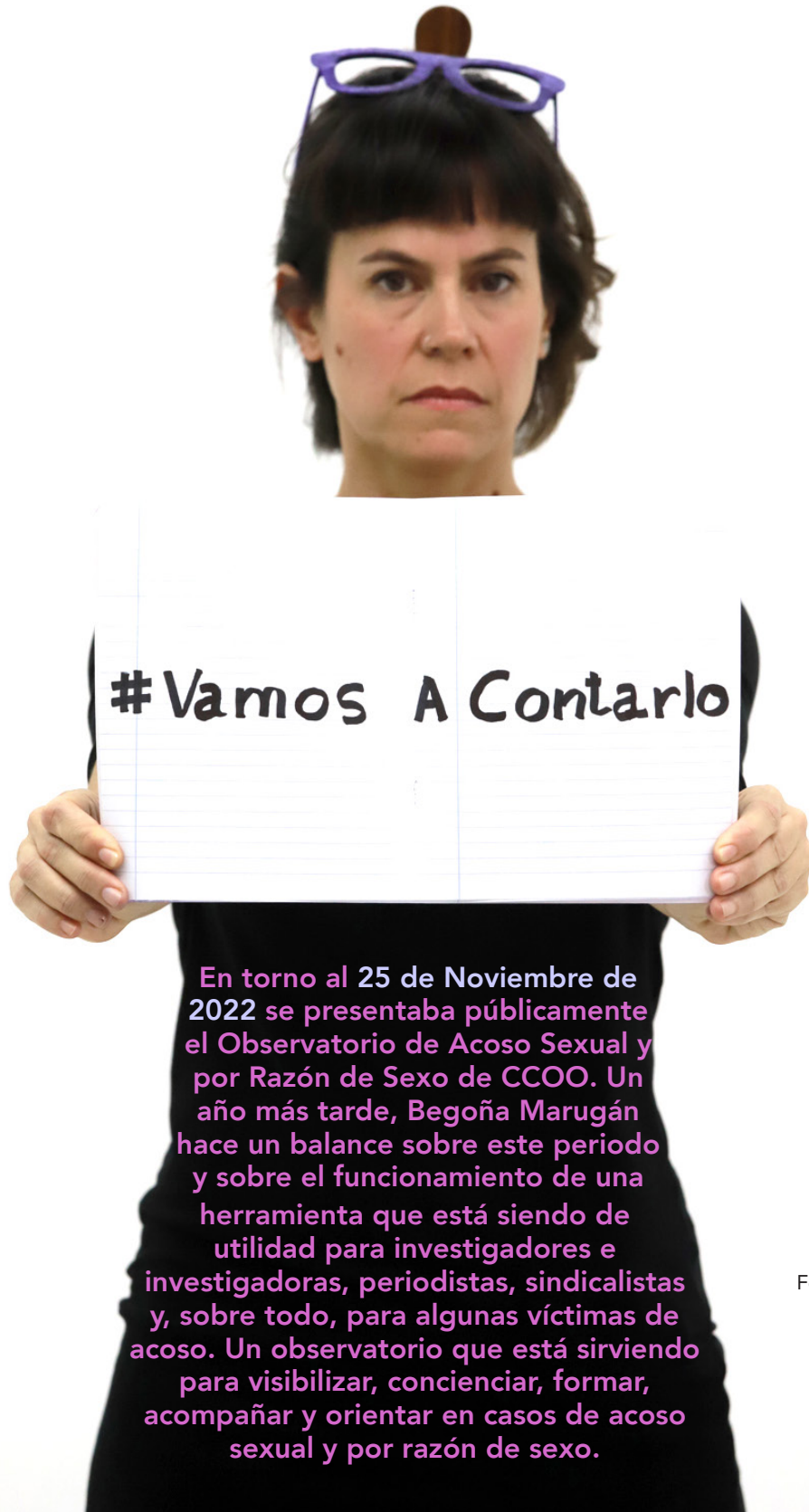
Como dice Jorge Dioni en **El malestar de las ciudades**: “La ciudad pasa a ser un espacio cuyas funciones básicas, como vivir y relacionarse, quedan subordinadas respecto a su capacidad como producto”. Es necesaria más vivienda pública, más regulación del mercado y más sindicalismo para mejorar las vidas de quienes lo tienen más difícil. ■

Rocío Pascual (@rocio__pascual) es diseñadora gráfica y fotógrafa y secretaria de Joventut i Noves Realitats de CCOO del País Valencià (@ccoopv).

Fotografía de Txefe Betancort.

INFORME

Primer año del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO



En torno al 25 de Noviembre de 2022 se presentaba públicamente el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO. Un año más tarde, Begoña Marugán hace un balance sobre este periodo y sobre el funcionamiento de una herramienta que está siendo de utilidad para investigadores e investigadoras, periodistas, sindicalistas y, sobre todo, para algunas víctimas de acoso. Un observatorio que está sirviendo para visibilizar, concienciar, formar, acompañar y orientar en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Fotografías del informe: Julián Rebollo.

Visibilizar y concienciar

Begoña Marugán Pintos

EL ESCANDALOSO caso *Rubiales*, que aconteció este verano, permite comprobar las dificultades que algunos hombres tienen aún para entender el consentimiento por parte de las mujeres. Pero también mostró el apoyo que este tipo de infracciones laborales y/o delitos sigue teniendo en la sociedad. Un abuso televisado llegó a ser puesto en cuestión y a responsabilizar a la jugadora del mismo. Si esto ocurre ante unos hechos que acontecieron ante los ojos de todo el mundo, puede deducirse (como sucede) lo difícil que es demostrar un acoso sexual cuando de la única prueba existente son las palabras de víctima y victimario, teniendo en cuenta que, como se ha demostrado en el caso de la violencia de género por parte de la pareja, a las mujeres no se les cree y que, además, en bastantes ocasiones el acosador es un superior jerárquico. Situación ésta que le otorga no solo más poder, sino también mayor prestigio social. Por tanto, y en la medida que de este tipo de delito se culpabiliza a la víctima, no es fácil denunciar este tipo de situaciones. El acoso sexual es un delito oculto y ocultado a pesar de que hay protocolos de prevención

y actuación negociados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en las empresas, pero se denuncia poco y aún se ganan menos sentencias en los tribunales cuando se sabe que el caso *Rubiales*, como el caso *Weinstein* (1) y otros acontecidos desde el mediático de *Nevenka Fernández* (2) hace veinte años no son casos aislados.

La Macroencuesta de Violencia de Género de 2019 indica que del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida. Son más de ocho millones de mujeres, de las que

el 17,3%, más de 1,4 millones, señalan a alguien del trabajo como agresor (un 6,5% a su jefe) y una de cada cinco han sufrido acoso en el centro de trabajo. Ante estos hechos y entendiéndolos que se trata de un asunto sindical descrito así por la OIT en su convenio 190, el *Estatuto de los Trabajadores* (artículos 4.2 y 54.2), el artículo 8.13 del *Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social* y el artículo 14 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, además de en el *Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y la *Ley 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*, CCOO asumió su competencia sindical no solo mediante la información, formación y denuncia cotidiana sobre el acoso sexual y por razón de sexo, sino ofreciendo un nuevo servicio, el [Observatorio de acoso Sexual y por razón de sexo](#).

Con ello el sindicato asume su compromiso en la lucha contra la violencia y se centra en su ámbito competencial, el laboral, y en este sentido no solo amplifica la actuación feminista en el intento de acabar con las violencias contra las mujeres sino que se coloca como sujeto activo y asume la tarea de denunciar el acoso. Si las víctimas no pueden, nosotras y nosotros, como sindicato, #VamosAContarlo y a hacerlo constantemente. No se trata solo de hacer campaña contra el acoso el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, sino hacerlo todo el año.

El Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo se presentó públicamente en el entorno del 25 de Noviembre de 2022 y se desarrolla desde la Confederación Sindical de CCOO, a través de la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Epistemológicamente la propuesta partía de la utilización de trabajar bajo la perspectiva de género realizando una sociología aplicada para primero prevenir, pero también denunciar con un mayor conocimiento, los acosos sexistas. La falta de concienciación sobre estos tipos de violencias de género exigía un esfuer-

“El acoso sexual es un delito oculto y ocultado a pesar de que hay protocolos de prevención y actuación negociados con la RLPT en las empresas”.



zo específico primero de visibilización, en segundo lugar de concienciación y en tercer lugar de denuncia. Para tener un mayor y menor conocimiento cuenta con un equipo de expertas que permita conseguir este objetivo. Una red de expertas donde participan juristas, académicas, de organismos institucionales, sindicalistas, etc. que, desde su creación, está profundizando en el conocimiento de las causas, las manifestaciones y la respuesta sindical, jurídica o/y institucional ante los acosos, así como el proceso de obtención de datos e indicadores mediante sesiones monográficas.

Este servicio es una iniciativa pionera que está sirviendo para la visibilización, concienciación, formación, acompañamiento y orientación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Formar, acompañar y orientar

LA VISIBILIZACIÓN se ha realizado a través de la página web <https://observatorioacoso.ccoo.es/>; que tuvo una magnífica acogida mediante una buena **presentación pública** el día 10 de noviembre de 2022 en el Círculo de Bellas Artes de Madrid (con 86 personas presencialmente y 690 *on-line*), y una excelente difusión en medios, mediante los recursos sindicales propios, concretada en 257 artículos en prensa, en medios con una audiencia grande y en las redes sociales. En Twitter participaron 1.001 personas con poco más de 2.000 tuits. Esta tarea de visibilizar este tipo de violencia contra las mujeres se ha seguido produciendo mediante las redes sociales, puesto que siempre se ha producido una noticia relativa y/o relacionada con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se ha posteado con el enlace a la página, ofreciendo el observatorio una propuesta de solución y/o salida a estas infracciones y/o delitos.

Lo mismo sucede con las menciones en prensa. El acoso sexual ha estado muy presente en el discurso público y publicado de modo que las profesionales de los medios han buscado información en la Secretaría Confederal de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo al contar con el único observatorio existente sobre la materia. El observatorio se ha convertido en

“Una red de expertas está profundizando en el conocimiento de las causas, las manifestaciones y la respuesta sindical, jurídica o/y institucional ante los acosos”.

fuerza de información. Como dato sobre la utilización de la página, se comprueba una evolución creciente del número de visitas, lo que se vio reforzado este verano con motivo del *caso Rubiales*. Así, de julio de 2023 a septiembre de este mismo año, las visitas a la web se doblaron, pasando de una media de 6 a 12 diarias. Cada mes se producen además entre 45 y 50 descargas de los documentos disponibles. También ha sido solicitada su información por parte de organizaciones como Jueces y Juezas para la Democracia por la fiabilidad de sus datos.

Asimismo, la propia existencia del observatorio ha supuesto un ejercicio de concienciación social ya que ha institucionalizado y reconocido este tipo de violencia como una más de las violencias machistas, pero también desde el mismo se han desarrollado actividades destinadas a la sensibilización y concienciación social, con especial incidencia en delegadas y



delegados sindicales. En la página web figuran algunas de las últimas **campañas sindicales** realizadas para poder ser utilizadas por parte del conjunto del activo sindical ya que, a diferencia de lo que sucede con la violencia de género -que padecen las mujeres en sus hogares por parte de hombres con quien tienen o han tenido una relación afectiva- este tipo de violencia machista que sufren las mujeres en los centros o con relación al trabajo no existe la suficiente concienciación social.

El observatorio es proactivo y trabaja desde la prevención. Esto implica que los protocolos han de diseñarse con medidas preventivas, como muestra el **modelo** que se describe en la página web. Se trata de que todo el activo sindical sirva como cordón preventivo del acoso, denunciando y acompañando a las víctimas cuando éste se produzca.

Uno de los métodos más eficaces de concienciación es la formación ya que se han naturalizado determinados comportamientos poco respetuosos de los hombres hacia las mujeres. Metodológicamente se trabaja desde la prevención. Se trata de que todo el activo sindical sirva como cordón preventivo del acoso, denuncia y acompañamiento cuando éste se produzca; para ello, desde las diferentes estructuras de CCOO, se realizan cursos sobre acoso sexual y por razón de sexo específicos y diferenciados de los de acoso laboral, durante todo el año, pero es importante que tanto el activo sindical, como el conjunto de la ciudadanía conozca por qué razón se está ante una violen-

“Se trata de que todo el activo sindical sirva como cordón preventivo del acoso, denunciando y acompañando a las víctimas cuando éste se produzca”.

cia que reciben las mujeres por el hecho de ser mujeres e identifique claramente estos comportamientos y que no se limite a pensar que solo son acosos los físicos porque son los que mejor se identifican. Además de éstos hay conductas verbales- como comentarios sobre la apariencia física, la edad, la vida privada, comentarios con connotación sexual, proposiciones con connotaciones sexuales, invitaciones sociales reiterativas, etc.- y conductas no verbales -como exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo, fotos, mensajes, correos electrónicos etc. con contenido de naturaleza sexual indeseada, miradas libidinosas, gestos sexuales, etc- que la población debe identificar

como tales. Para ello, en la página web del observatorio se ofrecen tres **módulos formativos** sencillos que pueden ser autoadministrados que posibilitan a toda la ciudadanía lograr esta identificación. Lo que también puede complementarse con una serie de **respuestas a preguntas frecuentes** tanto sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como del ciberacoso y la protección de datos.

Pero no solo se trata de informar y formar para transformar la sociedad y colaborar en la reducción de la violencia y logra la igualdad real de mujeres y hombres, también se pretende ofrecer un espacio (espacio, puerta, ventana, o como se quiera denominar) a las trabajadoras para denunciar este tipo de violencia machista y hacerles sentir que alguien las escucha, refuerza y orienta sobre cómo actuar en un entorno seguro y con opción de salida rápida. El observatorio cuenta con un pequeño **formulario** mediante el cual se puede entrar en contacto con el equipo de profesionales que lo componen. A través del mismo se han presentado sesenta personas con diferentes perfiles, desde delegadas y delegados sindicales, a juristas, investigadores e investigadoras y, sobre todo, víctimas. Aunque también han entrado consultas desde lugares tan lejanos como México, Argentina o Chile.

Atención a múltiples perfiles

LA WEB del observatorio es una ventana abierta a toda la población y de modo especial a aquellas mujeres que trabajan solas, como las empleadas de hogar o las de ayuda a domicilio. Se ha dotado a la ciudadanía de información necesaria a través del repositorio web que realiza una labor documental de búsqueda de la **legislación**, los **estudios**, los protocolos, buenas prácticas y **enlaces** de instituciones sobre el acoso sexual y por razón de sexo que se consideran de interés.

La web es una puerta de entrada a los servicios de orientación, apoyo y acompañamiento a cualquier persona que necesite esta atención en materia de acoso sexual y por razón de sexo: víctimas, sindicalistas, investigadores, juristas, terapeutas, etc.

El balance a un año de funcionamiento es muy positivo. El observatorio está sirviendo para cubrir una necesidad que sindicalmente existía. Se desarrolla bajo el principio de transversalizar la preocupación ante el acoso y trabajar colaborativamente con toda la estructura sindical en luchar contra el mismo. Este tipo de herramientas está permitiendo ayudar a la representación de las personas trabajadoras a diseñar y negociar protocolos con menor esfuerzo. La posible descarga de la página web de un modelo de protocolo, que debe ser ajustado a los diferentes contextos, es una herramienta al servicio de las personas negociadoras a las que se redirige cada vez que las y los delegados sindicales solicitan asesoramiento en materia de elaboración de protocolos e incluso se constata su uso al recibir algún mensaje comunicando la utilización y uso del mismo.

El acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral es una forma de violencia machista que requiere un compromiso firme y una intervención sindical eficaz para erradicarlo, por ello la representación legal de las personas trabajadoras han solicitado información de cómo actuar si ven un acoso o si se les solicita su actuación. El mayor porcentaje de consultas recibidas durante este año provenía de delegadas y delegados solicitando información y orientación sobre acoso sexual. Las consultas en materia de acoso por razón de sexo han sido mucho menos frecuentes.

Contactar con una representante sindi-



“El observatorio está sirviendo para cubrir una necesidad que sindicalmente existía. Se desarrolla bajo el principio de transversalizar la preocupación ante el acoso y trabajar colaborativamente con toda la estructura sindical en luchar contra el mismo”

cal para hablar de la situación supone ya un gran paso, más aún si se tiene en cuenta que quienes sufren o han sufrido acoso suelen experimentar diversas emociones intensas (tristeza, ira, vergüenza, culpa, miedo...) que pueden acompañarse también de dudas sobre lo que está sucediendo e incertidumbres sobre cómo afrontarlo. Es fundamental por tanto, desde el primer contacto, construir un espacio seguro y a la altura de la confianza que esa persona está depositando en su representante sindical.

También el observatorio ha servido para orientar la actuación jurídica de algunas de las delegadas, como instructoras, en la investigación de una denuncia. La colaboración en este caso con la coordinación de los Gabinetes Jurídicos de CCOO ha sido vital.

Además de la información ya existente, la página presenta guías de actuación sindical, así como las nuevas aportaciones científicas que pueden servir a docentes e investigadores. En este sentido, por ejemplo, ha servido para mostrar la reciente publicación del *Estudio acoso sexual en el sector de ayuda a domicilio de Castilla La Mancha* (2022) o las últimas investigaciones de la OIT sobre *El acoso sexual en el mundo del trabajo* (2022), poniéndolos al servicio de toda la ciudadanía.

La carencia de datos respecto al acoso sexual y por razón de sexo ha llevado a la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO a solicitar la inclusión de indicadores sobre esta infracción /o delito en las reuniones mantenidas con el Observato-

rio Estatal de Violencia sobre la Mujer o la Inspección de Trabajo, tarea en la que se han obtenidos resultados desiguales. De momento, ya existe el dato de las actuaciones y las sanciones de Inspección de Trabajo en materia de acoso sexual, respecto al protocolo contra el acoso y en acoso por razón de sexo.

Curiosamente los primeros mensajes ante la apertura del observatorio fueron de estudiantes y profesionales, en especial terapeutas, sin embargo, a medida que ha pasado el tiempo, son las propias víctimas quienes más escriben.

A lo largo del año desde el observatorio se ha atendido a presuntas víctimas provenientes de diferentes ámbitos. Nada más crearse, se atendió a una profesional de los medios de comunicación que relataba un acoso por razón de sexo. Esta forma de acoso ha sido objeto de consultas de las que no siempre se ha conocido el resultado final. De otras sí se sabe, por ejemplo, se logró que un capitán, que ejercía acoso por razón de sexo a varias mujeres de una tripulación, no se embarcara y que la empresa contratante no lo volviera a contratar. También se orientó a una trabajadora despedida, de una pequeña empresa, tras denunciar acoso por razón de sexo, de modo que pudiese llegar a un acuerdo más favorable.

Mayoritariamente las víctimas de acoso sexual pertenecen al sector servicios, aunque también han solicitado informa-

ción empleadas de hogar o trabajadoras de residencias, en las que la relación con los acosadores se complica, unas veces porque el acoso se produce en la propia casa y, en otros, por la propia situación de vulnerabilidad de los acosadores. En cuanto al sector servicios las empleadas en hoteles o lugares de restauración ha sido la más abundante. Lo que no implica que no hayan solicitado orientación periodistas, contables, cuidadoras, almacenistas, etc. En todos estos casos, la escucha y la orientación ha sido muy importante porque el silencio es el que domina en los casos de acoso.

El miedo, entre otros temores, al despido y la vergüenza dificultan la solicitud de ayuda. Sabiendo que se produce esta situación en la página web se ofrecen una serie de [consejos](#) que todas las personas deberían conocer y que reproducimos en este informe. ■

Begoña Marugán (@Begoa46) es socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

(1) Megan Twohey y Jodi Kantor, reporteras del *New York Times*, revelaron los casos de abuso del productor cinematográfico Weinstein hacia actrices y trabajadoras de Hollywood, su artículo desencadenó el movimiento #MeToo.

(2) El caso Nevenka vino a explicar a muchas mujeres que frente al acoso sexual no había nada que hacer, excepto callar o desaparecer forzosamente.



¿Qué hacer si eres víctima de acoso sexual o por razón de sexo?

Al objeto de que el mayor número de personas conozca qué hacer en caso de acoso se reproducen aquí las orientaciones que se ofrecen en la propia página web del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

En la medida de lo posible, no estés sola, somos red

Quienes sufren o han sufrido acoso suelen experimentar diversas emociones intensas (tristeza, ira, vergüenza, culpa, miedo...) que pueden acompañarse también de dudas sobre lo que está sucediendo e incertidumbres sobre cómo afrontarlo. Son reacciones características ante situaciones de abuso de poder. El acoso también puede traer consigo cierto aislamiento, ya sea por parte de un entorno poco comprensivo y solidario, como por la propia situación de vulnerabilidad en que se encuentra quien lo sufre.

Por todo ello, hablar con personas de confianza puede contribuir a afrontarlo en mejores condiciones, a "pensar en alto" y a tener una red en la que apoyarte cuando necesites (por ejemplo, para que te acompañe a alguna reunión o entrevista, si es preciso, o simplemente para pasear). Puede ser algún/a compañero/a de trabajo, familiares, amistades...; luego podrás incorporar a ella a personas que puedas conocer después (en el sindicato, en organismos de igualdad...).

Aunque no tengas claro aún qué quieres hacer ni cómo, intenta recomponer con todos los detalles posibles lo sucedido (tómate el tiempo que necesites, pues no es una tarea muy agradable) y toma nota de todo lo que suceda a partir de ese momento: qué pasó, cuándo (día y hora), dónde estabais, quién más estaba presente...

Registrar minuciosamente todo te ayudará a recordarlo y a dejar constancia de todos los datos si en algún momento hubiera que utilizarlos. Puedes hacerlo en un documento digital o en papel, lo que te resulte más cómodo y te sirva en la medida de lo posible también para soltar parte de la angustia que la situación te está generando y no quedártela dentro.

Llevar un diario puede ayudar a dejar constancia de lo sucedido

Pruebas, pruebas, pruebas

Uno de los rasgos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como de otras formas de violencia machista, es que suelen producirse en ausencia de testigos. Sea como sea, y aunque aún no sepas qué quieres hacer, ni cómo, es importante guardar cualquier prueba de lo sucedido (correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, documentos...) por si pudieras necesitarlo en el futuro.

Si puedes, apunta siempre la fecha y el contexto de cada documento o archivo; también puedes irlos numerando e identificarlos en el diario para localizarlos más fácilmente en caso de necesitarlos. No guardes esos archivos en equipos, dispositivos, ni alojamiento en la "nube" del trabajo (Drive, Dropbox, etc.), ni en el móvil, pues podrían perderse o llegar a manos no deseadas. Puedes utilizar un pendrive, imprimirlos y guardarlos en papel y/o utilizar un alojamiento digital que no sea accesible para tu empresa o institución.

También es recomendable acudir al médico/a de cabecera para dejar constancia en la historia clínica de las repercusiones psíquicas o físicas (si las hubiera) que se derivan de la situación de acoso y/o para justificar posibles ausencias del trabajo como consecuencia del acoso sufrido.

Sufrir una situación de acoso puede resultar agotador. Valorar qué hacer, cuándo, cómo y con quién también. Un asesoramiento especializado puede ayudarte a identificar posibilidades y a tomar decisiones. Contar con una red de apoyo puede ayudar en la búsqueda compartida de información; y tener todo registrado en un diario puede ser útil para no tener que relatar una y otra vez la situación vivida.

Si hay Comité de empresa, puedes ponerte en contacto con la persona de CCOO con quien más confianza tengas para recabar información (por ejemplo sobre si tu empresa y/o administración cuenta con un Protocolo de actuación frente al acoso) y para que te acompañe en el proceso en tus decisiones y necesidades. También puedes contactar con la [secretaría de la Mujer de tu zona](#) o con el [local de CCOO más cercano](#) para que te asesoren sobre tus derechos. Así mismo, en muchos recursos municipales de Igualdad podrás tener acceso a otros servicios (asesoría jurídica, apoyo psicológico, grupos de ayuda mutua, etc.) que puedes encontrar en la sección [Recursos](#).

Asesoramiento especializado

#MujeresEnCiencia

La aprendiz de química [@ChemistredPuck](#), como ella misma se denomina, visibiliza desde la red social X todo lo relacionado con las mujeres en la ciencia, pero ante todo prefiere la calle para darlas a conocer a ellas y a sus trabajos.

Sonia García Fabregat

DESDE EL AÑO 2014 [@ChemistredPuck](#) a través de una cuenta de X realiza una labor de visibilización de las mujeres en la ciencia, y para ello difunde en redes sociales su trabajo dando a conocer el talento femenino en este campo, que no es pobre ni poco, y el nombre de las protagonistas y sus contribuciones para que sean inspiradoras para las niñas y otras mujeres. Aunque donde prefiere realizar esta labor es en las calles, tal como dice en su *biopic*, acercándose lo más posible a la ciudadanía.

Desde las redes sociales, [@ChemistredPuck](#) incide en la promoción del talento femenino en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas conocidas con las siglas de STEM. También proporciona visibilidad a eventos y a días internacionales relacionados con este propósito.

También participa en una iniciativa ciudadana consistente en recorrer las calles de Zaragoza visitando diferentes escaparates de tiendas colaboradoras donde se exponen retratos y biografías de científicas, resaltando sus logros y su actividad profesional. En la ruta callejera, se suman otras volunta-



“El 11 de Febrero [@ChemistredPuck](#) insiste en la divulgación y programa actividades en centros educativos, con charlas para potenciar las vocaciones STEM en las niñas”.

rias, y en algunos casos tenderas, que explican, a quienes acuden al paseo, la vida, las actividades profesionales y los logros de dichas científicas.

El 11 de Febrero [@ChemistredPuck](#) insiste en la divulgación y programa actividades en centros educativos, con charlas para potenciar las vocaciones STEM en las niñas. Las niñas han de saber que tienen el potencial de cambiar el mundo como trabajadoras, madres, emprendedoras, mentoras, jefas o líderes políticas del hoy y del mañana.

Destaca su colaboración con la web [11defebrero.org](#), fecha en que se conmemora el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Esta web, coordinada en 2022 Martina Ferraguti, María García Mera y Ana Martínez Cantó, cuenta con secciones de mucho interés, como el concurso [#Cuéntame11F](#) donde las científicas pueden contar su investigación en vídeos de 3 minutos o como el podcast [#Voces11F](#).

Y, por supuesto, el 8 de Marzo, [@ChemistredPuck](#) se suma con fuerza a las reivindicaciones de los movimientos feministas para contribuir a una sociedad más justa, igualitaria y saludable. <#>

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

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

Masacre en Gaza

Dajani Shireen

LA OCUPACIÓN israelí continúa su agresión contra la Franja de Gaza por vigésimo séptimo día consecutivo (1), cometiendo masacres sangrientas y reforzando su asedio. El último ataque ha sido al campamento de Jabalia, en el norte de la Franja, donde los aviones de ocupación bombardearon toda una plaza residencial provocando numerosas víctimas. El Ministerio de Salud de Gaza ha anunciado que el número de víctimas ha aumentado a 9.000, las personas heridas alcanzan a más de 20.000 y, se calcula que más de 2.000 continúan bajo los escombros. El 70% de las víctimas en Gaza son menores, personas mayores y mujeres. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha calificado estos ataques como «masacre».

Tras el ataque al campamento de Jabalia, se sucedieron los ataques en las cercanías del Hospital Indonesio, cuyo generador principal ha quedado fuera de servicio poniendo en peligro la salud de cientos de pacientes. El portavoz del Ministerio de Salud palestino, Ashraf Al-Qudra, ha informado de que se está operando con un generador secundario, pero que han dejado de funcionar los aparatos electromecánicos, la estación de oxígeno y los sistemas de ventilación. Los refrigeradores donde se almacenan los cadáveres también han dejado de funcionar: *“Si no llega el combustible, inevitablemente llegaremos al desastre”*, y ha pedido que el mundo intervenga inmediatamente para poner fin a este desastre. Otros hospitales han corrido la misma suerte como el Hospital Al-Shifa, y el único que ofrece tratamientos contra el cáncer, el Hospital de la Amistad Turco-Palestina ha dejado de funcionar también por falta de combustible, poniendo en juego la vida de más de dos mil pacientes.

Philippe Lazzarini, comisario general de la agencia de la ONU que trabaja con los refugiados y refugiadas de Palestina por un futuro digno (UNRWA), ha expresado su consternación por los continuos bombardeos de la Franja de Gaza por parte de las fuerzas de ocupación y afirmó: *«El nivel de destrucción no tiene precedentes. La tragedia que se desarrolla ante nuestros ojos es insostenible»*.



No hay ningún lugar seguro en Gaza”. Más de la mitad de la población gazatí ha sufrido desplazamientos forzados en las últimas tres semanas, debido a la falta de ayuda humanitaria. Pero hay personas con necesidades especiales, mujeres embarazadas, enfermas o heridas, que no pueden moverse.

Respecto a la situación de personas refugiadas, Lazzarini ha afirmado: *«Hay más de 670.000 personas desplazadas en escuelas y edificios de la UNRWA que viven en condiciones horribles e insalubres, con alimentos*



y agua limitados, y duermen en el suelo sin colchones. El hambre y la desesperación se están transformando en ira contra la comunidad internacional... ».

Según un informe emitido por la organización Save the Children: *“Más de 3.200 niñas y niños se encuentran entre las víctimas en Gaza y en sólo tres semanas. Esto supera el número total anual de menores muertos en zonas de conflicto”*. Añade Lazzarini que se está atacando por igual iglesias, mezquitas, hospitales e incluso las propias instalaciones de la UNRWA, cuando al menos éstas últimas están, en teoría, protegidas por el derecho internacional humanitario. Forma parte de lo que él mismo considera: *“Un castigo colectivo. Miles de personas desesperadas se han dirigido a los almacenes y centros de distribución de la UNRWA, llevándose alimentos y otros suministros porque el pequeño número de convoyes de ayuda a los que se les permitió pasar por el cruce de Rafah no se compara con el nivel de necesidades de más de dos millones de personas atrapadas en Gaza”*.

Por su parte, Lisa Doughton, directora del Departamento de Financiamiento Humanitario y Movilización de Recursos de la Oficina del Coordinador Humanitario de Naciones Unidas, calificó de catastrófica la situación en Gaza, sin mencionar el estado de creciente desesperación y la búsqueda de alimentos, agua y refugio en medio de continuos bombardeos. Lisa Doughton describe la situación hospitalaria en Gaza: *«Los pasillos están llenos de pacientes extendidos en el suelo. En los quirófanos están trabajando sin anestesia, hay alrededor de 50.000 mujeres embarazadas, 5.500 de las cuales están programadas para dar a luz dentro del plazo y los bebés prematuros en incubadoras corren el riesgo de perder sus vidas”*. ■

Dajani Shireen (@dajani_shireen) es presidenta de la Asociación de Periodistas y Escritores Árabes en España (APEAE).

(1) A día 2 de noviembre de 2023, antes del cierre de este número de la revista *Trabajadora*.

29 de Octubre, Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo

Raquel Gómez Merayo

HACE 75 AÑOS, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Declaración de Derechos Humanos, documento que recoge en sus 30 artículos los considerados derechos humanos básicos. Uno de ellos es el del trabajo, la libre elección del mismo con condiciones y remuneración equitativas y satisfactorias. El reconocimiento y aplicación de este derecho básico no se está cumpliendo de forma igual en todos los trabajos. Un exponente de esta afirmación es el trabajo de cuidar.

Los cuidados tienen una asignación de género que continúa en el siglo XXI. La división sexual del trabajo, con su adscripción de los cuidados (familiares y/o profesionales) a las mujeres, está en el origen de las desigualdades estructurales y de muchas de las discriminaciones indirectas que siguen operando. La división sexual del trabajo continúa siendo enemigo público de las mujeres.

La división sexual del trabajo actúa en una doble dirección, interactuando con factores de clase, por un lado, impone como mandato a las mujeres las obligaciones de cuidar y atender a las personas dependientes y no dependientes y, por otro lado, precariza y desvaloriza los empleos de cuidados. Además, se acompaña de un estadio intermedio, el de los cuidados informales, también desempeñados por mujeres, la mayor parte en situación de vulnerabilidad social o de mayor necesidad económica.

El envejecimiento de la población, la crisis de natalidad, el impacto de las nuevas tecnologías y el surgimiento de nuevos riesgos laborales, los movimientos migratorios y necesidades asociadas al cambio climático, junto con la prevención de la feminización de la pobreza son realidades que van a interseccionar con los cuidados.

Partiendo de estas realidades, las organizaciones sindicales, entre otras, trabajan para situar los cuidados en un lugar destacado de las políticas nacionales.

Tras la detección y análisis de todas estas premisas, el pasado mes de julio, en el marco de su 77º período de sesiones, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó, mediante la [resolución A/77/L.81](#), la propuesta elaborada por 13 países (Alemania, Argentina, Armenia, Chile, Colombia, España, Filipinas, Georgia, Guinea Ecuatorial, México, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Túnez y Zambia), que establece la celebración oficial del Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo cada 29 de Octubre.

La reciente aprobación ofrece un posicionamiento y ponen en valor y reconocimiento el trabajo del cuidado, tanto remunerado como no remunerado, que realizan, a nivel mundial, en su gran mayoría mujeres. Estos cuidados y apoyo son fundamentales para el



bienestar de la sociedad, especialmente para niñas y niños, personas mayores y personas dependientes que requieran de los mismos.

La resolución pone el foco en dos aspectos de relevancia crucial; por una parte reconoce que: *"Quienes proporcionan cuidados y apoyo domésticos constituyen una proporción significativa de la fuerza de trabajo"*. Por otra parte insiste en que el trabajo de cuidado y el doméstico no remunerado: *"Agudiza más la desigualdad de género limitando la facultad de las mujeres para decidir cómo emplear su tiempo y su capacidad para participar en los procesos de toma de decisiones y ocupar puestos de liderazgo"*. Además de interferir negativamente en: *"La educación y la formación de las mujeres y las niñas, así como en las oportunidades económicas y las actividades empresariales de las mujeres"*. También pone el foco en la Meta 5.4 de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#) que, además de insistir en infraestructuras y políticas públicas, insta a promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

Con la creación de esta efeméride, la ONU pretende sensibilizar y promover la aplicación de medidas destinadas a reducir desigualdades y combatir estereotipos de género y otras formas de discriminación relacionadas con el cuidado. Para ello es clave garantizar empleos de calidad a partir de la creación de sistemas de cuidados y apoyo "sólidos y resilientes" que contemplen temas transversales como el género, la edad y la diversidad funcional. ■

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

Tribuna Violeta Maite Alascio


Tribuna Violeta Maite Alascio, de CCOO de Ceuta. Diseño, edición y maquetación: Marina Alicia Vivo y María Núñez, con la colaboración de Yolanda Díaz.

Iria Antuña Domínguez

AQUELLO de lo que no se habla no existe y, en ocasiones, aquello que no se escribe o que no se fotografía deja de existir. *Tribuna Violeta Maite Alascio* es un ejemplo de querer visibilizar la situación actual de las ceutíes, la postura de las sindicalistas y las reivindicaciones de Comisiones Obreras. Nace el 8 de Marzo de 2021, de la mano de la Secretaría de Mujer e Igualdad, la Secretaría de Juventud y la Unión Provincial de Ceuta y homenajea en su nombre a la abogada feminista y sindicalista Maite Alascio.

En la mayoría de sus números toman un papel relevante las racializadas y las migrantes

y se escribe sobre sus situaciones laborales y el racismo institucional, entre otros temas. Pero esta publicación no solo es un reflejo de la realidad de Ceuta, con la incorporación de biografías y entrevistas a mujeres ceutíes, va más allá, mucho más allá. Se trata de una poderosa herramienta sindical y social. Y en sus páginas encontramos reflexiones en torno al acoso sexual y por razón de sexo, información sobre el ecofeminismo, la salud laboral...

Está a punto de salir el número 6 de esta publicación, coincidiendo con el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres y, como siempre, se podrá descargar el QR para leerla. 



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

Sin habitación propia


Sin habitación propia. Crónicas sobre mujeres sin hogar de norte a sur, de Lula Gómez, Carla Fibla, Eileen Truax, Laila Abu Shihab, Nuria Tesón y Dolors Rodríguez. Prólogo de Pilar del Río. Libros.com. Colección Compromiso. Publicado por Fundación La Caixa.

Diana García Bujarrabal

ES BIEN SABIDO que la pobreza tiene rostro de mujer. Y, sin embargo, cuando hablamos de *sinhogarismo* la imagen social sigue siendo la de un hombre. En *Sin habitación propia. Crónicas sobre mujeres sin hogar de norte a sur*, Lula Gómez, Carla Fibla, Eileen Truax, Nuria Tesón, Laila Abu Shihab y Dolors Rodríguez nos demuestran en un excelente trabajo periodístico cómo son muchas, cada vez más, las mujeres que sobreviven en la calle o en infraviviendas que no son siquiera dignas de tal nombre. Porque, como se apunta en el propio li-

bro, un mero techo no es un hogar, como no lo es tampoco un sillón en Los Ángeles por 150 dólares al mes, una chabola que cualquier día es pasto de las llamas, o los bajos de los rascacielos de Azca en Madrid. Esta crónica, que una lee entre la indignación y el desgarró, es también una vuelta al mundo que recorre los estragos de las promesas rotas: la frustrada primavera árabe en Egipto, la paz con las FARC en Colombia, el desarrollismo en China, el después del apartheid en Sudáfrica... Las mujeres cuyos testimonios se recogen, diferentes en sus biografías, sus culturas o sus expectativas, sufren sin embargo de la misma manera todas las



violencias del patriarcado, y han sufrido también el retroceso inmenso inducido por la pandemia de la COVID-19. Es un libro que estremece, pero en el que a pesar de todo hay esperanza y, sobre todo, una llamada a la acción global. Se lo debemos. 

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

Trabajo por hacer

Aún queda trabajo por hacer. El futuro del trabajo en el mundo, de Luc Cortebeek. Traducción y edición: Alejandra Ortega. Madrid, 2023: Los Libros de la Catarata junto a la Secretaría Confederal de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO y la Fundación 1º de Mayo.

Alejandra Ortega Fuentes


ESTA OBRA de Luc Cortebeek se publica en 2020, en su primera edición, como respuesta a muchas preguntas que se abren fente al futuro del trabajo: ¿cómo eliminar el trabajo infantil y la explotación?, ¿cómo obligar a Gobiernos y multinacionales a respetar a trabajadoras y trabajadores en las cadenas de suministro o ¿cómo será el mundo laboral tras la pandemia que sobrevino en ese año ?

AÚN QUEDA TRABAJO POR HACER

El futuro del trabajo decente en el mundo

Edición y traducción de Alejandra Ortega Fuentes

En la edición de 2023, el autor no olvida revisar en su texto la situación de millones de mujeres y niñas en el mundo sometidas a situaciones de esclavitud moderna, del trabajo infantil, de los matrimonios forzados y de las terribles condiciones de trabajo en el servicio doméstico en bastantes países del mundo.

Luc Cortebeek, que lleva más de cincuenta años trabajando por la justicia social y ha sido vicepresidente de la Comisión de Normas y presidente del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hace un alegato en defensa de esta organización para lograr una regulación social internacional eficaz y fuerte, que sirvan como piedras angulares del progreso social. 

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).

Una visión de género ante los retos laborales del cambio climático

Azahara Merino Martos

LA CRISIS CLIMÁTICA es el desafío más determinante de nuestra época no sólo por la magnitud del fenómeno sino también por la escala e intensidad que alcanza sus impactos disruptivos. Éstos afectan a todas las esferas de la vida -económica, social y laboral- constituyendo una seria amenaza para la propia sostenibilidad de nuestras sociedades.

Numerosos estudios de la comunidad científica, entre ellos los del Grupo Intergubernamental de Expertos en Cambio Climático, el IPCC por sus siglas en inglés, pone en evidencia los impactos del calentamiento del sistema climático y sus efectos multiplicados en los diferentes ámbitos. En su *Informe de síntesis*, de marzo de 2023, condensa toda la evidencia disponible respecto a ello y realiza proyecciones sobre los efectos a corto plazo. Por ejemplo, en relación a la salud de las personas, indica que aumentará la mortalidad y morbilidad humana relacionadas con el calor. También, aumentarán las enfermedades transmitidas por los alimentos, el agua o los vectores (organismos que transmiten enfermedades infecciosas a las personas) así como los problemas de salud mental (1). Señala también que cada vez se darán más impactos combinados al mismo tiempo, como olas de calor y sequías.

“Las desigualdades de género se manifiestan en aspectos tales como: los desplazamientos migratorios; en un mayor impacto en la salud y en un mayor registro de pobreza energética”.



Fotografía de Txefe Betancort.

Por otro lado, los efectos combinados del cambio climático producen pérdidas económicas en diversos sectores productivos, tales como: la agricultura, la ganadería, la silvicultura o el turismo, provocando una mayor competencia por los recursos a la vez que supone cargas adicionales para las economías y las instituciones de los países, por ejemplo, los fenómenos meteorológicos extremos pueden exacerbar la escasez de agua y conducir a incrementos notables de los precios de los alimentos. Además, las pérdidas aparejadas de los sectores productivos conllevarán pérdidas de puestos de trabajo y deslocalizaciones de empresas a zonas menos afectadas. Esto agrava o multiplica los factores de presión ya existentes como son: la pobreza y la desigualdad, los desplazamientos de las poblaciones (convirtiendo a muchas personas en "refugiadas climáticas"), la inestabilidad política y las tensiones sociales.

"El empleo en el sector de las energías renovables sigue desigualmente repartido entre hombres y mujeres, siendo la tecnología solar quien presenta el mejor equilibrio de género en comparación con otros sectores".

Es importante resaltar que los impactos distributivos de esta crisis climática se distribuyen de forma desigual tanto en términos sectoriales como geográficos. Asimismo, los efectos no se distribuyen de forma homogénea en la población incidiendo especialmente en los grupos más vulnerables. Según el [Plan Estratégico de Salud y Medio Ambiente 2022-2026](#) del Gobierno de España, los ejes de desigualdad son: territorio, etnia, edad, clase social y género.

Las desigualdades de género se manifiestan en aspectos tales como: que las mujeres y las niñas se ven más afectadas por los desplazamientos y movimientos migratorios provocados por los fenómenos relacionados

con eventos meteorológicos y climáticos y geofísicos debido a una situación previa de desigualdad estructural; en un [mayor impacto en la salud](#) y en un mayor registro de pobreza energética (2).

Efectos laborales

CABE DESTACAR los efectos laborales de esta crisis desde la perspectiva de género. Una primera cuestión a resaltar es que la repercusión en el empleo femenino, tanto en el corto como en el medio plazo, puede ser fundamentalmente por los impactos directos del cambio climático en los sectores productivos o bien por las políticas o medidas desarrolladas para mitigar dichos impactos -como es el caso del cierre de la actividad minera en nuestro país, un sector altamente masculinizado pero que lleva aparejado otras actividades como son los sectores de servicios y comercio y el sector de limpieza los cuales también sufren pérdidas de empleo y suelen estar ocupados en su mayoría por mujeres.


Uno de los sectores productivos especialmente afectado en España por el cambio climático es el turismo, que abarca de forma directa o indirecta a actividades con una proporción significativa de empleo femenino como la hostelería, el comercio y la limpieza.

Por otro lado, los datos estadísticos reflejan una baja participación de las mujeres en las actividades relacionadas con las economías verdes, y tal y como señala el estudio [El empleo de las mujeres en la transición energética justa en España](#) (2023). Según recoge la [International Renewable Energy Agency](#) (IRENA) en un estudio de 2019, para los 144 países que cooperaron, la participación media femenina en el sector de las energías renovables es del 32%; en puestos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por su acrónimo en inglés), del 28%; en puestos no STEM, del 35%; y en puestos administrativos, del 45%. Estas cifras reflejan, además de estar la media por debajo del 48% de la participación en el mercado laboral global, que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos técnicos, aunque en puestos administrativos su participación pueda considerarse equilibrada. Así pues, se observa una desigualdad de género no sólo en términos cuantitativos sino también en términos cualitativos, es decir, la dificultad para acceder a los órganos directivos -de gestión y de toma de decisiones- y que, entre otras consecuencias, amplía aún más la brecha salarial. Un

nuevo [informe](#) de esta agencia, publicado el 28 de septiembre de 2023, remarca que el empleo en el sector de las energías renovables sigue desigualmente repartido entre hombres y mujeres. La tecnología solar presenta el mejor equilibrio de género en comparación con otros sectores, con un 40% de empleos ocupados por mujeres.

Esta situación se explica tanto por factores estructurales que determinan la persistencia de brechas de género en el mercado de trabajo (por ejemplo, la desigual corresponsabilización en los cuidados), como por otros más específicos que dificultan el acceso a los potenciales nuevos empleos verdes (como la menor participación en estudios STEM).

Todo esto justifica la necesidad de incorporar la dimensión de género en todas las políticas de transición justa, especialmente en las medidas de cualificación y/o recualificación para asegurar un acceso equitativo -esto podría incluir inversiones, programas específicos y medidas especiales en áreas donde las mujeres están subrepresentadas como son en los estudios STEM-. También, garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres en todas las fases de formulación, implementación y evaluación de las iniciativas, políticas y programas, fomentando su liderazgo.

La aplicación de algunas de las líneas de las bases del pensamiento ecofeminista -por ejemplo en el tiempo no remunerado dedicado a los cuidados y en la necesidad de corresponsabilizar el trabajo- constituye en este escenario un elemento imprescindible -y que debería cobrar una renovada atención- para impulsar una transición justa a un modelo económico más sostenible y con mayor justicia social para el conjunto de trabajadoras y trabajadores. 

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

(1) Existen impactos que pueden considerarse indirectos y se manifiestan a través de los efectos del cambio climático sobre aspectos sociales, como por ejemplo la seguridad alimentaria, la capacidad laboral, el impacto sobre el sistema sanitario y el desplazamiento de la población.

(2) En 2020, los hogares monoparentales (donde el 81,4% de los casos son mujeres) y los hogares unipersonales de persona de 65 o más años son los grupos que más sufren por los gastos desproporcionado en energía.

teatro

A primera vista

Prima facie, de la dramaturga Suzie Miller, dirigida por Juan Carlos Fischer e interpretada por Vicky Luengo, se subtitula *Un grito necesario contra las mujeres víctimas de la violencia*.

Laura Fátima Castelló Paz

PRIMA facie es una producción en forma de monólogo que, a través de la historia contada en primera persona por su protagonista, interpretada por Vicky Luengo, obliga a espectadoras y espectadores a replantearse la diferencia entre justicia y ley.

Un relato, contado por una exitosa abogada que, siguiendo las normas establecidas por el Derecho interroga a víctimas de violencia sexual, y que, de repente pasa a ser ella misma víctima de esta violencia.

Durante hora y media, la actriz interpreta esta obra que la dramaturga australiana Suzie Miller escribió en pleno estallido del movimiento #MeeToo y que cuestiona, por una parte, la diferencia entre la relación consensuada y consentida y la agresión sexual, y, por otra parte, un sistema judicial que puede entenderse en todas las lenguas y en todos los países, construido desde un prisma que invalida y debilita a las víctimas. Haber tenido una relación con su agresor, haber bebido, los cambios posteriores en su vida, la confusión lógica en un estado de shock tras una violación, no acor-



sionalmente, trabajando con la convicción de que todo estaba bien, sin dudar del sistema ni razonar con una lógica distinta con la única premisa de “dudar sin destruir”.

La obra recuerda que vivimos en sociedades en la que una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida. Y que todo no puede resumirse en *Prima facie* (A primera vista)...

Vicky Luengo hace una interpretación extraordinaria de esta desgarradora obra e interpela al público en los últimos minutos. Actualmente se encuentra realizando una gira por los teatros de varias ciudades. 📍

darse de los detalles... todo es cuestionado y puesto en duda. Ella misma conoce bien todos los mecanismos que se pondrán en su contra, aunque hasta ahora no se los cuestionara profe-

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

novela gráfica

Gaspacho agridulce

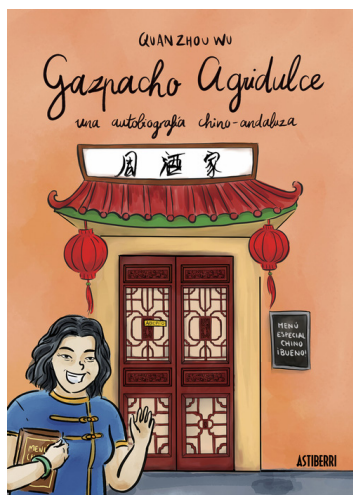
Gaspacho agridulce. Una autobiografía chino-andaluza, de Quan Zhou Wu. Prólogos de Fu Zhou, Qing Zhou y Pedrita Parker. Bilbao, 2021: Astiberri Ediciones.

Carmen Briz Hernández

QUAN ZHOU nació en 1989 en Algeciras y allí nacieron también sus hermanas y hermano. Se crió en un restaurante chino regentado por su familia, practicó pronto el acento andaluz y se acostumbró a que la llamasen “Juan”. En *Gaspacho agridulce*, su primera novela gráfica, narra cómo es ser de procedencia china y moverse entre la cultura tradicional familiar y la vida de cualquier niña y/o

adolescente andaluza y lo hace con sentido del humor y tirando del anecdotario de su familia: “Este libro nos representa como personas con muchos otros talentos que están lejos de preparar arroces tres delicias y pollos con almendras”, dicen sus hermanas en el prólogo.

Como primera generación de chino-españolas no lo tienen fácil para entender cuestiones tan importantes como quién es el ratoncito Pérez o quiénes son los



Reyes Magos y están cansadas de celebrar sus cumpleaños siempre, y sin excepción, en el restaurante chino. La novela es un homenaje a éste y se divide en capítulos a modo de carta: Entrantes: mini-zhou al estilo andaluz; primer

plato: familia feliz agripicante; segundo plato: hormigas bajan del árbol y postre: macedonia china.

Hablar abiertamente de la menstruación o echarse un novio andaluz-español tampoco entra dentro de los planes familiares. Quan Zhou y sus hermanas rompen estereotipos y tienen claro que no desean heredar el restaurante, lo que quieren es continuar estudiando y así lo hacen, la una en Málaga, la otra en Madrid y la última en Miami. Pero si quieres saber más de sus andanzas, tendrás que leer su segunda novela gráfica: *Andaluchinas por el mundo* (también en Astiberri Ediciones). 📍

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

música

Matria

Matria, del grupo cordobés Dreadsistance, compuesto por Lasyra (vocalista), Selma Carmona (teclista y percusionista); Ismael Skellington (baterista, percusionista y productor); Marcos Jiménez (bajista) y Daniel Jurado (guitarrista).



Azahara Merino Martos

“**NO PONGAS EL BOZAL**, idiota, tu norma es una broma, si vienes con tus perros, tendrás tu derrota”, con estos versos empieza uno de los temas del disco debut del grupo Dreadsistance, donde se denuncia la represión contra la libertad de expresión que se da contra las manifestaciones más radicales de la cultura, como es el rap.

El rap es un estilo musical utilizado como vehículo de expresión de la rebeldía y protesta política y social, lo que ha llevado con frecuencia a su persecución judicial en diferentes

países (incluido el Estado español), pero también como vía para reflejar las preocupaciones e intereses vitales de muchas personas en una sociedad hostil para sus expectativas de presente y futuro.

Una nueva y excelente muestra de esto se encuentra en las cinco canciones que integran el disco *Matria* compuesto por el grupo cordobés Dreadsistance, un trabajo que destaca tanto por sus letras, como por una sonoridad musical impactante, creada a base de rap metal, smooth jazz, drumstep, trap y boom bap.

Apuesta Dreadsistance por un rap combativo que reivindica el feminismo, como se evidencia en la reapropiación que realizan de figuras femeninas en canciones como *Andalucía*, *Lilit*, *Artemisa*, *Libertas* o *Áditi*. En *Lilit* realizan una crítica a la ideología católica que ha justificado tradicionalmente la subordinación de las mujeres, y que hoy está siendo reactualizada por la extrema derecha. Y frente a ello contraponen la figura mitológica de *Lilith* como símbolo de la rebeldía, el deseo, el pecado.: “Reventamos con fuerza el espejo que revela una imagen impuesta y seréis testigos de todo lo que hemos pasado. Sois el castigo, nosotras el pecado. Hijas de este fuego libres”.

Pero no sólo eso, sus letras están cargadas de referencias a las situaciones sociales y personales que afectan especialmente a la gente joven, desde la precariedad a la salud mental: “Triste juventud de esta sucia nación buscando en la mierda un futuro mejor. El hambre y la miseria están saltando del balcón, os damos la bienvenida a la era de la depresión”.

Un disco que merece la pena escuchar como una nueva muestra de un arte rebelde, social y feminista. **ii**

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

cine

Te estoy amando locamente

Te estoy amando locamente, de Alejandro Martín, con guión del director y Carmen Garrido, interpretada por Omar Banana, Ana Wagener, Alba Flores y La Dani.

Enrique Arce Castilla

SI MIRAMOS EL MUNDO, la Historia, la vida, con un poquito de atención, veremos que detrás de las grandes cosas, los grandes hechos, las necesarias conquistas, hay pequeñas historias. Al menos, eso me parece a mí.

En tiempos de Franco; también en los años de eso que muchos “llenos de orgullo y satisfacción” llaman Transición (propongo, mejor, el término “Transigencia”), si eras marica, si eras travesti, si eras transexual, si eras lesbiana, si eras..., bueno, valía con que no fueras ese hombre gris (y su modelo de mujer) que definía, y define, “la esencia española”... Si eras distinto, si eras tú mismo, lo más seguro es que te llevarás una paliza y entre insultos y humillaciones acabarás en la cárcel, donde quizás los guardias te harían un pasillo y apuntándote con sus armas

reglamentarias a la cabeza dispararan sin balas, aunque esto último tú no lo sabrías: así de graciosos eran.

Alejandro Martín, en su primer largometraje, rescata los inicios del movimiento LGTBI andaluz, decidiéndose por una narración sencilla en la que sin renunciar a la crudeza, violencia y dureza de los hechos, apuesta también por lo festivo y el humor. Atento a retratar la inocencia, la inconsciencia, pero también la determinación y valentía y, sobretodo, la solidaridad, de aquellos imprescindibles (la mayoría anónimos, como son los verdaderos protagonistas de la Historia) que decidieron convertir el estar hartos. Hartas, de miedos y “escondites”, en hacer, en actuar, en exigir la justicia y la libertad de ser quien se es, quien se quiere ser. Y ya sabemos lo que significaba salir a la calle, levantar la voz, luchar por lo justo, en aquella sociedad homófoba, amargada, delatora, chismosa, cobarde, pero sobre



todo tonta e ignorante: más golpes, más insultos, más castigos. Por eso –repito– valientes y solidarios.

Algunos dirán que otra vez a vueltas con la memoria histórica, pero es que no paramos de olvidarnos. A ver si de una vez por todas, “todas estas cosas que están cambiando” desde entonces, terminan de acabar.

Postdata: atentos a los actores y actrices... **ii**

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

Ponte en mis zapatos



Kathy Guzmán Sánchez

PONTE EN MIS ZAPATOS es un proyecto de educación para la ciudadanía global (ECG) que [Fundación Triángulo Extremadura](#) está desarrollando con financiación de la [Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo \(AEXCID\)](#) de la Junta de Extremadura. Dirigido a la población extremeña, el proyecto nace con el objetivo de contar el trabajo que se realiza desde la región en materia de Cooperación Internacional, y cómo ésta interviene en la erradicación de los discursos de odio tanto en España como alrededor del mundo.

El proyecto se nutre de la colaboración de cuatro defensoras de los derechos humanos LGBTI: Antonette Barrientos, de Guatemala; María del Rosario Vélez, de Colombia; Ludwika, de Nicaragua y quien firma este artículo, de El Salvador, quienes durante unos meses tratamos de acercar nuestras experiencias de vida a la población extremeña.

En mi caso, llegué a Extremadura en 2019, huyendo del terror de las *maras* (1); por temores fundados de que atentaron contra mi integridad y mi vida debido a mi orientación sexual y mi visibilidad como activista lesbiana.

La integración en España no ha sido fácil. Cuando llegué, solicité Protección Internacional. Este es un proceso complejo que te obliga a realizar muchos pasos hasta obtener la primera [tarjeta roja](#), ésta únicamente te permite obtener un permiso de



“Nadie huye de la tierra que la vio nacer solo porque ya no le apetece seguir ahí. Ha sido un camino a veces agrisulce y muy escabroso. Como lesbiana también he sufrido dificultades”.

residencia temporal, hasta tener la resolución definitiva de la solicitud de asilo. La realización de trámites, como la asignación de médico o acceder a una cuenta bancaria, se convierte en algo difícil, debido al desconocimiento de algunas entidades y sus profesionales sobre este proceso.

A los meses obtuve una segunda prórroga, que me permitió poder buscar trabajo. El acceso al empleo, a pesar de contar con permiso de trabajo, fue complicado. No tener experiencia, así como la dificultad de homologar los estudios, hizo que siempre quedara relegada a los últimos puestos en aquellos procesos a los que me presentaba. No es fácil llegar a un país totalmente diferente al país de origen y no tener el beneficio de la duda. En ocasiones te están negando la oportunidad de demostrar que vales para un trabajo debido a tu color de piel o simplemente a tu acento.

Mi único objetivo es y ha sido sentirme útil y trabajar; poder aportar como todo el mundo. La falta de empatía hace mucho y lastimosamente aún hay personas que piensan que quienes venimos de otro país queremos apropiarnos de beneficios, cuando lo que realmente deseamos es tener una vida con deberes y derechos para poder valernos por nosotras mismas. Nadie huye de la tierra que la vio nacer solo porque ya no le apetece seguir ahí. Ha sido un camino a veces agrisulce y muy escabroso.

Como lesbiana también he sufrido dificultades. En organismos oficiales, al mencionar que soy una persona refugiada por persecución debido a mi orientación sexual, me han pedido un documento donde haga constar que soy lesbiana para poder acceder a trámites. Como activista seguiré luchando y seguiré tocando puertas para demostrar que tengo la capacidad y ganas de poder seguir adelante y contribuir al desarrollo de un país al cual llamo hogar. No es una tarea fácil, pero nuestro objetivo es velar para que los delitos y crímenes de odio sean del conocimiento de toda la población, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras.

Todas las personas merecen la oportunidad de ser respetadas en igualdad de condiciones. La orientación sexual tiene que dejar de ser un motivo de odio y persecución. El proyecto *Ponte en mis zapatos*, pone rostros, motivos e historias que merece la pena conocer. ■

Kathy Sánchez (@Katherinelveth4) forma parte del proyecto Ponte en mis zapatos (IG@ponteemiszapatos_ftex).

(1) Pandillas criminales.

Enfermedades invisibles y violencia institucional



“En 2021, a las mujeres se les recetó cinco veces más antidepresivos que a los hombres y el doble de ansiolíticos”.

Fotografía de Txefe Betancort.

Harmonie Botella Chaves y Mónica Arranz Arroyo

EN MEDICINA, quienes sufren enfermedades crónicas o enfermedades invisibilizadas son continuamente cuestionadas. Por lo general, son situaciones que afectan en un 90% a mujeres, aquellas que sufren fibromialgia, encefalomiélgica, sensibilidad química múltiple, etc.

Cuando estas mujeres se encuentran frente a profesionales a quienes relatar lo que tanto les ha costado verbalizar, éstos pueden creerles o no y, por lo general, se impone el “habitus”, en palabras del sociólogo francés Pierre Bourdieu, es decir que suelen quedarse en lo establecido por la costumbre o el poder y las pacientes se encuentran sin posibilidades de defenderse. La doctora Carme Valls lo define bien en su ensayo *Mujeres invisibles para la medicina*: “Despreciar en la consulta el dolor de una paciente es violencia de género” o la doctora Ana Maestre en *El sesgo de género en la atención sanitaria*: “El buen médico trata la enfermedad, el gran médico trata al paciente que tiene la enfermedad”, ambas reconocen abiertamente la falta de investigación de las enfermedades que causan dolor en las mujeres.

Que al mismo padecimiento se le ofrezca distinto trato es violencia, violencia institucional que pasa inadvertida bien por costumbre bien por las jerarquías médicas establecidas. Los retrasos en los diagnósticos, según varios estudios realizados, llevan aparejado un sesgo de género, lo que supone un peregrinar por diferentes consultas suplicando una atención digna. Las mujeres aquejadas por este tipo de enfermedades necesitan mayor prevención y un tratamiento y una atención específica. En ocasiones, esta violencia se amplía al entorno familiar y laboral y todo el mundo parece querer acallarte y mantenerte en el circuito de lo habitual: la toma indiscriminada de ansiolíticos y antidepresivos. En 2021, a las mujeres se les recetó cinco veces más antidepresivos que a los hombres y el doble de ansiolíticos, socavando la salud física y psicológica de quienes padecen la enfermedad, tal y como señala María Pazos en *El patriarcado perjudica la salud*. Bajo la popular afirmación: “¡No tienes nada!”, de un entorno sin conocimiento ni pruebas, se esconde una situación de violencia real, más que simbólica. Todo se alinea en esa posición construida y a las enfermas les toca cargar con su padecimiento invisible a los ojos de los demás.

El apoyo psicológico necesario para acompañar en este tipo de enfermedades brilla por su ausencia y suele menospreciarse o minimizar determinados diagnósticos y tratamientos. Esto vuelve a ser violencia.

Bajo estas premisas, las mujeres enfermas continúan con sus tareas y roles establecidos como cuidado de menores y mayores, las tareas organizativas domésticas y su realización e incluso atender a un empleo, eso sí, arrastrándose físicamente. Porque enfermar y que se reconozca un grado de discapacidad o una invalidez es casi una quimera, basado en parámetros donde el ejemplo es el hombre que trabaja fuera del hogar, pero sin tener en cuenta la triple vertiente de enfermas, cuidadoras y trabajadoras, siguiendo a las investigadoras María del Mar García, Inmaculada Mateo y Gracia Maroto en el estudio *El impacto de cuidar en la salud y la calidad de vida de las mujeres*.

El derecho a cuidar y el deber de cuidar son responsabilidad individual y colectiva, como señala Victoria Camps en *Tiempo de cuidados. Otra forma de estar en el mundo*. Desde las asociaciones proponemos una administración pública cuidadora y cuidada, y que la ética del cuidado supere el cuidado de la salud y convierta el cuidado en un valor público. El derecho a ser cuidado y el deber del “no-reconocimiento,” que nombra el sociólogo Xavier Gimeno, es el principio que siguen las administraciones públicas, en concreto, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y otros institutos autonómicos, denegando certificaciones.

Sin papeles que marquen el diagnóstico, recibiendo humillaciones y maltratos sistemáticos, las pacientes desesperan y abandonan los procesos y no consiguen ni aceptarse a sí mismas ni a sus limitaciones. Además, las familias no sabrán ya qué esperar, viviendo en un continuo vacío social.

Este principio de no-reconocimiento de las enfermedades autoinmunes y neuroinmunes, tanto por parte de la sanidad pública como de los servicios sociales como de la asistencia sociosanitaria, vendrá acompañado de dos mecanismos complementarios: la desatención institucionalizada y la discriminación que supone y la desatención científica referida a la falta de fondos, públicos y privados, para la investigación de estas enfermedades. ■

Harmonie Botella (@BotHarmonie) y Mónica Arranz forman parte de la ONG Fibro Protesta Ya! y son autoras participantes del libro *Visibles: Fibro Protesta Ya*.

La prevención de riesgos laborales con género, una seña de identidad

Mariano Sanz Lubeiro



Fotografía de Julián Rebollo.

A LO LARGO de este año he tenido la oportunidad de intervenir en distintos foros, no solamente sindicales, donde resaltaba la importancia de cómo la reclamación por unas mejores condiciones de trabajo estaba en el origen de las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores, representando un objetivo común que favoreció la indignación ante las injusticias, la unión ante los retos y la aparición de agrupaciones diferentes que serían el germen de las primeras organizaciones sindicales. Siempre he creído que es muy importante trasladar dónde se establece el origen de las organizaciones sindicales y cómo aparece en el centro lo que ahora se conoce como seguridad y salud laboral.

Fue durante la época de la I República Española cuando se promulgaron las primeras normativas que regulaban limitaciones en el trabajo orientadas a la protección de menores, así se aprobó la *Ley de 24 de julio de 1873: condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas*, conocida como *ley Benot*, que recogía literalmente: “La niñez debe ser un tiempo

“ Es imprescindible tener en cuenta las diferencias fisiológicas entre mujeres y hombres a la hora de desarrollar una acción preventiva eficaz en el trabajo”.

apartado del trabajo y el trabajo no debe impedir su desarrollo intelectual. Dicha ley también aparece como respuesta ante los cada vez más habituales conflictos en las fábricas por mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

A partir de esta época se fueron incorporando normativas para el trabajo sobre seguridad, en 1900 se aprobó la *Ley de Accidentes de Trabajo, ley Dato* y ese mismo año, la ley sobre el descanso por lactancia y pos parto de las mujeres, pri-

mer antecedente normativo de protección a la maternidad. En 1912 se aprobó la denominada *ley de la silla* que instauraba en establecimientos no fabriles la obligación por parte del empresario de facilitar una silla a cada “empleada”, una ley paternalista fundamentada en la inferioridad de las mujeres y su poca resistencia física. En 1918 se extendió a los hombres.

Mucho se ha avanzado en los derechos de las mujeres en el trabajo, pero no lo suficiente. Es imprescindible tener en cuenta las diferencias fisiológicas entre mujeres y hombres a la hora de desarrollar una acción preventiva eficaz en el trabajo. La realidad es que, en la práctica, se tiene muy poco en cuenta y cuando se hace una prevención “supuestamente neutra”, en realidad, se están recogiendo parámetros masculinos.

La justicia social no es hacer todo igual es hacerlo teniendo en cuenta las diferencias y las consecuencias. Basta analizar con detenimiento cómo se accidentan o enferman las trabajadoras porque reflejan cómo inciden las repetidas actividades físicas o cómo afecta la exposición a las sustancias químicas en las funciones reproductoras distintas en hombres y mujeres o cómo los roles sociales exigen la doble presencia de las mujeres y lo que ello requiere...todo esto se manifiesta en enfermedades y accidentes.

Hay que profundizar en estas diferencias de género relacionadas con la salud laboral y con la acción sindical. CCOO ha editado múltiples estudios y publicaciones y ha puesto en marcha campañas dirigidas a la formación de delegadas y delegados de prevención.

CCOO seguirá siendo puntera en demandar una prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta el género y se empeñará en que esta idea siga impregnando a sindicalistas, técnicas y técnicos de prevención de riesgos laborales y delegadas y delegados para conseguir empleos seguros y donde la salud laboral esté en el centro. En prevención de riesgos laborales aún queda mucho camino por recorrer. ■

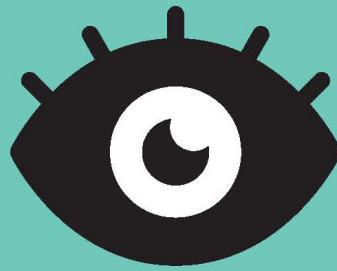
Mariano Sanz (@msanzlubeiro) es secretario confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO.

25N WNON

Día internacional
de la **eliminación
de la violencia
contra las mujeres**

Se acabó

Vamos a
contarlo



CCOO



observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo



CCOO

observatorioacoso.ccoo.es

www.ccoo.es/mujeres

trabajadora@cco.es

RevistaTrabajadora

@RevTrabajadora