La Cafetera Roja

2ª Revista de ANAI

en colaboración con:

SIIDD

SUMMIT INTERNACIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

anai

ASOCIACIÓN NACIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD

ESPECIAL MES DEL ORGULLO

índice

2 PROGRAMA 2ª EDICIÓN SIIDD

3 JOSÉ PÉREZ OACAÑA

6 DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

10 EL CAFÉ DE ANAI

11 VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ÁMBITO LABORAL

14 CANAL DE DENUNCIAS FUNDACIÓN IGUALIA

15 ENTREVISTA A CRISTIÑA ANTOÑANZAS DE UGT

20 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

25 ¿QUIÉNES FUERON MARSHA P. jONSSON Y SYLVIA RIVERA?

PRESENTAMOS EL PROGRAMA DE LA SEGUNDA EDICIÓN DE SIIDD

SUMMIT INTERNACIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

El próximo SIIDD tendrá lugar en Madrid el 28 de noviembre de 2024, bajo el título: “Igualdad y Diversidad Sexual en empresas y organizaciones”, y dondel ANAI tiene el placer de participar como entidad colaboradora.

Este año se contará como País Invitado con México, desde la organización nos explican que se están terminando de confirmar todas las personas ponentes para las mesas de esta nueva edición, y que cada una de ellas tendrá la presencia de una persona dedicada a la investigación, otra que representa la parte social y una representante del ámbito de empresa, generando así un debate interseccional que enriquecerá sin duda las jornadas.

El programa que han adelantado es el siguiente:

8:00 - Recepción y entrega de acreditaciones

09:00 - Conferencia Inaugural

09:20 - Mesas redondas:

1. Mujeres en el mundo laboral:
    - Igualdad, carga mental, síndrome de la impostora, liderazgo femenino, igualdad empresarial y apoyo a futuras generaciones.
2. Orgullo en el trabajo:
    - Representación LGTBI, comunidad trans, intersexualidad, identidades menos visibles, espacios seguros y políticas inclusivas.

10:30 - Coffee Break

11:00 - Mesas redondas:

3. Violencias sexuales:
    - Problema, agresores, cultura de la violación, seguridad digital, interseccionalidad, victimización y violencia institucional.

4. Discriminación étnica, racial y neurodivergente:
    - Colectivos discriminados, realidades invisibilizadas, desafíos, interseccionalidad y avances en diversidad laboral.

Conoce todo lo que se está preparando a través del siguiente enlace: SIIDD 2024

JOSÉ PÉREZ OCAÑA

FOLCLORE Y RESISTENCIA LGTBI+

JOSÉ PÉREZ OCAÑA, FOLCLORE Y RESISTENCIA LGTBI+

José Pérez Ocaña nació en 1947 en Cantillana, un pequeño pueblo de Sevilla. Desde joven, Ocaña se mostró como una persona genuina y valiente, nunca ocultando su homosexualidad a pesar de las graves consecuencias que eso implicaba en la España franquista. La dictadura de Franco era una época de estricta represión hacia cualquier forma de disidencia, y la homosexualidad no era la excepción. En un contexto tan hostil, la honestidad de Ocaña sobre su orientación sexual era una declaración de resistencia en sí misma.

En 1971, Ocaña se mudó a Barcelona, buscando un ambiente más tolerante y vibrante para expresar su arte y vivir su vida libremente. En sus propias palabras, el pueblo “no lo dejaba respirar”. Barcelona, con su efervescencia cultural y su espíritu de apertura, se convirtió en el lugar ideal para que Ocaña desarrollara su creatividad en todo su esplendor. Las Ramblas, en particular, se convirtieron en su escenario principal. Aquí, Ocaña realizaba sus performances, a menudo travestido, utilizando un mantón de manila y mostrando su trasero, una provocación directa a las normas sociales de la época.

Las performances de Ocaña no eran solo actos artísticos, sino también actos de desobediencia civil. Coincidiendo con el nacimiento del punk y los primeros movimientos de protesta LGTB+, sus acciones prefiguraron las prácticas de desobediencia sexual y de género que posteriormente se agruparían bajo el nombre de “activismo queer” en los años ochenta. Aunque sus provocaciones le ocasionaron problemas con la ley, cada detención en Barcelona generaba manifestaciones de apoyo popular frente a la Dirección General de Seguridad de la Vía Laietana.

En Barcelona, Ocaña conoció y colaboró con otros artistas influyentes de la época. Entre ellos estaban Nazario y Copi, quienes también luchaban por los derechos LGTB+ a través del arte. Además, entabló amistad con figuras destacadas como el cantautor Lluis Llach y el cineasta Ventura Pons. Este último lo incluyó en su documental "Ocaña, retrato intermitente" (1978), una película que narra la vida y obra del artista y que contribuyó significativamente a su fama.

Ocaña, Nazario y Camilo en la película “Ocaña, retrato intermitente” del realizador Ventura Pons

El estilo artístico de Ocaña era único, mezclando lo tradicional y religioso con las nuevas vanguardias. En sus pinturas, los símbolos como hoces y martillos invertidos o banderas andaluzas se entremezclaban con vírgenes y escenas de su pueblo, así como representaciones de la violencia contra homosexuales para concienciar sobre la realidad de su comunidad. De este cóctel nacieron obras como "Las Manolas", "El trío de Cantillana" y "Las Vírgenes y Enrrejados", entre otras.
Ocaña resignificó el folclore andaluz y lo introdujo en la cultura queer, transgrediendo las estructuras más conservadoras y reapropiándose de la tradición que también le pertenecía. Hoy en día artistas como Rodrigo Cuevas siguen esta su legado, en este caso desde la música.

José Pérez Ocaña

Rodrigo Cuvas en un Concierto,
foto de FERNANDO RODRIGUEZ

Ocaña era conocido por sus performances provocativas. Una de las más famosas tuvo lugar en 1977 durante las Jornadas Libertarias Internacionales de la CNT en el Parque Güell, donde realizó un desnudo y una felación desde el escenario, causando un gran escándalo. Otra performance notable fue su participación en el Festival de Cannes de 1978, donde paseó por la Croisette con mantón y peineta, desafiando las normas y expectativas de la sociedad conservadora.

A finales de agosto de 1983, Ocaña regresó a Cantillana para participar en la Semana de la Juventud. Aunque había tenido que abandonar la localidad años antes para vivir abiertamente su sexualidad, su retorno se convirtió en un fenómeno mediático. Sin embargo, a pesar de su fama, seguía enfrentando el desprecio y la homofobia de muchas personas vecinas. En un esfuerzo por reivindicarse, organizó un colorido pasacalles, encabezado por él mismo en un espectacular disfraz de sol.
José Pérez Ocaña "se fue vestida de sol", como reza la canción "Romance a Ocaña" de Carlos Cano. Murió a los 36 años tras sufrir un trágico accidente durante el carnaval de 1983.

Ocaña dejó un legado imborrable en la historia del arte y del activismo LGTBI+ en España. Fue uno de los primeros defensores del Orgullo LGTBI+, luchando contra la represión y promoviendo la visibilidad y los derechos de las personas homosexuales en una época de extrema adversidad, cuestionando los mandatos de género. Su vida y obra continúan siendo una fuente de inspiración en la lucha por la igualdad y la justicia.

Obra "Premonición" de José Pérez Ocaña

INFORME DE INVESTIGACIÓN: DIVERSIDAD EN LA EMPRESA: ESTADO LGTBI+ 2023

FELGTBI+

DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS: ESTADO LGTBI+ 2023

A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA POR FELGTBI+

El informe titulado "Diversidad en las Empresas: Estado LGTBI+ 2023", elaborado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+), representa una evaluación exhaustiva del compromiso de las empresas españolas con la diversidad LGTBI+. Este análisis se fundamenta en programas previos de tratamiento a la diversidad empresarial desarrollados por la FELGTBI+, como el programa EMIDIS y "Yes, We Trans". El objetivo del informe es proporcionar una visión integral de la percepción de las personas LGTBI+ sobre las medidas implementadas por las empresas, con el fin de fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

El trabajo de campo para este informe se realizó entre el 20 y el 28 de febrero de 2023, abarcando un universo de personas LGTBI+ a partir de los 18 años en España. La muestra constó de 800 entrevistas, llevadas a cabo mediante entrevistas online (CAWI), y el trabajo de campo fue gestionado por la empresa 40DB.

La diversidad y la inclusión en el entorno laboral son temas cada vez más relevantes en el contexto actual. Las empresas tienen un papel crucial en la promoción de un ambiente inclusivo que no solo respete, sino que celebre la diversidad. Este informe se enmarca en un contexto donde se reconoce la necesidad de evaluar no solo las políticas y prácticas empresariales, sino también cómo estas se traducen en la experiencia diaria de las personas LGTBI+ en el entorno laboral. La motivación detrás del estudio es proporcionar datos y análisis que ayuden a las empresas a mejorar sus prácticas y políticas, fomentando así un entorno laboral más inclusivo.

Sectores de Empleo

Las personas LGTBI+ encuestadas trabajan en una variedad de sectores, con una mayor concentración en ciertos ámbitos. Un 26,6% de las encuestadas trabajan en los sectores de comercio, transporte y hostelería. La administración pública, la educación y la sanidad también representan una proporción significativa de los sectores donde se emplean las personas LGTBI+. Estos sectores son particularmente importantes debido a la alta interacción pública que implica, subrayando la necesidad de políticas inclusivas y prácticas que promuevan la igualdad y el respeto. Además, aunque en menor proporción, hay representación en sectores como tecnología, finanzas y servicios profesionales, lo que demuestra la presencia de personas LGTBI+ en una amplia gama de industrias.

Visibilidad en el Trabajo

La visibilidad de la orientación sexual e identidad de género en el entorno laboral sigue siendo un desafío significativo para muchas personas LGTBI+. Según el informe, solo un 8,73% de las personas LGTBI+ son visibles frente a la clientela, mientras que un 14,36% ha revelado su identidad frente a sus superiores.

En cuanto a los compañeros y compañeras de trabajo, un 30,91% se muestra abierto sobre su orientación e identidad. Esta falta de visibilidad puede atribuirse al temor a la discriminación y a posibles repercusiones.
Es esencial que las empresas creen un ambiente seguro y de apoyo que permita a las personas LGTBI+ ser ellas mismas sin temor a represalias.

Medidas de Igualdad

Las medidas de igualdad y diversidad implementadas por las empresas son esenciales para crear un entorno inclusivo. Las políticas más valoradas por las personas LGTBI+ incluyen la inclusión de la diversidad en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), valorada positivamente por un 64,15% de las personas encuestadas. La prevención del acoso lgtbifóbico es crucial para un 63,4%, mientras que la incorporación de valores de igualdad en los planes de formación es importante para un 61,8%. Estas medidas son vistas como pasos necesarios para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para toda la plantilla.

UN 29% HA SUFRIDO ACOSO LABORAL EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. UN 27,5% HA EXPERIMENTADO DISCRIMINACIÓN, Y UN 8,6% HA SIDO VÍCTIMA DE AGRESIÓN FÍSICA DEBIDO A SU ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

Experiencias Negativas

A pesar de las políticas y medidas implementadas, las experiencias negativas en el entorno laboral siguen siendo comunes para muchas personas LGTBI+. El informe destaca que un 29% de las personas encuestadas ha sufrido acoso laboral en los últimos cinco años. Además, un 27,5% ha experimentado discriminación, y un 8,6% ha sido víctima de agresión física debido a su orientación sexual o identidad de género. Estas cifras son alarmantes y subrayan la necesidad urgente de fortalecer las políticas de protección y apoyo en el entorno laboral. Las empresas deben tomar medidas proactivas para prevenir el acoso y la discriminación, y para apoyar a las víctimas de tales incidentes.

Impacto Psicológico y Profesional

Las experiencias de discriminación y acoso tienen un impacto profundo en las personas LGTBI+. Estos incidentes afectan no solo la salud mental y el bienestar, sino también su desarrollo profesional. Las personas que sufren discriminación y acoso en el trabajo pueden experimentar una disminución de la productividad, ausentismo y, en muchos casos, la necesidad de abandonar su empleo o incluso su sector profesional. Es crucial que las empresas reconozcan estos impactos y trabajen para crear ambientes de trabajo seguros y respetuosos que promuevan la igualdad de oportunidades para todas las personas empleadas.

El informe concluye con varias recomendaciones para las empresas, subrayando la importancia de adoptar políticas inclusivas y de implementarlas de manera efectiva. Entre las recomendaciones clave se incluyen:

Fortalecimiento de Políticas Inclusivas: Desarrollar y aplicar políticas claras contra la discriminación y el acoso, asegurando que estas políticas sean bien comunicadas y comprendidas por todos los empleados.

Formación Continua: Implementar programas de formación para todos los empleados, especialmente aquellos en niveles gerenciales, sobre diversidad e inclusión. Estos programas deben ser continuos y adaptados a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

Visibilidad y Apoyo: Fomentar la visibilidad y el apoyo a las personas LGTBI+ mediante acciones concretas y visibles. Esto incluye la creación de redes de apoyo internas y la celebración de eventos y días conmemorativos.

Evaluación y Mejora: Realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral y ajustar las políticas según las necesidades y feedback de los empleados LGTBI+. Las encuestas y los grupos de discusión pueden ser herramientas útiles para recopilar esta información.

En resumen, el informe subraya la importancia de que las empresas no solo adopten políticas inclusivas, sino que también las implementen de manera efectiva para crear un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo, respetuoso y seguro. Las empresas tienen la responsabilidad de liderar el cambio hacia una mayor inclusión e igualdad, y este informe proporciona una hoja de ruta clara para lograrlo.

Puedes ver el informe completo en el siguiente enlace: Diversidad en las empresas

A través del siguiente enlace puedes encontrar los recursos y organizaciones disponibles en tu territotio

Entidades federadas

¿HAS ESCUCHADO EL CAFÉ DE ANAI?

Desde ANAI, promovemos los cuidados a través de los "Cafés de ANAI", encuentros para debatir y compartir inquietudes sobre temas relevantes desde una perspectiva de género transversal. Estos cafés reúnen a profesionales de distintos ámbitos para abordar cuestiones cruciales.

En el Café de Febrero, abordamos la Igualdad Salarial a través de un artículo que pone el foco en “la losa de hormigón” como uno de los principales obstáculos que se encuentran las mujeres para avanzar en su vida profesional.

En el mes de marzo realizamos un podcast sobre Violencia Sexual en el Sector Audiovisual y Escénico donde las actrices Aida Flix y Marina Guiu compartieron sus experiencias y destacaron la necesidad de recursos para combatir el acoso sexual y otro tipo de violencias sexuales en este sector.

En abril nos acompañó Ana Burgos a través del tema "Lo Personal es Político", explorando la influencia de la estructura familiar y la hermandad feminista; Estefanía Cacicedo nos habló sobre “Las Niñas en las TICs” y la falta de referentes y la desigualdad que sufren en el acceso a las tecnologías. Durante este mes, también tuvimos el placer de realizar una sesión formativa sobre Peritaje en situaciones de Acoso en el ámbito laboral con la Perita Experta Marta Sánchez.

El café de mayo lo dedicamos a “Salud de las Mujeres con Perspectiva Feminista” y Beatriz Artola abordó la mirada androcentrista en la medicina y las violencias en la sanidad hacia mujeres y personas disidentes de género y racializadas.

El próximo 28 de junio, tendremos el honor de compartir un Café muy especial que hemos podido realizar con Belén Rollán, del Observatorio Madrileño contra la LGTBIfobia.

Si aún no los has escuchado, puedes entrar en nuestra web y comenzar tu café.

Te esperamos.

VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ÁMBITO LABORAL

VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ÁMBITO LABORAL COMO UN CONJUNTO DE RELACIONES DE PODER

Las violencias sexuales ocurren tanto en el ámbito laboral como fuera de este. La cultura del terror sexual ha provocado que no podamos diferenciar esta forma de violencia, ubicándola únicamente dentro de un imaginario que se aleja de la realidad.

En muchos entornos laborales, el acoso sexual está normalizado o subestimado, lo que refuerza aún más las dinámicas de poder. Comentarios y comportamientos inapropiados pueden ser minimizados como "bromas" o "flirteo inofensivo", haciendo que las víctimas se sientan culpables o avergonzadas por reaccionar. Esta normalización contribuye a una cultura de silencio y complicidad, donde las denuncias son raras y las sanciones insuficientes.

El acoso sexual en el ámbito laboral, como instrumento de poder y dominación hacia las mujeres, es un fenómeno complejo que refleja y perpetúa las desigualdades de género. Este tipo de violencia no solo busca obtener gratificación sexual, sino también ejercer control y mantener estructuras de poder jerárquicas y patriarcales, al acosar a las mujeres, los agresores buscan reafirmar su dominio y mantener un statu quo donde los hombres ocupan la mayoría de los puestos de poder, de hecho, en muchas ocasiones, los perpetradores generalmente superiores jerárquicos utilizan su posición de autoridad para intimidar y controlar a sus subordinadas. Concretamente, el 47.4% de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señala a sus superiores varones, según un estudio presentado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y CCOO. Esta dinámica de poder crea un ambiente donde las víctimas se sienten impotentes para resistir o denunciar el acoso por miedo a represalias, que pueden incluir despidos, bloqueos en su carrera profesional o humillaciones públicas.

El acoso sexual puede manifestarse de diferentes formas, a veces de manera tan sutil que las víctimas no pueden detectarlo debido a la normalización social de estas violencias. Por ello, las organizaciones deben enfocarse en esta problemática para combatirla y erradicarla, evitando dejar la responsabilidad únicamente en las víctimas y tomando medidas conjuntas. Para erradicar esta violencia debemos comprender que no sólo puede darse durante la jornada laboral o en el puesto de trabajo, ya que, con la introducción de las tecnologías, las redes sociales, etc., en el ámbito laboral cada vez es más habitual que el acoso sexual se produzca a través de estos medios, mensajes indeseados, acoso a través de las cuentas personales en redes sociales... de esta forma los agresores desdibujan los límites de lo laboral y en muchas ocasiones las víctimas no saben cómo proceder.

El 47,4% de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señala a sus superiores varones según el estudio presentado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y CCOO

Estas violencias no sólo afectan a las mujeres individualmente, sino que también disuaden a otras mujeres de aspirar a roles de liderazgo, perpetuando la segregación de género en el trabajo.
El impacto del acoso sexual como instrumento de poder es devastador para las víctimas. A nivel psicológico, las mujeres que sufren acoso pueden experimentar ansiedad, depresión, baja autoestima y trastorno de estrés postraumático (TEPT). Profesionalmente, el acoso puede llevar a la reducción de la productividad, ausentismo y, en muchos casos, al abandono del empleo o del sector profesional.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual es una forma de violencia de género que prevalece en todos los sectores y niveles jerárquicos. Las mujeres jóvenes, las trabajadoras con contratos temporales y las pertenecientes a minorías raciales o étnicas son especialmente vulnerables. Además, estudios muestran que, en muchos casos, las víctimas no denuncian el acoso debido a la falta de confianza en los mecanismos de denuncia y el temor a las repercusiones profesionales y personales.

Para combatir el acoso sexual como instrumento de poder y dominación, es crucial implementar medidas efectivas:

- Políticas Claras y Firmes: Las organizaciones deben establecer políticas explícitas que definan y prohíban el acoso sexual, con procedimientos claros para la denuncia y sanción.
- Formación y Sensibilización: Programas de formación para todos los empleados, incluidos los superiores jerárquicos, sobre el acoso sexual y las dinámicas de poder son esenciales.
- Apoyo a las Víctimas: Proveer canales de denuncia confidenciales y apoyo psicológico y legal para las víctimas.
- Cultura de Tolerancia Cero: Fomentar una cultura organizacional donde el acoso sexual no sea tolerado en ninguna circunstancia, y donde se promueva la igualdad de género y el respeto mutuo.

Queremos recordarte desde aquí que no estás sola, esto que te ha ocurrido no es tu culpa. La responsabilidad total es de la personas o personas que han ejercido esa violencia.

Desde ANAI queremos generar un espacio de acompañamiento para las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier tipo de violencia como puede ser el racismo, la homofobia, la xenofobia, transfobia y otros discursos de odio que atenten contra la integridad de las personas trabajadoras.

Por ello abrimos la posibilidad de contactar para pedir asesoramiento y acompañamiento a cualquier persona, ya sea asociada o no.

Nuestro principal objetivo es atender las necesidades y proporcionar toda la ayuda e información que esté en nuestra mano para que el proceso sea lo menos doloroso posible.

Si has sido víctima de acoso sexual o de otro tipo, puedes llamar a este número para recibir acompañamiento: 619 55 20 48

FUNDACIÓN IGUALIA LANZA SU CANAL DE DENUNCIAS

Fundación Igualia lanza un canal de denuncias para que cualquier persona trabajadora o que tenga una relación laboral con las empresas inscritas en el canal pueda realizar una denuncia por una situación en la empresa que sea causa de delito.
Cumple con la Ley 2/2023, que protege a los denunciantes y promueve la ética y la transparencia en organizaciones públicas y privadas. La plataforma ofrece información detallada sobre cómo realizar denuncias de manera segura y confidencial, garantizando la protección de los derechos del denunciante. El objetivo es fomentar una sociedad más justa y transparente, guiando a los usuarios a través del proceso de denuncia.

¿Cómo funciona?

La empresa se da de alta en el canal y se le asigna un código. Este código deberá aparecer en un apartado dentro de la página del canal ético de la empresa.

Las empresas deben informar a todas las personas trabajadoras de la existencia de este canal para que conozcan su derecho a informar de cualquier situación que pudiera ser constitutiva de acoso.

Si estás asociada o asociado a ANAI podrás disfrutar de este canal de forma gratuita

Este tipo de propuestas facilitan la posibilidad de romper con el silencio.

Puedes ver toda la información a través del siguiente enlace: Canal de denuncias

Fundación Igualia

LA IGUALDAD EN LOS SINDICATOS

Hablamos con Cristina Antoñanzas

ENTREVISTA A CRISTINA ANTOÑANZAS

Para la gente que no tenga conocimiento sobre quién es Cristina Antoñanzas y qué hace, ¿nos podrías explicar un poco sobre ti y tu experiencia?

Yo vengo de La Rioja, estudié biología y por circunstancias que suceden entré en la ejecutiva de UGT de La Rioja. Al principio IO fui compatibilizando siempre con mi trabajo y llevaba Salud Laboral y Medio Ambiente y después, al siguiente mandato Acción Sindical, Empleo y, en el tercer mandato, fui elegida secretaria general de UGT de La Rioja en el año 2013. En el 2016 me eligieron mis compañeros y compañeras Vicesecretaría General de un UGT y desde entonces, sigo en este puesto.

¿De dónde viene la pasión por la igualdad?

E*s verdad que en otros ámbitos del sindicato no había llevado tan directamente el tema de Igualdad, pero desde el año 2016 una de las áreas que me correspondió fue la de Igualdad. Yo diría que viene sobre todo por mi madre, porque ha sido una mujer que en su momento trabajó, fue su propia jefa, fue empresaria... Entonces creo que ver que una mujer, en los años 80 y 90, sobre todo en los 80, que llevaba a los niños a la escuela infantil no era tan habitual. Aunque sí que es verdad que mi madre siguió llevando más el peso, quizás porque su trabajo era la hostelería, nunca estaba a la hora de comer, entonces siempre fue mi padre quien se hacía cargo.*

Siempre me he educado en esa Igualdad con mi hermano y creo que todas pensamos que si te educas en esta igualdad, no hay discriminación, hasta que llega un momento en tu vida en el que te das cuenta de que sí que hay discriminación en algunos sectores, sobre todo en el mundo laboral. He sido muy rebelde e inconformista y, que me discriminen por ser mujer nunca lo he llevado muy bien, como ninguna de nosotras, por supuesto. Yo creo que, de ahí esa inquietud y esa reivindicación.

Tal y como nos has comentado, ahora eres Vicesecretaria en UGT, ¿qué implica este puesto de trabajo?

Desde que llegué aquí a Madrid, he tenido la oportunidad, sobre todo en la primera etapa hasta el año 2021, de estar y participar en las mesas de negociación, he estado en las mesas de diálogo social donde se negoció, por ejemplo, todo lo relativo a la pandemia, todas las leyes que han ido saliendo desde entonces.

He tenido la oportunidad de negociar los dos reales decretos de Igualdad 901 y 902 con el Gobierno, empresarios y empresarias y con los compañeros y las compañeras de comisiones Obreras. Y esa digamos que es la parte externa más de relación dentro del marco del diálogo social con el Gobierno.

Pero luego tenemos esa parte también interna dentro del Sindicato, con las compañeras y los compañeros de los distintos territorios y nuestra labor como Confederal es darles apoyo, entonces desde mi área de la Vicesecretaría, lo que intentamos es ayudarnos, elaboramos informes que nos gusta territorializar, estamos a disposición de que nos llamen para intervenir en las jornadas que organizan, etc.

Por lo tanto tenemos esa labor externa de negociación con el Gobierno y una labor más interna, propia del sindicato de relación con los compañeros y compañeras y con las personas afiliadas, con los delegados y delegadas.

¿Considerarías que es fácil este trabajo?

No sé, yo creo que es como cualquier otro trabajo. Sí que es verdad que este trabajo, o sea, ser sindicalista es más que un trabajo. Estar aquí significa tener una ideología, tener una implicación, porque es un trabajo no más duro que otros, pero sí que supone viajar mucho, estar lejos de tu familia, como yo, que soy de La Rioja y estoy aquí en Madrid, y esto no sólo me afecta a mí, sino a todos los compañeros y todas las compañeras que estamos en estas situaciones. Entonces, no es más duro que otro trabajo, pero sí que creo que es diferente por el hecho de que no es un mero trabajo, como te decía, supone una

implicación mucho más allá y que estamos aquí porque se nos ha elegido, yo fui elegida delegada en mi trabajo, mis compañeras me eligieron para que yo fuera su representante legal, todas las que estamos aquí venimos con la experiencia de haber estado en nuestra empresa, de haber sido elegidas por nuestro equipo dentro del trabajo... Se presupone que es algo más que un trabajo.

¿Nos podrías explicar un poco sobre los inicios y cómo se ha desarrollado la acción del cumplimiento normativo?

Desde UGT se lleva muchos años trabajando en todo lo relativo a Igualdad. De hecho, hay que decirlo así, compañeras mías que me han precedido, Almudena Fontecha sobre todo, porque a ella, como a mí en este momento, pues me ha tocado estar en esta etapa, pues ella como representante del Sindicato, llevando todos los temas de Igualdad, tuvimos una implicación muy fuerte y potente, desde la primera Ley de Violencia de Género del año 2001, de la Ley de Igualdad... No es algo que de repente en el Sindicato se haya dicho.
Nosotras tenemos el departamento de la Mujer, que ahora se le denomina el área de la Mujer, pero este departamento se creó en UGT el año 1983, o sea que, UGT ya tenía un área específica donde se abordaban los problemas laborales que tenían las mujeres y eran los años 80, por lo que se entiende que esos problemas eran muy parecidos, pero a la vez muy diferentes, pero a día de hoy seguimos arrastrando muchos de esos problemas. Entonces, sí que es verdad que desde el Sindicato se ha estado muy implicado.

El cumplimiento normativo, como te decía, lo hacemos la parte interna, ya que lo más importante es formar a nuestros compañeros y compañeras que están en las empresas, para que sepan qué tienen derechos en sus empresas, si su empresa debe tener Plan de Igualdad o no porque tenga menos de 50 personas trabajadoras, si hay que cumplir el registro horario, si hay que cumplir el registro retributivo, etc. Entonces, lo primero que hacemos desde el Sindicato en todas las áreas, cuando hay una norma nueva, es recorrernos todo el país informando a los compañeros y las compañeras de cuáles son las modificaciones legales que ha habido, cuáles son las herramientas que tienen para poder pelear en las empresas, porque al final, yo desde mi puesto es difícil que me dirija directamente con la empresa, por lo que nosotras hacemos esa labor de paraguas, pero al final, quienes están son ellos y ellas, entonces tienen que estar muy informadas y muy informados, para que ellos sepan que se gira la empresa en cada uno de los cambios legislativos que haya habido, ya sean de Igualdad o sean otros.

¿Qué acciones que se han desarrollado en UGT destacarías ?

Bueno, yo sobre todo, destaco que estamos dando muchos cursos de formación, estamos haciendo cursos de formación que duran una semana, los cuales los solemos dar en Madrid y vienen compañeros y compañeras, también estamos haciendo talleres que suelen ser muy dinámicos y muy ilustrativos, donde lo importante es la resolución de las dudas. Nos gusta que sea, dentro de las posibilidades presencial, ya que no nos importa movernos a cualquier Comunidad Autónoma. Hemos retomamos la Escuela de Mujeres Dirigentes, para seguir empoderándonos, aunque no me gusta usar esa palabra, porque creo que ya estamos empoderadas y tenemos la suficiente energía y formación. Pero queremos seguir formando a las mujeres dirigentes, seguir haciendo sororidad entre nosotras, saber qué se hace en otra Comunidad Autónoma, que es súper importante... Entonces, para mí, lo más importante que hemos conseguido es esa unión, esa coordinación, saber qué sucede en otras Comunidades Autónomas para que yo lo pueda utilizar

y, quizá algo que se hace en Madrid puedo hacerlo en Cataluña y fomentar esa forma de trabajar y que todo lo que hagamos y lo que veamos, sea juntas, que es importante y creo que eso sí que lo hemos conseguido desde el área.

Y, dentro de estas acciones o proyectos, ¿cuál destacarías?

Para mí, es muy importante el contacto directo que tenemos en los talleres y cuando nos desplazamos a las diferentes Comunidades Autónomas. Pero también, el apoyo que damos cuando se organizan las jornadas de todo tipo, sean de Violencia, de Igualdad... Para mí eso es muy importante.
Sí que destacaría, sobre todo, la implicación que hemos conseguido en los últimos años de que los compañeros y las compañeras del Sindicato también se impliquen en las cuestiones de Igualdad, yo creo que eso es lo principal que hemos conseguido en estos años. Anteriormente, cuando hablábamos de Igualdad, sólo venían compañeras y, ahora no. Ahora cuando hablamos de Igualdad, tenemos a compañeros y compañeras y eso es súper importante. Nosotras vamos a seguir peleando y vamos a seguir pero ellos tienen que estar ahí al lado, que ellos también se den cuenta de que esa Igualdad no es llorar y lamentarnos, sino que lo que queremos es que se cumpla la Ley, tener las mismas oportunidades y, por eso, para mí creo que es una de las mejores cuestiones y por lo que nosotras como mujeres estamos muy contentas de que cada vez haya más compañeros que se implican en todos los temas relativos a la Igualdad, Violencia de Género y que sus empresas son referentes.

Para continuar hablando de las acciones, ¿cómo ha sido la acogida por parte del personal de UGT a este tipo de acciones? Ya sean las jornadas, talleres, etc.

La acogida ha ido muy bien, no puedo decir otra cosa más que mis compañeras y compañeros siempre están muy implicados y cuando hemos realizado cualquier cosa, ellos y ellas están siempre echando una mano y apoyando. Es súper importante que no sólo seamos las chicas de Igualdad las que tiremos del carro, sino que todo el mundo, tanto compañeros como compañeras tiremos de ese carro en la misma dirección y, yo creo que eso se está haciendo y muy bien.

Por último, nos gustaría que compartieras algún dato o mensaje que quieras transmitir

Me gustaría decir que tenemos el deber de hacer hincapié en que esa legislación se tiene que cumplir y, es un poco lo que nos encontramos en las empresas. A día de hoy, seguimos teniendo problemas, trabas que ponen para negociar los planes, para darnos los datos, eso todavía cuesta muchísimo.
Ahora estamos inmersas en el desarrollo del Proyecto Artemisa de UGT, que viene enmarcado dentro del Plan de Corresponsables, financiado por el Ministerio de Igualdad y, que tenemos que hablar de esa corresponsabilidad, sobre todo, es muy importante que los hombres se incorporen y sean corresponsables en los cuidados, tanto de menores como de mayores, porque si no al final, siempre somos nosotras las que dejamos nuestra carrera profesional, las que reducimos nuestra jornada y las que, en definitiva, reducimos

nuestro salario. Sigue existiendo y seguimos peleando por la brecha salarial, que se ha reducido mucho en los últimos años, pero debemos avanzar en esa corresponsabilidad y, como te decía, estamos inmersas en desarrollar este proyecto, estamos realizando talleres en las Comunidades Autónomas, explicando los permisos vigentes desde el 30 de junio, explicando todas estas cuestiones a nuestros compañeros y nuestras compañeras y, eso yo creo que es donde tenemos que poner el foco, en esa corresponsabilidad y, en esa contratación parcial que tenemos las mujeres que muchas veces se nos obliga a utilizar para esa corresponsabilidad, para ese cuidado y, ahí yo creo que es donde tenemos que seguir empujando e intentar cambiar esos roles entre todos y todas. Por lo que, ahí destacamos la labor que están haciendo los compañeros y las compañeras en los centros de trabajo, explicando los permisos para que las empresas den los permisos cuando tengan que darlos y, yo creo que esa es una de las cuestiones que quiero destacar porque creo que eso es muy importante porque si no al final puede haber leyes y puede haber muchas cosas, pero si no llegamos a que se cumplan y a que se pongan en marcha, a que sea normal que un hombre coja una excedencia para cuidar a su hijo o su hija, tenemos que seguir, ya que los datos están ahí, son 80% de mujeres y 20% hombres, entonces esa es una de las cosas donde más hincapié tenemos que hacer.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

LAS CLAVES PARA ACABAR CON LA CARGA MENTAL

LA CARGA MENTAL: UN OBSTÁCULO INVISIBLE

La carga mental, aunque a menudo subestimada o ignorada, es una de las barreras más significativas que impiden la igualdad de género en la sociedad actual. Este concepto se refiere al esfuerzo cognitivo constante requerido para gestionar, organizar y planificar las múltiples responsabilidades domésticas y familiares. A diferencia de las tareas físicas del hogar, la carga mental implica estar siempre alerta, anticipando necesidades, resolviendo problemas y tomando decisiones sobre asuntos cotidianos y futuros.

La carga mental surge de una expectativa de cultura patriarcal profundamente arraigada que asume que las mujeres son las principales responsables del bienestar y la organización del hogar y la familia, debido a los roles de género que siempre las ha posicionado dentro de la esfera familiar y privada. Estas expectativas se manifiestan de varias maneras:

- Planificación y Organización: Desde la planificación de las comidas y la gestión del presupuesto hasta la coordinación de citas médicas y actividades extracurriculares.

- Supervisión Constante: Además de planificar, las mujeres a menudo supervisan la ejecución de estas tareas, asegurándose de que se lleven a cabo de manera correcta y a tiempo. Esto incluye recordar a otros miembros de la familia sobre sus responsabilidades y verificar que se cumplan.

- Gestión de Crisis: Las mujeres también son las primeras en responder y solucionar imprevistos o emergencias domésticas, desde problemas de salud hasta reparaciones del hogar.

- Carga Emocional: A menudo, las mujeres asumen la responsabilidad de gestionar el bienestar emocional de la familia, proporcionando apoyo emocional y mediando en conflictos.

La carga mental tiene profundas implicaciones para la salud y el bienestar de las mujeres:

- Estrés y Ansiedad: La presión constante de tener que anticipar y gestionar múltiples responsabilidades puede llevar a niveles elevados de estrés y ansiedad. La sensación de estar siempre "encendida" es agotadora y puede afectar negativamente la salud mental.

- Fatiga Crónica: La carga mental, combinada con las tareas físicas del hogar y las responsabilidades laborales, puede resultar en una fatiga crónica. Este agotamiento perpetuo afecta la energía y la capacidad de las mujeres para disfrutar de su tiempo libre.

- Impacto en la Carrera Profesional: La carga mental puede limitar el progreso profesional de las mujeres. La necesidad de equilibrar las responsabilidades domésticas con las laborales a menudo obliga a las mujeres a rechazar oportunidades de desarrollo profesional, reduciendo sus posibilidades de ascenso y reconocimiento en el trabajo.

- Relaciones Personales: La carga mental puede generar resentimiento y tensión en las relaciones personales, especialmente si no se reconoce ni se comparte equitativamente. Habitualmente las mujeres sienten que sus esfuerzos no son valorados o comprendidos al tratarse de tareas invisibilizadas y menospreciadas.

Para abordar y mitigar la carga mental, es crucial visibilizar este obstáculo invisible y promover su comprensión:

- Educación y Sensibilización: Crear conciencia sobre la existencia y el impacto de la carga mental es el primer paso para abordar el problema. Tanto hombres como mujeres deben entender la importancia de compartir equitativamente estas responsabilidades.

- Reevaluación de Roles de Género: Es necesario cuestionar y redefinir los roles de género tradicionales que asignan la mayor parte de la carga mental a las mujeres. Fomentar una cultura donde tanto hombres como mujeres se involucren en la gestión del hogar es esencial.

- Herramientas y Estrategias de Gestión: Proporcionar herramientas y estrategias para la gestión compartida de las responsabilidades puede ayudar a distribuir la carga mental de manera más equitativa. Esto incluye el uso de aplicaciones de organización familiar, listas de tareas compartidas y planificación conjunta.

- Políticas de Apoyo: Las empresas y los gobiernos deben implementar políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo y licencias parentales igualitarias.

Al reconocer y abordar la carga mental, podemos dar un paso significativo hacia la verdadera igualdad de género. La corresponsabilidad y la conciliación promueven un modelo de convivencia donde todas las partes asumen de igual forma las responsabilidades, evitando perpetuar estructuras machistas que posicionan a las mujeres como encargadas del hogar.

Laura Saigner habla de “la losa de hormigón” para referirse a estas situaciones, donde no pueden avanzar por la sobrecarga que conlleva el trabajo, el cuidado de los hijos, la convivencia en pareja, etc. Nos resulta un gran hallazgo poder nombrar de esta forma la situación de tantas mujeres. Saigner explica: “Según los resultados de la investigación #LasMujeresHoy, está claro que el principal obstáculo al que se enfrentan muchas mujeres que están activas en el mercado de trabajo para escoger con plena libertar cómo enfocar su ámbito profesional, no se encuentra en su puesto de trabajo, sino que se sitúa en su propio hogar.

El principal obstáculo es sin lugar a duda el desequilibrado reparto, entre el miembro masculino y el femenino de la pareja, en la realización de las tareas no remuneradas que les afectan.”

La Corresponsabilidad

La corresponsabilidad implica una distribución equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidado entre todas las personas del hogar, independientemente del género. Este enfoque no solo es justo, sino también esencial para aliviar la carga mental de las mujeres y promover una sociedad más equitativa.

Podemos encontrar las siguientes estrategias para promover la corresponsabilidad:

- Educación y Concienciación: La educación sobre la importancia de la corresponsabilidad debe comenzar desde temprana edad. Es fundamental enseñar a niños y niñas a compartir las tareas del hogar, desafiando los estereotipos de género. Programas educativos y campañas de concienciación pueden ayudar a cambiar la percepción cultural de que las responsabilidades domésticas son principalmente una tarea femenina.

- Comunicación Abierta: Las parejas deben acordar una distribución justa de las tareas. La comunicación abierta y regular permite identificar y ajustar los desequilibrios según las necesidades y capacidades de cada miembro del hogar. Las reuniones familiares periódicas pueden ser útiles para revisar y reasignar responsabilidades de manera equitativa.

- Modelos a Seguir: Es esencial que los hombres participen activamente en las tareas domésticas y de cuidado, sirviendo como modelos a seguir para las generaciones más jóvenes. La visibilidad de hombres en roles de cuidado puede cambiar percepciones y expectativas sociales, mostrando que estas tareas no están ligadas a un género específico.

- Reconocimiento y Valoración: Reconocer y valorar el trabajo doméstico es crucial. Las tareas del hogar y de cuidado deben ser vistas como contribuciones valiosas e indispensables para el bienestar familiar, no como obligaciones secundarias. Este reconocimiento puede cambiar la dinámica familiar y fomentar una mayor implicación de todos los miembros del hogar.

Conciliación: Equilibrio entre Vida Personal y Profesional

La conciliación se refiere a la capacidad de equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades personales y familiares. Un entorno laboral flexible y comprensivo es vital para permitir a todas las personas, especialmente a las mujeres, gestionar su tiempo de manera eficiente y justa. Es importante entender que la conciliación no se trata de un aspecto personal, sino que es una responsabilidad social y empresarial, donde deben intervenir tanto las instituciones públicas como empresas privadas para hacer posible su funcionamiento.

Políticas y Prácticas para Mejorar la Conciliación

- Horarios Flexibles y Trabajo Remoto: Ofrecer opciones de horarios flexibles y la posibilidad de trabajar desde casa puede ayudar a las personas a gestionar mejor sus responsabilidades familiares sin sacrificar su carrera. Esta flexibilidad permite ajustar las horas de trabajo en función de las necesidades personales, reduciendo el estrés y mejorando la productividad.

- Apoyo a Cuidadores: Las empresas deben reconocer y apoyar a las personas que tienen responsabilidades de cuidado, ya sea a través de servicios de cuidado infantil, programas de apoyo o asesoramiento. Iniciativas como guarderías en el lugar de trabajo o subsidios para el cuidado infantil pueden aliviar significativamente la carga sobre las familias.
- Promoción de la Igualdad de Género en el Trabajo: Fomentar una cultura organizacional que promueva la igualdad de género y valore la diversidad es crucial. Esto incluye políticas de igualdad salarial, oportunidades de desarrollo profesional para mujeres y programas de mentoría. Las empresas deben esforzarse por crear un ambiente donde las mujeres no tengan que elegir entre su carrera y su familia.

Beneficios de la Corresponsabilidad y la Conciliación

- Salud Mental y Bienestar: Reducir la carga mental mejora la salud mental y el bienestar general, permitiendo a las mujeres disfrutar de una mejor calidad de vida. Un enfoque compartido en las responsabilidades reduce el estrés y la ansiedad, mejorando la satisfacción personal y familiar.

- Productividad y Satisfacción Laboral: Un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal aumenta la productividad y la satisfacción laboral. Las personas trabajadoras que sienten que sus superiores o superioras apoyan su equilibrio entre el trabajo y la vida personal están más motivadas y comprometidas, lo que beneficia al conjunto de la empresa.

En ocasiones ser conscientes de la falta de conciliación y corresponsabilidad puede ser difícil, por eso te proponemos que realices este test de Laura Saigner para poder evaluar si realmente existe una equidad en tu vida familiar. **PINCHA EN LA FOTO PARA ACCEDER**

¿Quiénes fueron?
MARSHA P. jONSSON Y SYLVIA RIVERA

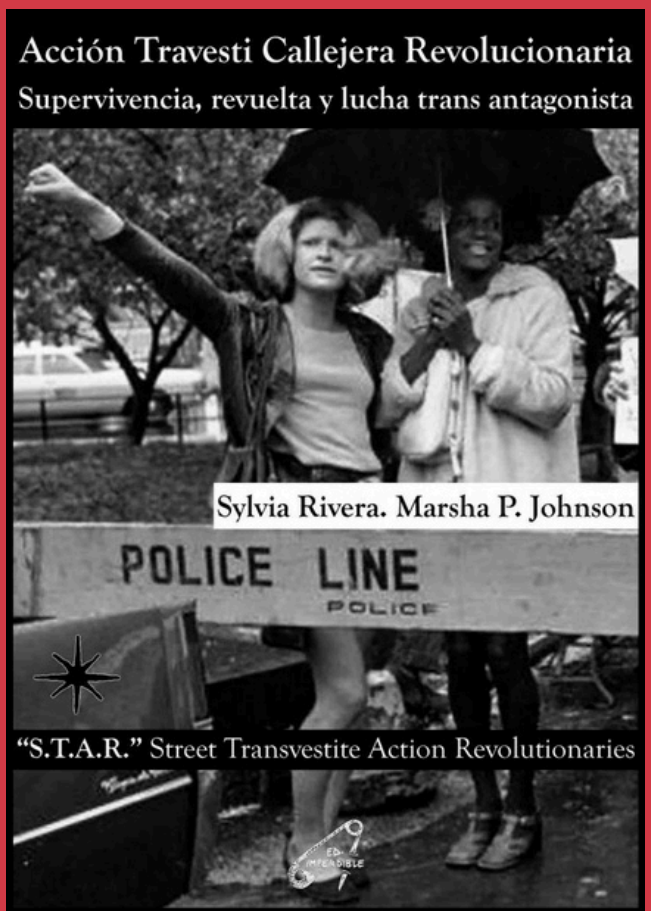
Activistas por los derechos de las personas trans, migrantes y racializadas

Este es uno de los trabajos más importantes sobre autoorganización y revolución queer y transfeminista: la historia de S.T.A.R., narrada por dos de sus protagonistas, Marsha P. Johnson y Sylvia Rivera. La portada del libro inmortaliza su participación en una concentración frente al ayuntamiento de Nueva York en apoyo a una ordenanza antidiscriminatoria a principios de los años 60. S.T.A.R., siglas de "Street Transvestite Action Revolutionaries", puede traducirse como "Acción de Travestis Callejeras Revolucionarias". Este acrónimo, que significa "estrella", evocaba el símbolo gay de la Estrella del Norte, recordada por los Panteras Negras como guía para los esclavos negros que huían de sus amos, aunque el motivo exacto de su elección por parte del grupo sigue siendo desconocido.

S.T.A.R. fue un referente para su época y para las generaciones posteriores. Desde la miseria económica y social en la que crecieron, Marsha y Sylvia levantaron un proyecto revolucionario de apoyo mutuo entre disidentes sexuales, sin precedentes en nuestra historia reciente. Sin estudios, sin dinero, sin trabajo estable y sin comodidades, su campo de acción fue la calle. En este libro encontramos varios de sus textos, incluido el último del orgullo gay de 2001.
Marsha fue hallada muerta en el río Hudson en 1992, y 10 años más tarde, Sylvia murió a los 51 años debido a complicaciones hepáticas por el abuso de drogas y un diagnóstico de cáncer.

En 2005, el ayuntamiento progresista de Nueva York, en un auténtico lavado de imagen, nombró una de las calles de Greenwich Village en honor a Sylvia Rivera, quien años antes había lanzado un cóctel molotov contra la policía municipal que acosaba a las personas clientes del Stonewall. La represión persiste en la ciudad, pero se camufla y adapta a los nuevos tiempos de integración.

Este libro está dedicado a Marsha P. Johnson y Sylvia Rivera, y a quienes continúan luchando bajo los principios de autoorganización, apoyo mutuo y disidencia sexual. Recomendamos leerlo detenidamente. Las negras tormentas de sexofobia y violencia que se avecinan lo convertirán en una herramienta esencial para nuestra supervivencia.



“¡He intentado subir aquí durante todo el día, por mis hermanos gays y mis hermanas lesbianas que están presas!

Me escriben todas las putas semanas y piden vuestra ayuda. ¡Y no hacéis nada por ellas! Le escriben a STAR, no al grupo de mujeres.

No le escriben a las mujeres. No le escriben a los hombres. Escriben a STAR porque intentamos hacer algo por ellas, pero ustedes me dicen que me vaya con el rabo entre las piernas.

¡No voy a soportar esta mierda!

Me han dado palizas, me han roto la nariz, me han metido en la cárcel, he perdido mi trabajo, perdí mi apartamento por la liberación gay ¿y ustedes me tratan así?

Piensen en ello. Creo en el poder gay, creo que merecemos nuestros derechos, sino, no estaría luchando por ello.

Vengan y vean a su gente en la Casa STAR en la calle 12, la gente que intenta hacer algo por nosotros no son solo los hombres y mujeres de clase media blanca.

¡Revolución ahora!”

Discurso de Sylvia Rivera en la celebración del Orgullo de 1973

La Cafetera Roja