

## “Las políticas feministas son de sentido común y son políticas de clase”

**HABLAMOS** con el secretario general de CCOO, Unai Sordo, y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, sobre el #FeminismoSindical y las políticas de igualdad y diversidad, la parcialidad o los cuidados en un momento que ambos consideran crucial. Mientras el mundo se enfrenta a una oleada reaccionaria y ante el riesgo de involución, el mensaje para los tiempos venideros y también de cara al 13 Congreso de CCOO es claro: el sindicalismo de clase seguirá peleando por avanzar.



Fotografía de Julián Rebollo.

### Diana G. Bujarrabal

Se cumple el primer mandato desde que Comisiones Obreras se definiera como organización feminista en sus estatutos. ¿En qué se ha traducido este cambio?

**Carolina Vidal López:** Impulsa las políticas de género en tres estadios, en tres vías. Primero, para que toda la acción sindical y toda la política sindical incorpore los principios feministas. En segundo lugar, para que la organización, respecto a la afiliación, a los delegados y delegadas, a la representación de la clase trabajadora, impulse la participación de las mujeres. También, obviamente, en

los puestos de dirección. Y en tercer lugar, para que las Comisiones Obreras asumamos que somos la mayor organización social feminista de este país y que tenemos que intervenir en las políticas sociales y con los movimientos feministas en la calle.

**Unai Sordo:** Es la constatación de que el feminismo, el movimiento igualitario entre mujeres y hombres, es un movimiento que trasciende. Y, como bien dices, plantea la necesaria transversalización dentro de toda la acción sindical. El sindicato fundamentalmente es un agente igualitario. Al final, la acción sindical lo que pretende es, de forma organizada, superar los elementos de desigualdad que existen en el mundo del trabajo

y en la sociedad. Es una forma de reconocer la estructuralidad de las desigualdades entre hombres y mujeres que han existido a lo largo de la historia. Luego, en efecto, su concreción depende de la cotidianidad. Yo creo que es mucho más importante en realidad incorporar la cotidianidad de la acción sindical con perspectiva de igualdad y con perspectiva de género, incluso más importante que la propia declaración de intenciones y de principios.

**En ese sentido, los planes de igualdad son clave, ¿en qué punto estamos?**

**U.S.:** El plan de igualdad supone un diagnóstico concreto de cuáles son los motivos que generan desigualdad en los centros de trabajo, y el planteamiento de correcciones desde la acción colectiva. Esto es un cambio radical, es incorporar al núcleo duro de la negociación colectiva la perspectiva de género y de reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. A partir de ahí, a nadie se le escapa que es un trabajo ímprobo incorporar los planes de igualdad a miles y miles de empresas que están obligadas a hacerlos. Y el sindicato tiene que poner recursos, inteligencia colectiva. Existe el riesgo de que las empresas se acomoden a hacer los planes de igualdad como en su día en los planes de prevención de riesgos, en una especie de cortar y pegar, sin atender a qué es lo que de verdad genera desigualdad en cada centro de trabajo. El sindicato, para intervenir allí donde tiene representación, pero también donde no la tiene, necesita trabajadores y trabajadoras cualificados para poder analizar las perspectivas y las desigualdades reales y organizar a la gente en torno a cómo remover esos elementos de desigualdad. Por tanto, es una herramienta muy potente que se ha ido desplegando en miles de empresas, pero donde no hay que dejar de ser muy exigentes y muy autoexigentes, porque queda muchísimo trabajo por hacer.

**C.V.L.:** Yo creo que estamos en el momento de valorar cualitativamente qué estamos incorporando. Ha tenido algo muy positivo, que es que se han diagnosticado cuáles son los problemas atendiendo a las necesidades productivas que tienen las distintas industrias, los servicios, la administración pública... Tienen realidades diferentes que provocan discriminaciones diferentes. El sindicato y los agentes sociales hemos pasado a la ofensiva para proponer soluciones a las discriminaciones que se producen de manera estructural. Y es importante el sentido pedagógico que tienen los planes de igualdad para los trabajadores y trabajadoras. Las plantillas están hablando y reconociendo esas discriminaciones. Esto está produciendo en la base de las relaciones laborales unos cambios conceptuales que a medio y largo plazo van a resultar transformadores. Porque están saliendo otras reflexiones que no tienen que ver solamente con las discriminaciones en materia de género, que nos llevan a

otro tipo de discriminaciones que estamos aprendiendo a reconocer como estructurales, que tienen que ver con la migración, la discapacidad o el colectivo LGTBI+. Es decir, estamos aprendiendo a defender la democracia en las empresas. Los planes de igualdad han sido una herramienta muy potente, muy poderosa, políticamente hablando.

**Hablabais de la capacidad de intervención sindical frente a otro tipo de discriminaciones. En este sentido, se acaba de cumplir el plazo de tres meses que daba el Real Decreto 1026/2024 para abrir las mesas de negociación e incorporar las medidas planificadas en materia LGTBI...**

**C.V.L.:** Todas las medidas que tienen por objetivo cambiar las estructuras históricas de reparto de poderes, de derechos o libertades, cuestan. La negociación colectiva es el mejor instrumento, el más relevante, el que más fuerza sindical tiene para estructurar las relaciones laborales e intervenir en las condiciones de trabajo. Por eso, desde las Comisiones Obreras interpretamos que era fundamental evitar discriminaciones para el colectivo LGTBI+ a partir de la negociación colectiva que, entre otras cosas, tiene un índice de cobertura absolutamente mayoritario. Las medidas que intentan prevenir frente a la LGTBifobia no están solo referidas a las aplicables a las personas del colectivo LGTBI, sino a toda la plantilla, obviamente. Es verdad que nos queda trabajo. Hacemos un llamamiento a las patronales para entender que esto hay que incorporarlo. Tenemos datos realmente escalofriantes: el 70 % del colectivo LGTBI+ esconde y oculta su identidad en la empresa para no sufrir LGTBifobia.

**U.S.:** Creo que la situación de las desigualdades y las discriminaciones de las mujeres dentro del ámbito laboral tienen poco que ver con la situación de las personas LGTBI+. Por eso las herramientas que hemos negociado para abordar estas dos situaciones son distintas. La discriminación o la desigualdad de las mujeres tiene causas estructurales que tienen que ver con la feminización de los cuidados, la feminización de algunas actividades profesionales, la estructura de los salarios, las discontinuidades en las carreras profesionales o la parcialidad en la contratación, y una condición que es indisoluble de las mujeres cuando van a trabajar, y es que son mujeres. La discriminación a las personas del colectivo LGTBI+ es la expresión de una discriminación atávica en la sociedad, que se da en la calle, en el bar, y que se puede dar en el centro de trabajo hasta unos extremos absolutamente asfixiantes y llevar a que, por ejemplo, como bien has dicho, muchas de estas personas directamente no manifiestan en modo alguno su condición sexual en el centro de trabajo, entre otras cosas porque no tienen por qué hacerlo, faltaría más. Creo que la protocolización de las medidas para evitar cualquier situación de discriminación

**Carolina Vidal López:**  
*“Con los planes de igualdad, estamos aprendiendo a defender la democracia en las empresas”.*



Fotografía de Julián Rebollo.

o de acoso en los centros de trabajo es muy importante, entre otras cosas, para visibilizar y normalizar la diversidad afectivo-sexual en la sociedad. En un contexto como es el del trabajo hay dos características muy particulares. Una, que hay unas relaciones jerárquicas que no existen en la sociedad. En la sociedad todas y todos somos ciudadanos, todas y todos elegimos, más o menos, por qué calles vamos o dejamos de ir. En el centro de trabajo hay muchas cosas que no puedes elegir porque hay gente que manda y gente que tiene que obedecer. En segundo lugar, se producen espacios de convivencia horizontal donde la LGTBifobia se puede mostrar de una forma muy descarada y muy jodida. Recuerdo perfectamente la fábrica donde yo trabajaba, si se hubiera conocido que una persona era homosexual, una persona hombre, porque salvo en la oficina todos los que trabajábamos éramos hombres, esa persona hubiera tenido serios problemas de convivencia.

**¿Crees que a día de hoy sucedería lo mismo en tu empresa?**

**U.S.:** La sociedad ha avanzado mucho en ese terreno, pero en el contexto de un vestuario donde la gente se ducha o donde la gente se cambia, creo que seguiría habiendo expresiones homófobas, no me cabe la más mínima duda. Estamos hablando de la homosexualidad, no te digo ya de una persona trans, con los enormes problemas de inclusión laboral que tienen.

**Mencionabais antes las condiciones que afectan de manera particular a las mujeres y en concreto la parcialidad, ¿cuál es la propuesta sindical para abordarla?**

**U.S.:** Creo que la contratación a tiempo parcial es en muchos casos muy deseable, que permite acomodar tiempos de vida a tiempos de trabajo. Yo para nada demonizo la contratación a tiempo parcial. Lo que pasa que las estadísticas nos dicen que más del 70% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres y que la mayor parte del tiempo parcial en España es no deseado. Es decir, en realidad la gente trabaja a tiempo parcial porque no puede trabajar más horas o no puede trabajar a tiempo completo. El sindicato lo que quiere plantear es una reformulación. En la medida que el tiempo parcial va acompañado de alargamientos de jornadas o de horas complementarias, que cuando éstas sean estructurales acaben convirtiéndose, si el trabajador y la trabajadora así lo desean, en parte de su jornada ordinaria. Además, la reducción del tiempo parcial sólo se producirá en el largo plazo en la medida en que se refuerce una estrategia de cuidados de personas dependientes. Porque buena parte de las personas que prefieren trabajar a tiempo parcial es porque es la fórmula que les permite compatibilizar con la vida personal de cuidados de hijos, hijas, madres, padres y personas dependientes.

**En ese sentido, Carolina, el Pacto Estatal por los Cuidados ha sido una de las apuestas de la secretaría y por extensión, por supuesto, de todo el sindicato de este mandato, ¿nos puedes explicar la propuesta?**

**C.V.L.:** El Pacto Estatal por los Cuidados es efectivamente esa apuesta del sindicato por intervenir en esas discriminaciones estructurales que sufrimos las mujeres. No podemos esperar a que estas discriminaciones, como consecuencia de la inercia de las normas laborales o como consecuencia de la inercia de las estructuras sociales, se vayan eliminando. Por eso necesitamos que el gobierno sea propositivo y que ponga normas sobre la mesa que destruyan estas discriminaciones estructurales que inciden claramente en la brecha salarial. De esas brechas laborales, algunas se han estrechado como consecuencia, especialmente, de la subida del salario

mínimo interprofesional y la caída de la reforma laboral del Partido Popular. Pero ya anunciamos, y se lo hemos puesto de manifiesto al Gobierno, que la brecha salarial va a dejar de estrecharse. Y va a dejar de estrecharse por otros condicionantes que no tienen que ver tanto con las normas laborales, sino con la histórica división sexual de los trabajos. Y aquí entra el trabajo de cuidados. El tiempo parcial no tenemos por qué demonizarlo. El problema es cuando ese tiempo parcial se convierte en un trabajo precario. Porque las mujeres no necesitamos un tiempo parcial, necesitamos un tiempo completo que no podemos desarrollar porque tenemos que cuidar y es cuando se convierte en un trabajo precario que hace que las mujeres seamos dependientes económicamente. Esto tiene otra derivada mucho más grave y mucho más cruel para las mujeres, que es la incapacidad para huir de la violencia porque no tenemos medios económicos para poder tener independencia. Necesitamos poder elegir, independientemente de nuestro código postal, de nuestra nacionalidad o de nuestra capacidad económica. Porque las mujeres que hemos podido romper el techo de cristal, normalmente tenemos capacidad económica para poder derivar esas responsabilidades de cuidados probablemente a otra mujer, probablemente migrante y que convertimos en precaria. Eso no es romper con las estructuras patriarcales, eso, es simplemente traspasar esa incapacidad de elegir a mujeres que están en los suelos pegajosos.

**U.S.:** Hay que abordar el pacto de cuidados y las políticas de cuidados desde la perspectiva de reforzar un estado de bienestar. Hay una perspectiva de género evidente para reivindicar una política de cuidados, una política pública de cuidados, pero también una perspectiva de clase evidente. En España las personas mayores, los niños y las niñas o las personas dependientes de muchísimas familias son cuidadas y muy bien cuidadas, fundamentalmente por quien lo puede pagar. Y hay personas que necesitan cuidados y que tienen peores cuidados o son cuidados por mujeres que tienen que dejar de trabajar total o parcialmente cuando no hay recursos. Por tanto, la pregunta es ¿se van a desmercantilizar los cuidados para incorporarlos como un pilar del estado de bienestar o se va a continuar con un esquema vinculado a las mujeres o vinculado a los ámbitos mercantiles? A mí me parece un debate de época. Un debate que tiene que ver con la reformulación de un contrato social del siglo XXI. Esta es la pata del contrato social del siglo XX que se quedó fuera del esquema de la posguerra porque, igual que la sanidad, la salud, la educación o las pensiones o la prestación de desempleo se entendió que tenían que cubrirse de una forma ambiciosa por parte del poder público, por parte del Estado, el cuidado no se entendió así. Se vinculó a la familia y a la feminización en la esfera privada.

**Unai Sordo:**  
*“La protocolización de las medidas para evitar cualquier situación de discriminación o de acoso en los centros de trabajo es muy importante, entre otras cosas, para visibilizar y normalizar la diversidad afectivo-sexual en la sociedad”.*

**C.V.:** Esos padres de la Constitución y las pocas madres que había cuando definieron el estado social y democrático de derecho incorporaron esos derechos universales de la sanidad o la educación, pero nunca incorporaron el derecho de los cuidados, porque ya estábamos nosotras para cuidar. Necesitamos una Ley del Cuidado, estaba en el acuerdo de gobierno, una ley que defina qué es cuidar, qué es derecho a ser cuidadas y cuidadas y sobre todo, qué es persona cuidadora. Es muy importante para definir las relaciones laborales. Después de esta ley se generará efectivamente un sistema de derechos y de herramientas públicas según las competencias.

**Estas transformaciones de las que estamos hablando, ¿cómo las estamos trasladando al interno? ¿Hay más liderazgos femeninos?**

**U.S.:** En el terreno de la incorporación de las mujeres a tareas de dirección en el sindicato, para mí hay un dato que es absolutamente demoledor. Ya sé que el más llamativo es el número de secretarías generales que tenemos en federaciones y territorios, pero ese es un dato que siendo importante, en mi opinión palidece frente a otro que prácticamente nadie sabe, y es que ahora mismo hay más secretarías de organización mujeres que hombres en el sindicato. Y las secretarías de organización, primero, tienen una dimensión pública mucho menor, con lo cual no se incentiva tanto por la imagen hacia afuera. Y, además, obedecen al rol históricamente más masculinizado dentro de una organización, cualquier organización, también una sindical. Es muy importante reivindicar la política de cuotas que se hizo en su día. Esto no hubiera ocurrido si no se hubiera forzado desde la política de cuotas. A partir de ahí, un sindicato de un millón de afiliados y afiliadas y de más de cien mil delegados y delegadas,



Fotografía de Julián Rebollo.

no es sólo órganos de dirección. Yo creo que el gran reto es incorporar a las mujeres también a las actividades de gestión y dirección sindical en los espacios intermedios. Y esto a veces es más complicado. ¿Por qué? Porque lo que hablábamos antes, por ejemplo, respecto a la feminización de los cuidados o la derivación de los trabajos domésticos a las mujeres afecta a la vida laboral, pero afecta también a la vida sindical. Hay que tener también esa perspectiva. Hay que buscar horarios y formatos amables para la participación de todas las personas, más allá de la disposición de tiempo real que tengan.

**Hemos hablado de avances que ya se han producido y que se están trasladando a los centros de trabajo y a la propia vida sindical, de construir ese contrato social del siglo XXI, pero el escenario a nivel internacional es muy incierto.**

**U.S.:** Estamos ante el mayor riesgo reaccionario que ha vivido Occidente en las últimas cinco décadas, sin ningún género de dudas. Se está queriendo instalar una sensación de caos generalizado, de ocaso civilizatorio. Y en el fondo, lo que subyace tiene que ver con la falta de certeza en el futuro, con las inseguridades, con la pérdida de expectativas, con el deterioro de las condiciones materiales de vida de una parte de la población. Lo que hay que hacer es no resignarse a esta oleada reaccionaria. Y hay que reformular todas

las políticas igualitarias en clave de políticas de mayoría y políticas de sentido común. Es decir, las políticas feministas son políticas de sentido común y políticas de mayorías. Y apelan a las mujeres, pero apelan a los hombres. Y son políticas de clase. El reaccionarismo se ha basado en interpretar los miedos de la contemporaneidad. Es paradójico que a un señor como Donald Trump, a quien ninguna persona medianamente sensata dejaría a solas con ningún familiar, le voten. Una persona que es repulsiva en todos sus términos intelectuales, pero que ha sido capaz de concitar en torno a sí una idea de masculinidad, una idea de poder, de potencia, que interpreta un miedo en parte de las sociedades norteamericanas. Durante décadas se ha impulsado la sensación de invulnerabilidad de las sociedades occidentales... creo que esto ha cambiado después de la pandemia y hay una sensación de creciente vulnerabilidad en las sociedades, y ha calado también la idea de que hay límites. Las generaciones que hemos nacido después de las posguerras del siglo pasado no transitamos bien ante la idea de vulnerabilidad y la idea de límite. Y hay una reacción, una rebelión ante esos límites. ¿Y cuál es la reacción ante esos límites? El nihilismo. Esta banda de 'tienes que hacer lo que quieras, no tienes que pagar impuestos, sálvate la vida por tu cuenta, pisa al de al lado y que te gobierne el más tonto con tal de que te deje hacer las cosas que tú crees que tienes que hacer'. Ese narcisismo que es, yo creo, el signo de época. Frente a esto hay que contrarrestar con estado social, modelo social, proteger las inseguridades de la gente más débil, de la gente más discriminada, de la gente en mayores situaciones desigualdad. Con una vocación de mayoría social.

**C.V.L.:** Las políticas de mayorías tienen que ver con que el feminismo, los derechos sociales, los derechos democráticos entren en la sociedad. Por contraposición, desde la derecha y la ultraderecha y algunos movimientos internacionales, lo que quieren provocar es que la política de mayorías sea el poder de la violencia. Y lo que tenemos que evitar es que esa violencia llegue y entre en las instituciones. En España corremos un serio riesgo de involución si esos grupos, la derecha y la ultraderecha, entran en el gobierno. Desde las Comisiones Obreras, desde luego, estamos reclamando que el Gobierno, este gobierno progresista, tiene que ser valiente, tiene que actuar a la ofensiva, protegiendo algunos derechos legalmente que pueden, si llegan a gobernar, no estar tan solidificados dentro de la sociedad. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, al derecho al aborto. No hace mucho estuvieron reunidos esa horda internacional del control de los cuerpos de las mujeres en el Senado para hablar de la prohibición de la interrupción voluntaria del embarazo. Pero hay muchas más cosas. Tenemos miedo de que las leyes contra la violencia machista se interpreten como no necesarias precisamente

para que la violencia que el patriarcado ejerce sobre nosotras campe a sus anchas y no tenga ningún límite. Necesitamos una transformación colectiva, una defensa frente a la violencia sexual o de otro tipo, que venga desde lo colectivo, que venga del feminismo y que termine en el desarrollo de leyes que nos amparen.



Fotografía de Julián Rebollo.

**Se cuestionan las leyes que protegen a las mujeres y, al mismo tiempo, las cifras de las violencias siguen siendo tremendas. ¿Qué podemos hacer?**

**C.V.L.:** Mejorar la posición de las mujeres frente a la violencia que sufrimos. La vida de las mujeres está atravesada por la violencia desde que nacemos hasta que morimos. Que tengamos que ir buscando protección, o no yendo solas por la calle porque tengamos miedo, es claramente violento. Pero es claramente violento también que tengamos problemas para abortar en la sanidad pública y que nos deriven a la privada porque no se garantice. Y es igual de violento que la cara de la pobreza en este país y en toda Europa sea la cara de una mujer, porque tenemos carreras de cotización después de una vida laboral precaria más negativas, o mínimas frente a las que tienen los hombres. Ante esta violencia se ampara con normas, con leyes que protejan sus derechos y desde luego fomentando la igualdad entre hombres y mujeres para que nosotras podamos elegir libremente.

**Ante este escenario de incertidumbres del que venimos hablando, el lema del Congreso es 'Respuestas' ¿Qué horizonte podemos ofrecer desde el sindicato?**

**U.S.:** El sindicato es el gran espacio de seguridad que tiene la clase trabajadora en España. Las relaciones laborales, los derechos y las garantías de la gente trabajadora estarán en función de los niveles de sindicalización que seamos capaces de lograr en el marco de las empresas, de los centros de trabajo y de la sociedad. Yo creo que sobre eso tiene que pivotar todo lo demás. Luego

**Carolina Vidal López:**  
*"Tenemos que evitar que la violencia entre en las instituciones".*

**Unai Sordo:**  
*"El reaccionarismo se ha basado en interpretar los miedos de la contemporaneidad"*

introduciremos los elementos de contrato social frente a sociedad salvaje, frente a ley de la selva, pero el sindicato tiene que ofertar espacios de certeza y de seguridad a la gente trabajadora. Espacios de contrato social, derechos laborales, igualdad entre las personas, fraternidad, organización colectiva. El segundo mensaje es que nosotros no somos una entidad que baja de Marte para entrar a un centro de trabajo y resolver los problemas a la gente. Nosotros somos una herramienta de auto-organización de la clase trabajadora en los centros de trabajo. Y va a haber una diferencia sustancial en las condiciones laborales y en los derechos sociales de las personas allí donde estén organizadas respecto de allí donde no haya ningún tipo de organización. Sobre esto tiene que pivotar la propuesta sindical de CCOO a la sociedad española.

Diana G. Bujarrabal (@Dianabujarrabal) es periodista y adjunta en la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Entrevista completa en [YouTube](#)

