

Monográfico
8 de Marzo

8 de Marzo

UN MOMENTO HISTÓRICO

Vivimos (eso significa que nacemos, crecemos, nos reproducimos y morimos) dentro un sistema de relaciones que podríamos denominar como “sistema capital-patriarcado”, es decir, el sistema de la relación estructural entre la opresión de género y el capitalismo.

El capitalismo explota a las personas trabajadoras apropiándose de la plusvalía que generan a través de su trabajo; el patriarcado explota económicamente a las mujeres no pagándoles ni reconociendo un trabajo imprescindible para el sostenimiento de la vida, y por tanto del trabajo asalariado.

El capitalismo es patriarcal, y el patriarcado se sirve de la herramienta capitalista para establecer una cadena de explotación y de desigualdades: personas trabajadoras explotadas, personas cuidadoras (mujeres) ultraexplotadas.

Durante estos años de la mal llamada “crisis”, esta opresión basada en el crecimiento de las desigualdades entre las personas ha crecido de modo alarmante. Por supuesto, las desigualdades entre hombres y mujeres, también.

Esto supone que el sistema capital-patriarcado plantea un conflicto entre la acumulación de capital y la sostenibilidad de la vida.

Como reflexiona Amaia Pérez Orozco en su libro “Subversión feminista de la economía”: “desde los feminismos reformulamos la idea-fuerza marxista de la existencia de un conflicto entre el capital y el trabajo como consustancial al modo de producción capitalista. Para el marxismo, este conflicto se da entre el capital y el trabajo asalariado. [...] Para el feminismo, el conflicto enfrenta al capital con todos los trabajos, el asalariado y el que se realiza fuera de

SUMARIO

pulsar sobre la noticia
para acceder a su contenido

CCOO llama a participar en la huelga del 8M.

Acabemos con la brecha salarial.

CCOO considera necesaria una mayor protección legislativa de las trabajadoras embarazadas.

Asamblea del sector estatal de carretera y logística con motivo de la huelga de 8 de marzo.

CCOO y UGT registran la convocatoria de huelga general para el 8 de marzo.

Las mujeres siguen soportando mayores niveles de explotación y precariedad laboral.

El largo camino de la lucha por la igualdad.

Mujeres del movimiento feminista, la universidad, la cultura y el sindicalismo contra la desigualdad social y laboral.

Para CCOO el paro laboral va a confluir en una gran movilización social el 8 de marzo.

CONTINUA EN PAG. 2

**FEDERACIÓN DE SERVICIOS A
LA CIUDADANÍA DE MADRID**

C/. Lope de Vega 38 4ª planta, 28014
Madrid Teléfono: 91536 53 34/53 00
Fax: 91536 51 41/53 35
fscmadrid@usmr.ccoo.es

Síguenos en las redes

www

twitter

facebook

Telegram



los circuitos de acumulación. En un sentido más hondo, enfrenta al capital con la vida.”

Es decir, en el nivel de vida de las personas inciden no sólo el salario y las mercancías y bienes adquiridas con él, sino también ingentes cantidades de trabajo gratuito del que el capital también se apropia.

En resumen, el sistema capitalista mantiene un conflicto con el trabajo asalariado, pero el sistema capital-patriarcado eleva ese conflicto con todos los trabajos, fundamentalmente con los no remunerados.

Nosotras somos quienes reproducimos la vida, quienes la cuidamos, que es tanto como decir que trabajamos para mantener la vida. En España, las mujeres asalariadas ejercemos los permisos familiares NO RETRIBUIDOS en un 96% (fuente: www.inmujer.org)

En este momento, se impone una reflexión: ¿cómo llamamos al trabajo no pagado?

Pero no somos todas las mujeres quienes nos encargamos tan mayoritariamente de estos trabajos reproductivos, sino que somos las mujeres de la clase trabajadora. Cuando una mujer pertenece a una clase social burguesa, externaliza los trabajos de cuidados, pero siempre subcontratando a otra mujer.

Realizar trabajo no remunerado (que siempre hemos denominado como “esclavitud”) es una más de las violencias que sufrimos las mujeres: cuando obtenemos salarios a

cambio de nuestro trabajo productivo, son muchísimo más bajos que los de nuestros compañeros varones; cuando somos trabajadoras remuneradas, somos el blanco de los acosos sexuales y sexistas en la esfera laboral; cuando alcanzamos la edad de la jubilación, nuestras pensiones son un 39% (fuente: www.agenciatributaria.es) más bajas que las de nuestros compañeros varones sólo porque no renunciamos a obtener un salario y a fundar una familia al mismo tiempo; y además se nos agrede y se nos asesina cuando no obedecemos los dictados del varón afectivamente cercano, mientras que los gobiernos miran para otro lado.

Desde luego, nos sobran los motivos para ir a la huelga. Una huelga feminista, pero que nos incluye a todas y a todos. La humanidad sólo conseguirá avanzar si tanto mujeres como hombres nos comprometemos a luchar por la igualdad de derechos reales y efectivos para todxs.

Estamos siendo protagonistas de un acontecimiento histórico sin parangón: la primera huelga feminista en nuestro país, de proyección internacional. Es importante tomar conciencia de ello, porque la revolución, la que está pendiente, será feminista o no será. Y está comenzando estos días.

Nos queremos Vivas, Libres, Unidas. Nos queréis Vivas, Libres, Unidas. ¡¡¡Mujeres y hombres de la clase trabajadora: a por la huelga feminista del 8 de marzo!!!



Acabemos con la brecha salarial

Para una democracia madura es imprescindible meterse en este lío.

2018 se inició con una buena noticia, en Islandia, el país con una menor brecha de género en el mundo, daba un paso más hacia la igualdad de género y se convertía en el primero en poner en marcha una ley que exigía a las empresas y organismos públicos -con una plantilla superior a 25 personas - que retribuyan con igual sueldo al personal que desempeñe las mismas funciones, con sanciones a aquellos centros que incumplan la norma.

La protesta de las mujeres había dado sus frutos. El 24 de octubre de 2016 las islandesas abandonaron sus puestos de trabajo a las 14:38 horas. Es decir, realizaron un 14% menos de jornada que es la diferencia de remuneración que sufren con respecto a sus colegas varones. Una protesta que no sólo se ha logrado conseguir la aprobación y puesta en marcha de la ley para la igualdad salarial, sino que sirvió de ejemplo para otros países europeos, como Francia o Alemania.

En este último se acaba de aprobar una ley que permitirá a las empleadas de compañías con más de 200 personas trabajadoras conocer el sueldo de sus compañeros que desempeñan el mismo puesto de trabajo. Un mínimo elemento de transparencia que seguro posibilitar otras acciones posteriores o que al menos muestra cómo algunos gobiernos, a diferencia del de nuestro país, están dispuestos “a meterse en este lío”.

La actitud despectiva y de la falta de consideración de la brecha salarial entre mujeres y hombres quedó palpable en las declaraciones del presidente del Gobierno, calificando a una expresión de discriminación sexual y por tanto de vulneración de la igualdad - eje de la democracia- como de “lío”. Lo que a pesar de sus disculpas posteriores no hace más que reforzarse ante el abandono de la sala de la Cámara baja el día 20 de febrero, cuando el grupo Unidos Podemos, a través de su portavoz Irene Montero, presenta una propuesta de ley de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Cierto es que no es un tema fácil, pero es una cuestión grave. En un sistema democrático, en el que se mantiene que las personas tienen los mismos derechos se demuestra que unas personas de sexo masculino perciben un 24% de sueldo más que sus compañeras de sexo femenino. Al

trabajo doméstico y de cuidados gratuito que desarrollan muchas mujeres en los hogares y con su familia debemos sumar los 2 meses gratis que las empleadas “regalan”.

La brecha salarial muestra la discriminación laboral, ya que la mayor responsabilidad de esta brecha está en el empleo a tiempo parcial – que realizan el 23,2% de mujeres empleadas- y en los complementos. Las mujeres en España perciben la mitad de los complementos salariales de los hombres (613.3, frente a 396.7 euros mensuales). Otro factor reside en las horas extraordinarias. Mientras un 9% de los hombres realizan horas extraordinarias, sólo el 2% de las mujeres las hacen. La falta del reparto de las tareas domésticas y de cuidados y la asignación social a las mujeres de las mismas debe ser la causa de esta situación.

Por otra parte, existe un elemento fundamental: la infravaloración del trabajo que hacen las mujeres. No es tanto lo que se hace, sino quien lo hace lo que se valora y esto lo vamos a tener que cambiar. La Huelga feminista del 8 de marzo nos puede ayudar, pero también se deberá tener en cuenta que hay partidos políticos que intentan fomentar la democracia e intentan mejorar leyes como la del Estatuto de los Trabajadores, el Básico del Empleado Público, la General de la Seguridad Social, o la Infracciones y Sanciones en el Orden Social y obligar a las empresas a difundir sus sueldos medios para detectar posibles discriminaciones hacia la mujer, y otros, como el Partido Popular, que abandona el hemicycle cuando se produce este debate mostrando un claro desprecio por las mujeres de la clase trabajadora. Y con ello, por la igualdad y la democracia en general.

Adjunta de la Secretaría de las Mujeres de la FSC, Begoña Marugán y secretario de Comunicación de la FSC Madrid, Cesar Pérez..



CCOO y UGT registran la convocatoria de huelga general para el 8 de marzo

Delegaciones de CCOO y UGT registraron, el 19 de febrero, en el Ministerio de Empleo la convocatoria de huelga para el próximo 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, de dos horas entre las 11:30 y 13:30 horas para el personal que tenga jornada partida y jornada continuada de mañana; entre las 16:00 y las 18:00 horas para quien tenga jornada continuada en turno de tarde, y para quien realiza jornada continuada en turno de noche la huelga se realizará en las primeras dos horas del turno. Estos horarios, no obstante, podrán ser adaptados, si fuera necesario, a las particulares circunstancias de las distintas empresas y sectores.

Los derechos de las mujeres no pueden seguir siendo pisoteados. La igualdad tiene que ser una realidad", ha declarado la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, sobre la necesidad de la convocatoria.

Según ha explicado a los medios de comunicación tras el registro de la convocatoria, la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco, acabar con la discriminación laboral, económica y social y la violencia que sufren las mujeres justifica sobradamente la convocatoria de huelga. Una reivindicación que no empieza ni acaba el 8 de marzo, sino que forma parte de la agenda sindical. El 8 de marzo no es un fin sino una herramienta para visualizar la precariedad y discriminación que tenemos las mujeres en el ámbito laboral, pero es igual de importante continuar ese trabajo, seguir en esta tarea de reivindicación y que vaya mucho más allá: Preparar posibles soluciones y dirigir las a quienes creemos que tienen esa responsabilidad de poder solucionarlo..

Por su parte, el secretario confederal de Organización de CCOO, Fernando Lezcano, ha señalado que los sindicatos están trabajando en esta convocatoria de huelga, aun-

que sea parcial, en los mismos términos que una huelga general, de manera que ya se están celebrando cientos de asambleas en empresas y sectores, en muchos casos, convocadas de forma conjunta entre los dos sindicatos mayoritarios.

En este sentido, destacó la celebración de asambleas de representantes en Madrid, Valencia y en Sevilla, "en tres comunidades relevantes que van a poner de manifiesto el proceso de movilización" que estamos llevando a cabo. Así mismo declaró que se va a celebrar una Cumbre Social y se está preparando un acto con mujeres destacadas de la cultura y otro de mujeres pensionistas, un colectivo donde la brecha salarial es muy profunda.

CCOO y UGT hemos emplazado a los comités de empresa y las juntas de personal a que se manifiesten a favor del paro y estamos recabando resoluciones, a fin de contar en vísperas a la huelga con una previsión del seguimiento que tendrá. También nos hemos dirigido a las formaciones políticas para recabar su apoyo.

CONTINUA EN PAG. SIGUIENTE



Los objetivos de la huelga, según el documento de convocatoria presentado por la secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco, la secretaria confederal de UGT, Isabel Araque, y los secretarios de Organización de CCOO, Fernando Lezcano, y de UGT, son:

- Rechazar la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, y en particular la brecha salarial
- Rechazar la cronificación del desempleo femenino en nuestro país
- Rechazar radicalmente la violencia machista y la insuficiencia de medidas (en todos los ámbitos, pero con especial consideración al laboral) para la protección de las víctimas de violencia de género
- Y rechazar la insuficiencia de las políticas de igualdad de género del Gobierno de España

CCOO y UGT llaman a los trabajadores y trabajadoras a participar en la huelga para exigir a las instituciones democráticas del Estado actuaciones concretas que pongan fin a la explotación laboral añadida que sufren las mujeres y las distintas formas de violencia de las que son víctimas. Medidas como:

Crear un grupo de trabajo permanente, en el que participen Gobierno e interlocutores sociales, para corregir la brecha salarial, actuando prioritariamente sobre los dos factores laborales que explican en mayor porcentaje la brecha salarial de género: la feminización de las jornadas parciales (y la masculinización de las jornadas completas) y la masculinización de los complementos salariales

Iniciar un proceso de diálogo social tripartito para acometer las reformas legales necesarias, en concreto una Ley de Igualdad Salarial. Encomendar al Pacto de Toledo un estudio cuantificando las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social, así como de las posibles medidas correctoras a corto y medio plazo, con cargo –en su caso– a financiación complementaria

Plan de Choque por el empleo que tenga en cuenta la dimensión de género: fomentar empleo y de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo.

Mejorar las prestaciones por des-

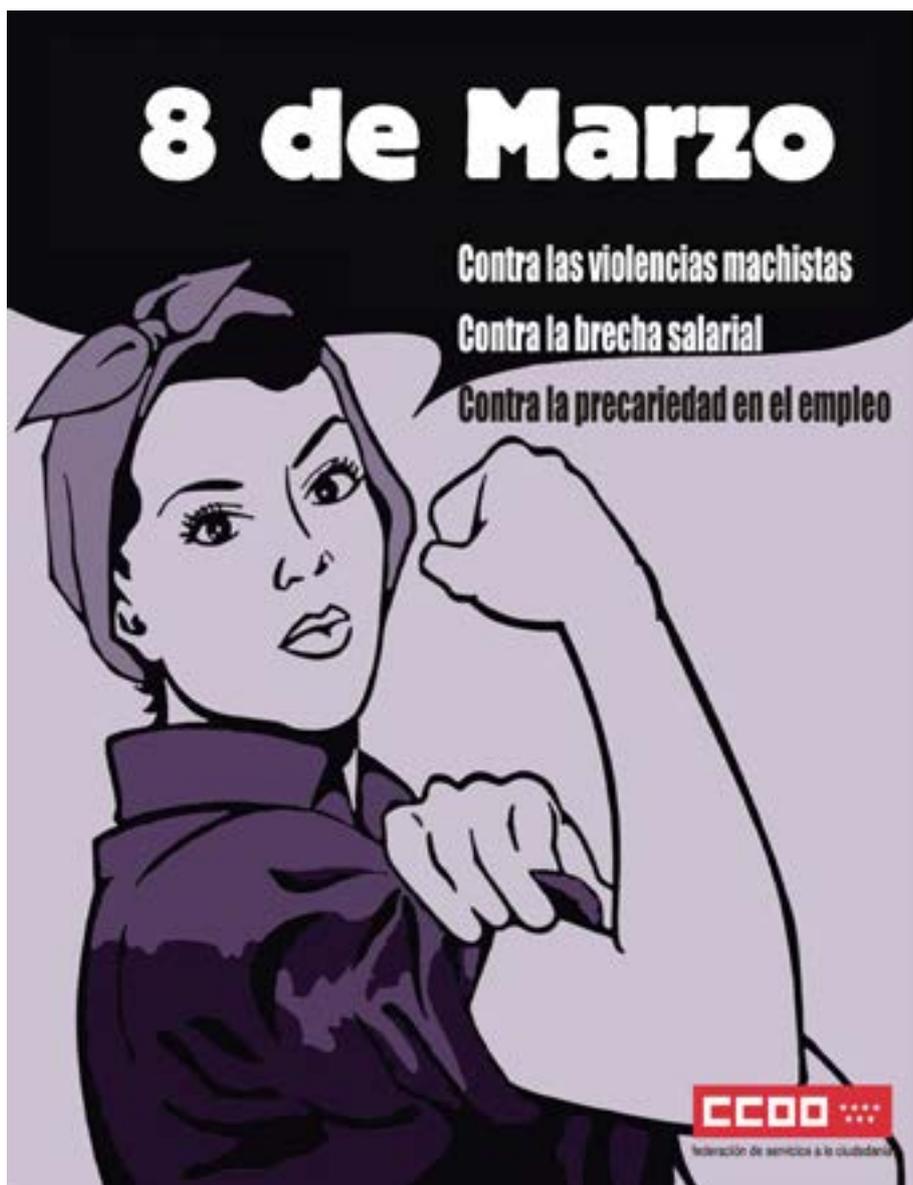
empleo y establecer una Renta Mínima Garantizada como nuevo derecho subjetivo, para rescatar de la situación de extrema necesidad a 2 millones de personas, de las que el 70% son mujeres.

Establecer la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras, que es lo que establece ahora la normasocialización plena de los costes de las tareas de los cuidados y un reparto igualitario de sus cargas entre hombres y mujeres

Sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales

Poner en marcha con urgencia el Pacto de Estado en materia de violencia contra las mujeres, con especial interés en las medidas dirigidas a mejorar los derechos sociales y laborales de las mujeres víctimas de violencia

Aprobar reformas legales para que las mujeres víctimas de violencia de género no resulten perjudicadas por esa razón en su ámbito laboral



Asamblea del sector estatal de carretera y logística con motivo de la huelga de 8 de marzo

El Sector Estatal de Carretera y Logística ha celebrado, el 21 de febrero, en las instalaciones de las Federaciones Estatales de CCOO de Madrid, sito en la calle Ramírez de Arellano, una asamblea con motivo de la huelga convocada por CCOO y UGT para el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

La asamblea ha estado presidida por el responsable del sector, Mario Martín, el responsable de Organización del sector, Paco Vegas, la responsable de las Mujeres, Amaya Amilibia, y la secretaria de Mujeres federal, Carmen López.

Tras la presentación de Martín, las responsables de Mujeres del Sector y de la Federación Estatal han explicado los motivos y las pretensiones de esta convocatoria de huelga: “No es una huelga de mujeres, es una huelga del conjunto de la ciudadanía contra la brecha salarial, contra la violencia de género, contra el paro que ataca a las mujeres en mayor medida, contra los contratos parciales y temporales que sufren más que los hombres, por la reclamación de la corresponsabilidad en las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes, mayores y menores”.

El objetivo es la igualdad de sexos en las oportunidades, y para ello, se reclama:

- Que los planes de igualdad lleguen también a las

empresas que tengan menos de 250 personas en la plantilla

- Más recursos para que la Inspección estudie, compruebe y evalúe el cumplimiento de la ley
- Para promover un ley de igualdad salarial
- Más medios económicos, humanos y de formación contra la violencia machista
- Fortalecer la educación en igualdad

Finalizada la asamblea se animó a que secciones sindicales y representación sindical organicen las correspondientes asambleas en los centros de trabajo y sumen huelguistas a la convocatoria de 8 de marzo.

Organización del sector comunica el horario de la huelga: “De 11:30 a 13:30 en el turno de mañana, de 16:00 a 18:00 en el turno de tarde y las 2 primeras hora del turno de noche de 8 de marzo.

CCOO llama a participar en la huelga del 8M

CCOO ha editado un nuevo número de Gaceta Sindical en el que se hace un llamamiento a participar en la huelga de dos horas por turno, convocada para el próximo 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, contra la persistente desigualdad, las brechas de género y la discriminación salarial, económica y social que sufren las mujeres, y para mostrar el profundo rechazo a las violencias machistas y a la insuficiencia de medidas en todos los ámbitos para la prevención y protección de las víctimas de violencia de género.

CCOO llama a las trabajadoras y los trabajadores a participar en la huelga de dos horas por turno convocada para el 8 de marzo, para exigir a las instituciones democráticas del Estado actuaciones concretas que pongan fin a la explotación laboral añadida que sufren las mujeres y a las distintas formas de violencia de las que son víctimas.

Nos sobran los motivos para secundar esta huelga. Contra la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, y en particular la brecha salarial. Contra la cronificación del desempleo femenino en nuestro país. Contra las violencias machistas y la insuficiencia de medidas para la adecuada protección y atención de las

víctimas de violencia de género. Contra la insuficiencia de las políticas de igualdad de género del Gobierno.



Las mujeres siguen soportando mayores niveles de explotación y precariedad laboral

El Gabinete Económico de CCOO ha analizado los últimos datos de la coyuntura laboral desde la perspectiva de las mujeres, que salen peor paradas con respecto a los hombres en todos los indicadores, tanto de paro como de empleo, contratación o cobertura por desempleo.

Los datos laborales de enero de 2018, señala el Gabinete Económico de CCOO, han sido malos (cae el empleo y sube el paro) y se han cebado sobre todo con las mujeres, que siguen soportando mayores niveles de explotación y precariedad laboral. Paro: las mujeres suponen la mayoría de la población desempleada inscrita en las oficinas públicas de empleo, a pesar de que su incorporación al mercado de trabajo (tasa de actividad) es todavía inferior a la de los hombres

En enero de 2018 el 58% de la población desempleada eran mujeres: hay 2.001.049 mujeres en paro registrado y 1.475.479 hombres. Hay además 143.815 mujeres que no trabajan y demandan un empleo. En el último año el descenso del paro registrado es el doble entre los hombres (-179.887, -10,9%) que entre las mujeres (-103.816, -4,9%) lo que refuerza la feminización del desempleo y pone de relieve que con la recuperación son los hombres los que salen en mayor medida del desempleo. En enero de 2018, el 75% del repunte mensual del paro se ha concentrado entre las mujeres (47.994) y el 25% entre los hombres (15.753).

Empleo: con la recuperación se ha frenado el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, donde siguen siendo menos de la mitad de la población trabajadora

En enero había 8.460.326 mujeres y 9.821.705 hombres afiliados a la Seguridad Social. En el último mes la cifra de mujeres afiliadas a la Seguridad Social ha caído en 93.696, una destrucción de empleo superior a la que han soportado los hombres (-84.474) lo que ha reducido el peso de las mujeres en el empleo. La destrucción del empleo en enero se ha concentrado además en sectores altamente feminizados: hostelería, comercio, actividades administrativas y servicios auxiliares, sanidad y servicios sociales.

Contratación: el grado de precariedad en la contratación es muy elevado, pero es mayor entre las mujeres

En 2017 las mujeres suponen el 58%

de la población desempleada pero solo han concentrado el 44% de los contratos firmados durante el año, lo que evidencia la brecha de género que existe en el acceso al trabajo.

Los contratos de muy corta duración son más entre las mujeres: un 30,3% de los contratos temporales firmados por mujeres tiene una duración que no supera 1 semana (entre los hombres es un 27%).

En 2017 los contratos indefinidos suponen el 9,3% de la contratación femenina y el 8,7% de la contratación masculina, lo que en principio sería positivo para las mujeres. Pero ese espejismo se quiebra cuando se desglosa por el tipo de jornada laboral asociada a esas contrataciones indefinidas: la mayoría (53%) de esos contratos indefinidos a mujeres son a jornada parcial o fijos discontinuos, mientras que en el caso de los hombres apenas suponen un tercio de su contratación indefinida (32%).

En 2017, de cada 100 contratos firmados por mujeres:

48,1 han sido temporales a jornada completa (67,8 los hombres) 41,6 han sido temporales a jornada parcial (22,6 los hombres) 4,9 han sido indefinidos a jornada parcial (2,8 los hombres) Y solo 4,4 han sido indefinidos a jornada completa (5,9 entre los hombres)

Prestaciones por desempleo: la mitad de las mujeres en paro carece de cobertura

La tasa de cobertura de las mujeres en paro es 10 puntos inferior a la de los hombres. En 2017, con los datos acumulados hasta noviembre, solamente el 51,7% de las mujeres contaba con algún nivel de protección contra el desempleo, porcentaje que entre los hombres era del 61,6%, a pesar de que las mujeres suponen el 58% de la población en paro registrado.

Hay 2 millones de mujeres en paro registrado y solo 1 millón cobra algún tipo de prestación; de ellas la mayoría (62%) percibe una prestación asistencial y apenas el 32% percibe una prestación contributiva.



Para CCOO el paro laboral va a confluír en una gran movilización social el 8 de marzo

CCOO hace de la igualdad su bandera, si bien este 8 de marzo las mujeres somos las protagonistas.

Varios cientos de personas, a pesar de la lluvia y frío que caía sobre Madrid, se han concentrado a la intemperie a la entrada de la estación de Atocha, en una asamblea donde trabajadoras y trabajadores del Sector Ferroviario de CCOO han escuchado los preparativos de la huelga del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, que se desarrollará bajo el lema "Vivas, Libres, Unidas" donde el secretario general de CCOO, Unai Sordo, así como otras personas de la estructura sindical, han explicado los motivos y ha animado a sumarse a la huelga, donde tras afirmar que las huelgas se anuncian, pero sobre todo se organizan y se trabajan, ha destacado que "la lucha contra la desigualdad, la discriminación y la violencia de género nos corresponde a todas las personas".

El acto ha contado con la presencia del secretario general de CCOO, Unai Sordo, la secretaria de las Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco Martín, la secretaria de Acción Sindical y Mujeres de la FSC Madrid, Yolanda Díaz Arranz y el secretario general del Sector Ferroviario de FSC-CCOO, Manuel Nicolás Taguas.

La secretaria de Acción Sindical y Mujeres de la FSC-Madrid, Yolanda Díaz, presentó el acto poniendo de manifiesto la necesidad de que todas las personas secundaran la huelga del día 8 de marzo ya que existen miles de razones para secundarla.

Entre ellas destacó que las mujeres ganan casi 6.000 euros menos anuales que los varones en la Comunidad de Madrid, al mismo tipo recalcó que en nuestra comunidad el 75 por ciento del contrato a tiempo parcial los ocupan mujeres, y que estos tienen unas retribuciones por hora de un 27 por ciento menos.

Las mujeres son las que abandonan el mundo del trabajo para hacer frente a las cargas familiares, tal y como afirmo Díaz, el 96 por ciento de los permisos laborales por conciliación son pedidos por las mujeres.

Al mismo tiempo, hizo una mención específica a los asesinatos machistas y a la necesidad de erradicar esta lacra para la sociedad, que en el año 2017 se cogió la vida de 99 mujeres y en lo que va de año 9 mujeres han perdido la vida a manos de varones.

Por último destacó la necesidad de visibilizar en esta huelga el trabajo de las mujeres realizando un paro masivo ya que si paran las mujeres el mundo se para, afirmo.

A continuación el secretario general del Sector Ferroviario estatal de FSC-CCOO, Manuel Nicolás Taboas, comenzó su discurso realizando un alegato con las violencias ma-

CONTINUA EN PAG. SIGUIENTE





chistas porque desde el sindicato queremos a las mujeres vivas, pero también las queremos libres y unidas junto con toda la ciudadanía para defender la igualdad.

Asimismo, recordó que en el mundo ferroviario existe una enorme brecha salarial, a la vez que puntualizó que este sector está extremadamente maculinizado, ya que para entrar en las grandes empresas se hacía por la vía del ejerció, y recordó que a las mujeres que entraban en Renfe se las despedía cuando se casaban, ya que se daba por hecho que su lugar era su casa y atender a sus descendientes.

Según Taboas hoy el sector sigue masculinizado, en las últimas convocatorias de empleo público entran más hombres que mujeres, solo el 13 por ciento de Renfe y Adif son mujeres y ocupan los puestos peor remunerados. En la oferta de empleo público de 2017 de los 375 puestos nuevos para maquinistas solo 27 han sido ocupados por mujeres, del personal de taller donde se ofertaron 115 plazas solo dos son mujeres y en factores de circulación de 125 plazas solo 27 plazas son ocupadas por mujeres, lo que demuestra que todavía hay mucho que hacer en el sector ferroviario para lograr una igualdad real y efectiva.

Acto seguido intervino la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco, que hizo hincapié en que “la discriminación, la desigualdad y la precariedad no son cosa únicamente de mujeres. También los hombres sufren la precariedad”. Por eso es importante que salgamos a la calle todos y todas, si bien este 8 de marzo las mujeres somos las protagonistas.

“Somos capaces de luchar, de organizarnos, contra la desigualdad y la discriminación, que tiene su origen en la estructura patriarcal”, denunció. “Queremos acabar con la brecha salarial; queremos acabar con la violencia machista y, por supuesto, con la precariedad, la temporalidad y la contratación parcial involuntaria, que no es consecuencia de la crisis, pues estaba antes, durante y después”. “Unidas y unidos, lo conseguiremos”.

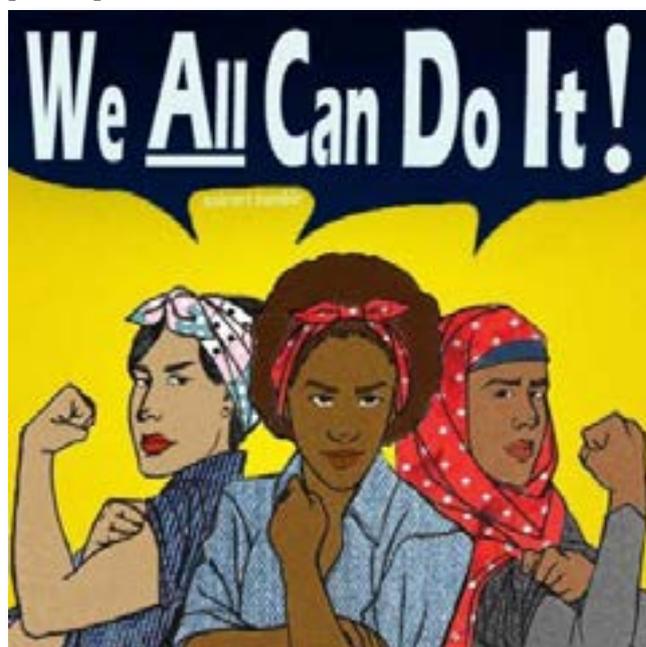
Finalmente, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, ha mantenido que el paro laboral que han convocado los dos sindicatos mayoritarios pretende reforzar la gran movilización social, con la conciencia de que la igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra las discriminaciones, es un elemento que define lo que son las Comisiones Obreras. “Las Comisiones Obreras siempre han sido un sindicato de vanguardia a la hora de reivindicar la igualdad”, subrayó. “CCOO hace de la igualdad su bandera”.

“Esta es una batalla laboral, esta es una batalla económi-

ca y es una batalla cultural, y tenemos que empezar por combatir la negación de que las mujeres tienen un salario netamente inferior al de los hombres”. “Porque - manifestó el secretario general de CCOO - “hay brecha salarial, entre otras cosas, porque el 75% de los empleos a tiempo parcial está ocupado por mujeres”. “Hay empresas que prohíben que se trabaje más de 25 horas semanales, y son empresas en las que casi toda la plantilla son mujeres. Son políticas de gestión de personal que hacen que esas mujeres perciban salarios que no son ni de subsistencia”, denunció. Unai Sordo ha destacado también que la huelga no es partidista, no va contra ningún partido, pero sí es ideológica. “Igual que existe una ideología por la igualdad hay una ideología por la desigualdad. ¿O alguien cree que las reformas que se han hecho con la excusa de la crisis, que han aumentado la desigualdad son neutras ideológicamente?”, se ha preguntado.

Los salarios más bajos han perdido un 22% de compra, y muchas veces esos salarios son de mujeres. Hay una apuesta por la desigualdad”, subrayó. “La mejora económica está siendo soportada por la espalda de los trabajadores, especialmente, por las trabajadoras”, añadió.

“Más de la mitad de la población va a salir a la calle el 8 de marzo, porque hay desigualdad, discriminación y violencia machista, hay acoso laboral, y, por tanto, las mujeres van a salir de forma masiva el 8 de marzo, pero también los hombres porque la lucha por la igualdad es nuestra pelea”, proclamó.



El largo camino de la lucha por la igualdad

El Paro Internacional de Mujeres es el inicio de una revuelta feminista que vuelva a repolitizar un problema que, aunque se quiera, ya no se puede obviar. El construir una sociedad más justa bajo un modelo en igualdad de derechos nos interpela. Es hora de reconocer el valor y el trabajo de las mujeres con una huelga y que se vea que si las mujeres paramos el mundo se para.

Hoy recurrimos a buscar el precedente en Islandia el 24 de octubre de 1975, en lo que se conoció como "el Día Libre de las Mujeres", cuando el 90% de las mujeres salieron a las calles de Reikiavik para manifestarse por la igualdad de género. Sin embargo, esta historia se inicia en septiembre de 2015 en Polonia cuando las polacas pararon para impedir que se aprobara una reforma de la ley del aborto que prohibía abortar salvo en el caso de peligro para la vida de las madres. Vestidas de negro pararon la producción y protagonizaron los conocidos como "lunes negros", impidiendo con su acción modificar la ley.

Poco tiempo después, el 19 de octubre en Argentina, ante al asesinato por dos hombres de una niña de 16 años después de ser violada y drogada, el colectivo feminista Ni una menos - creado después del asesinato de otra niñas de 14 años- denunció las violencias machistas a través de cintas negras - como color de luto y lucha- y convocaron una huelga de mujeres.

Las mujeres polacas conocieron esta actuación de las argentinas y se unieron a ellas proponiendo conjuntamente

un paro en América latina, base de lo que sería el Paro Internacional de Mujeres que se realizó el año pasado. En el mismo se pretendía denunciar las violencias machistas, la falta de reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados y la discriminación en el empleo. El anuncio de que asociaciones de mujeres de 48 países lo secundan era ya de por sí un gran logro. En este mundo global las protestas exigen la misma dimensión. Finalmente el éxito fue mayor del previsto y el 8 de Marzo del año pasado, millones de mujeres de 70 países secundaron una huelga simbólica.

Con este precedente, en abril de 2017 el movimiento feminista empezó a reunirse los días 8 de cada mes para preparar la huelga real. Se dividieron en comisiones de trabajo y en septiembre hicieron un primer encuentro en Elche, para acabar lanzando la convocatoria en enero en Zaragoza. Entre las comisiones de trabajo figuraba la de extensión que solicitó reunirse con la Confederación de CCOO. En estas reuniones y partiendo del hecho de que CCOO, como sindicato de clase, tiene la lucha por la igualdad como principio fundamental se decidió consti-

CONTINUA EN PAG. SIGUIENTE



tuir un comité de enlace con UGT para apoyar la huelga y fijar 4 horas de paros (de 11:30 a 13:30 y de 16:00 a 18:00) para contribuir a visibilizar las reivindicaciones del movimiento feminista. Además de convocar formalmente y proceder a realizar todas las gestiones legales oportunas para proteger a las personas en el ejercicio de este derecho, se están organizando asambleas, ruedas de prensa, carteles, manifiestos, banner, adhesiones de comités de empresa, juntas de personal y secciones sindicales y llevando el debate y la necesidad de la huelga a los centros de trabajo.

Y ¿ahora qué?

Ha llegado la hora y este es el momento. La rearticulación heteropatriarcal exige un despliegue feminista que no se maquille más el machismo y sus violencias (tampoco laborales). En un contexto de violencias contra las mujeres, la lucha feminista se despliega con una fuerza inesperada. El tiempo del simulacro ha de acabar y por eso se llama a la Huelga feminista.

El control de los cuerpos, la discriminación laboral (con la feminización del paro, la precariedad en la contratación y la brecha salarial), la explotación de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados que llevan siglos realizando sin ser reconocido, ni valorado y las violencias contra las mujeres son síntomas que tienen todos el mismo origen: este sistema de dominación heteropatriarcal que pensábamos estábamos destruyendo y que hoy se muestra más fiero que nunca.

Es la hora de los hechos. Nos están matando y contra la dominación masculina empiezan a levantarse muchas voces de mujeres porque "lo que a ti te ha pasado, a mí también" (Metoo), porque no se entiende la pasividad ante 1052 mujeres asesinadas por sus parejas y exparejas desde 2012 y porque sólo el año pasado 9 menores fueron asesinadas por sus padres o los "compañeros" de sus madres.

En la carga global de trabajo es más el trabajo no retribuido que el pagado y del 56% de esta carga global nos hacemos cargo las mujeres. Somos las mujeres las que seguimos cuidando del resto de las personas de la familia. A veces lo hacemos como amas de casa, otras como una doble jornada que se añade a la laboral y en otros casos como empleadas. Limpiamos, cocinamos, lavamos, educamos, curamos y cuidamos, atendemos y formamos, orientamos y consolamos. Cuidamos a lxs menores y también a las personas mayores y lo hacemos ante la enfermedad, pero también cuando tienen salud. El trabajo de cuidados es invisible, pero sería imposible una sociedad sin que existiera.

¡Y que decir del empleo! Además de tener una tasa de población activa 11 puntos inferior a la de los hombres hay más de 2 millones mujeres en el desempleo junto a algo más de un millón y medio de hombres. El paro tiene rostro de mujer. La brecha salarial es del 24%. De lxs trabajadores pobres la mayoría son mujeres y además monoparentales y mayores porque algunas no han cotizado -por considerarles persona inactivas a pesar de pasarse toda la vida trabajando para toda su familia - y otras cobran pensiones bajas porque sus sueldos son bajos. A las situaciones de explotación se añade la violencia en el trabajo, donde el acoso sexual es más frecuente de lo que pensamos e infinitamente mayor de lo que se denuncia.

El Paro Internacional de Mujeres es el inicio de una revuelta feminista que vuelva a repolitizar un problema que, aunque se quiera, ya no se puede obviar. El construir una sociedad más justa bajo un modelo en igualdad de derechos nos interpela. Es hora de reconocer el valor y el trabajo de las mujeres con una huelga y que se vea que si las mujeres paramos el mundo se para.

Fuente: Begoña Marugán Pintos. Adjunta de la Secretaría de las Mujeres de la FSC CCOO .



Mujeres del movimiento feminista, la universidad, la cultura y el sindicalismo contra la desigualdad social y laboral

Con motivo del Día Europeo contra la Brecha Salarial, la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO ha celebrado, hoy 22 de febrero, un encuentro de mujeres del movimiento feminista, la universidad, la judicatura, la cultura y el sindicalismo, en el que se han intercambiado opiniones y experiencias sobre las brechas de género, la precariedad laboral, las violencias machistas y las movilizaciones convocadas este 8 de marzo, como la huelga de dos horas por turno impulsada por CCOO y UGT.

Elena Blasco, secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO, ha comenzado el encuentro con un pequeño homenaje a Forges del que ha destacado “su excepcional sátira en la denuncia de la desigualdad”. Blasco ha denunciado el mensaje del Gobierno que quiere hacer creer a la sociedad que “las personas que tienen un trabajo representan la élite y son muy afortunadas”. “Sin embargo, no hablan de la devaluación salarial, ni de la alta tasa de pobreza que tiene nuestro país, ni del factor de quiebra femenino”, ha avisado.

Entre las participantes que intervienen en este acto se encuentra Alba Pérez, abogada y de la Plataforma 7N, que ha destacado algunas de las desigualdades a las que se enfrentan las abogadas y las mujeres en el mundo laboral. En este sentido, en noviembre de 2017, un estudio explicaba que las abogadas cobran 450 euros menos de media que los abogados y les dan más facilidades para desempeñar su trabajo. Alba Pérez ha destacado que esto se expresa de una forma muy clara en dos imágenes paralelas: un hombre subiendo una escalera mecánica mientras una mujer lo tiene que hacer peldaño a peldaño. Además, las mujeres nos enfrentamos al acoso laboral, sexual y a comentarios sexistas a diario, ha concluido.

Por su parte, Begoña López, en representación de Jueces y juezas para la democracia, ha indicado que las juezas también somos parte de la sociedad y sufrimos discriminaciones indirectas. Begoña López ha denunciado que “a pesar de que las mujeres accedemos cada vez más a la carrera judicial y con mejores notas, no tenemos acceso a los altos órganos como así lo refleja el Tribunal Supremo en donde sólo hay 10 mujeres de 78 magistrados y ninguna de ellas preside una sala”.

Después ha tomado la palabra Berta Ojea, actriz y secretaria de Igualdad de la Unión de Actores y Actrices, que ha comenzado su intervención recordando que el primer principio que sostiene una democracia es la libertad de expresión. “Es una realidad que las actrices sufren la brecha laboral, con pocos personajes femeninos principales y en papeles muy estereotipados. El factor edad también es determinante porque la actrices que tienen más de 35 años están encasilladas en papeles de madres, abuelas o cuidadoras.

Emilia Graña, feminista y politóloga, ha recordado en su intervención la importancia de la independencia econó-

mica de las mujeres como base para poder ser ciudadanas de pleno derecho. Graña ha recordado a Josefina Samper con la que luchó durante la Transición por conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Graña ha recordado que “en 1977 CCOO celebró las Primeras Jornadas con trabajadores y trabajadoras de las distintas ramas junto con el movimiento feminista luchando por la igualdad y aún no hemos acabado con la brecha salarial”.

Tras ella, ha intervenido Laura Nuño, directora del Observatorio de Género que ha manifestado que “la desigualdad tiene rostro de mujer porque la feminización de la pobreza es una realidad” y ha recordado que “el trabajo hoy puede ser una fuente de pobreza y ha añadido que el trabajo doméstico también es trabajo”. Además, Laura Nuño ha advertido que “existe una clara regresión en los derechos de las mujeres que implica un factor de riesgo democrático”.

María José Landáburu, abogada y de la UATAE, ha invitado a participar activamente en el 8 de Marzo y ha recordado que la realidad de las trabajadoras autónomas que además de convivir con la soledad cobran un 50% menos que los hombres. Además, “cree que en nuestro país no se puede ser madre, autónoma, sindicalista en este país, es incompatible, aunque algunas lo intentamos”.

Marta Flinch, economista y actriz, ha advertido que sin recursos no se puede luchar contra la violencia machista y ha denunciado la opacidad salarial que sufre la mujer en el mundo laboral crea una gran desventaja económica por lo que debería existir una legislación firme ya para esquivar la brecha salarial. Para terminar, Marta Flinch ha relatado algunas de las discriminaciones que ha tenido que sufrir en su trabajo por ser mujer.

Ha terminado esta primera parte del acto Esther Gimeno, actriz, quien ha compartido un vídeo sobre las actrices de más de 40 quien ha pedido más mujeres en todos los espacios y ha destacado la frase que se oye habitualmente en el mundo de los monólogos: “las mujeres no sois graciosas”.

A continuación se ha abierto un turno de palabras entre los y las asistentes llenaban la sala para finalizar con la intervención de Elena Blasco que ha agradecido a asistencia a todos y a todas en este acto reivindicativo y con momentos festivos.

CCOO considera necesaria una mayor protección legislativa de las trabajadoras embarazadas

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que la legislación española no garantiza suficientemente el despido colectivo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia. Señala, asimismo, que los mínimos establecidos por la Directiva 92/85 no impiden que las legislaciones nacionales puedan garantizar una mayor protección, como ha demandado CCOO.

El despido de la mujer durante el embarazo es una de las situaciones donde se manifiesta la necesidad de establecer medidas reforzadas para evitar que se configure como una de las expresiones más graves de prácticas discriminatorias contra la mujer.

Desde esta perspectiva, la normativa europea ha fijado unos criterios mínimos que deben incorporar las legislaciones de los Estados para hacer efectiva esa discriminación -Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia-. En su art. 10 se establece la prohibición de despido durante el período comprendido entre el inicio del embarazo y el término del permiso de maternidad, salvo en casos excepcionales no inherentes a su estado y siempre que el empresario justifique por escrito las causas de dicho despido.

En nuestra legislación, esa medida se ha pretendido incorporar fijando que los despidos de las trabajadoras en tales casos serían nulos, "salvo que, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia." Sin embargo, la Sentencia del TJUE de fecha 22 de febrero de 2018, ha venido a constatar que la regulación española no incorpora de forma suficiente estas garantías.

La legislación española solo reconoce la declaración del despido nulo para las mujeres embarazadas, pero sin una prohibición de despedir que actúe de forma preventiva. El TJUE considera que esto es insuficiente, pues la protección preventiva reviste una especial relevancia en la Directiva 92/85 y sin embargo no aparece reflejada en la legislación española. Esto exige, por tanto, incorporar en nuestra legislación esta prohibición y abordar, de nuevo los supuestos en los que podría ser legítimo este despido.

El Tribunal europeo considera que el despido de la trabajadora embarazada exige, en todo caso, que "se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido". Se trata de una garantía esencial para evitar que la selección se haya podido hacer en términos discriminatorios, y debería tener reflejo expreso en la propia regulación legal.

Aunque admite que la Directiva no establece, para las trabajadoras embarazadas, la prioridad de permanencia en la empresa, ni una prioridad de recolocación en otro puesto de trabajo, reconoce que no existe ningún impedimento para que la legislación de cada Estado pueda garantizar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.

En definitiva, para CCOO esta sentencia obliga a revisar el marco normativo del despido de las mujeres embarazadas, que han dado a luz, o en período de lactancia, materia que tiene notables insuficiencias en nuestra legislación.



Es necesario proteger a las mujeres embarazadas del riesgo de despido, mediante una legislación preventiva que impida los abusos empresariales

8 DE MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

#VivasLibresUnidas por la IGUALDAD

Las confederaciones sindicales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, ante la conmemoración del 8 Marzo, Día Internacional de las Mujeres, reforzamos nuestro compromiso para combatir todas las formas de violencia y de discriminación contra las mujeres.

UGT y CCOO denunciaremos la pasividad del Gobierno en políticas de igualdad. Apoyamos activamente la movilización feminista con paros parciales contra las desigualdades estructurales, las brechas de género y las violencias machistas y como forma de visibilizar la precariedad laboral y social. Exigimos al Gobierno y a las empresas medidas reales y eficaces que combatan la discriminación.

En 2017:

- 49 mujeres y 8 niños y niñas murieron asesinadas por violencia de género. De enero a septiembre de 2017 se habían presentado 125.769 denuncias.
- El paro entre las mujeres alcanza supera los 2 millones, lo que supone una progresiva feminización del desempleo.
- Hay un millón y medio de mujeres menos que de hombres incorporadas a la actividad y 1,6 millones menos de mujeres ocupadas que hombres.
- Las mujeres dejaron de percibir, por un trabajo igual, casi 6.000 euros al año.
- Una masiva feminización de los contratos a tiempo parcial, el 73,86% de los mismos son desempeñados por mujeres (3 de cada 4).
- Las mujeres asumen mayoritariamente permisos y excedencias por cuidado (9 de cada 10 son tomadas por mujeres), lo que limita su desarrollo profesional y merma sus derechos y prestaciones sociales.

efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Activar políticas y medidas efectivas de corresponsabilidad, para que los cuidados se repartan equitativamente entre mujeres, hombres, la sociedad y el Estado, como la aprobación de la 5ª semana del permiso de paternidad, postergada por el Gobierno o la retribución de las excedencias por cuidado familiar, en línea con las propuestas aprobadas por la Comisión Europea en 2017.
- Fortalecer los servicios públicos, especialmente en Educación, Sanidad y Servicios Sociales, impulsando un modelo educativo igualitario que combata los estereotipos sexistas, así como garantizar las infraestructuras públicas necesarias para la atención a mayores, personas dependientes y menores —especialmente de 0 a 3 años.
- Promover una ley para la igualdad salarial, y avanzar en la representación paritaria en los distintos órganos de representación y decisión del conjunto de las estructuras sociales y económicas de la sociedad española.
- La ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo digno de las trabajadoras del hogar, así como la promoción activa, desde la representación de España en la OIT, de la aprobación de un Convenio Internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo.

UGT y CCOO en el 8 de Marzo reiteramos la denuncia por la inacción institucional y gubernamental de Europa ante el drama de las personas que han huido de sus países en conflicto, buscan refugio o solicitan asilo, y el especial impacto que sufren las mujeres y las niñas, en muchos casos víctimas de abusos y violaciones.

CCOO y UGT llamamos a trabajadoras y trabajadores a secundar la convocatoria de paros laborales de dos horas por turno y a participar en los distintos actos, manifestaciones y movilizaciones que se celebren con motivo del 8 DE MARZO, para reiterar nuestro compromiso activo con la eliminación de la discriminación laboral, económica y social de las mujeres.

CCOO Y UGT EXIGIMOS AL GOBIERNO Y A LAS FORMACIONES POLÍTICAS COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Avanzar en la eliminación de las violencias machistas, garantizando el estricto cumplimiento del compromiso económico, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Impulsar el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, incrementar las políticas activas de empleo, exigir planes de igualdad en todas las empresas obligadas por ley y establecer medidas de acción positiva, imprescindibles para combatir las brechas de género en el empleo, avanzar en conciliación y corresponsabilidad y eliminar las desigualdades en la protección social.
- Incrementar los recursos técnicos y humanos de la Inspección de Trabajo, y mejorar los criterios de vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad

