

INDÓMITAS

UNA MIRADA FEMINISTA DESDE EL SECTOR DE
LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE CCOO

SIEMPRE LUCHANDO POR LA IGUALDAD



CONTENIDO

03 EDITORIAL

Margarita García Rodríguez

04 LOS HOMBRES QUE NO AMABAN A LAS MUJERES

Belén Illescas Muñoz

06 POR LA IGUALDAD REAL CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Lidia Fdez. Montes

08 EL DOLOR DE LA FAMILIA Y LAS PERSONAS ALLEGADAS

M.Isabel López Cazorla

10 LOS CALENDARIOS DE LA VERGÜENZA

12 LOS AGRESORES SON DE TODA CLASE SOCIAL, EDAD, PROCEDENCIA, NACIONALIDAD

Catalina Lara Carmona

14 LUCHAR CONTRA LA POBREZA: UN RETO FEMINISTA

Paloma López Bermejo

16 LAS MUJERES SAHARAUIS EN LA LUCHA POR SU LIBERACIÓN

Noemí Sánchez Ginés

18 TRABAJOS LIBRES DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Carolina Vidal López

20 8M / EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS

Juana Olmeda Gómez / Carmen López López

22 ¿NUESTRA SALUD LABORAL PARA CUANDO?

Paloma Onrubia Dorrego

24 MUJERES, PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO SINDICAL

Patricia Sánchez del Castillo

Dirección de la revista y
coordinación contenidos

Paloma Onrubia Dorrego

Diseño de portada y maquetación

Secretaría Comunicación

FSC-CCOO Madrid

EDITORIAL

LAS MUJERES ALZAMOS LA VOZ

Hoy me siento a escribir la editorial con un sentimiento de orgullo sindical por la respuesta incondicional de tantas personas que se brindan de forma desinteresada a participar en la elaboración de la revista INDOMITAS, publicación bianual del sector de administración local de Madrid. Así que lo primero es mostrar el agradecimiento del sector a todas las compañeras que han colaborado. También a cada uno de vosotros y vosotras que sacáis unos minutos de vuestras apretadas agendas para compartir un ratito de lectura.

8 de marzo de 2023... Otro 8 de marzo más. Los años de nuestras vidas transcurren a toda velocidad, también los sindicales. Nuestro trabajo diario, mensual, anual transcurre en la negociación colectiva (acuerdos-convenios, planes de prevención, planes de igualdad, ...). Me voy a parar en estos últimos...

Nadie puede negar que hemos avanzado tanto cuantitativa como cualitativamente en la negociación de planes de igualdad; planes que no sólo cumplen con nuestro compromiso electoral, sino que además muestra la madurez sindical y el conocimiento de las normativas en igualdad de las personas que día a día desde las secciones y los equipos de extensión realizan esta tarea, también en el asesoramiento que proporcionamos desde la Secretaria de Mujeres SAL-M.

Este año, ante el eslogan de la campaña confederal "La Igualdad es un plan que Funciona" tenemos que reflexionar sobre el día de después de la firma del documento y el seguimiento que hacemos. ¿Vigilamos el registro de nuestro plan?, ¿hacemos participe de los acuerdos a toda la plantilla y en especial a nuestra afiliación?, ¿marcamos un calendario de reuniones, para controlar que se cumplen en plazo las medidas de acción positiva acordadas? Seguro que sí, pero hoy más que nunca, es necesario recordar que ante incumplimientos lo que mejor funciona es la movilización y la denuncia. Comisiones Obreras ha demostrado de sobra que podemos negociar hasta la extenuación (generando debate y haciendo propuestas serias). Pero que nadie dude que con igual contundencia sabemos movilizar a nuestra afiliación, en el caso de ser necesario. Hagamos que nuestros PLANES DE IGUALDAD funcionen.



Margarita García Rodríguez
Secretaria General del SAL-M CCOO

LOS HOMBRES QUE NO AMABAN A LAS MUJERES



Belén Illescas Muñoz

Bibliotecaria en la BM de Daganzo y delegada del comité de salud laboral por CCOO en dicho Ayto.

En 2022 decidí que en mi perfil de Instagram (solo tengo un pequeño montón de amigos/as) compartiría, si me enteraba por diferentes medios, los asesinatos de mujeres que se produjeran durante ese año en España, quería que en mi pequeño espacio se visibilizara esta terrible lacra y acercar así a mis conocidos algo que estamos normalizando.

En ningún momento pensé que a final de año en mi pequeño mundo virtual llegaría a tener alrededor de 62 reseñas, que hacían referencia a 62 mujeres asesinadas en España en 2022. Detrás de esos post, había un nombre de mujer asesinada, una vida sesgada, una familia rota, una sociedad conmocionada.

Esto me hizo buscar los datos oficiales del año pasado según el ministerio, son datos que cumplen con unos criterios concretos para ser considerados oficialmente como asesinatos por violencia de género, esta cifra oficial eleva a 49 las mujeres asesinadas en dicho año. En cambio, en plataformas como *femicidio.net* donde los criterios son más amplios, ya que suman feminicidios y otros asesinatos de mujeres cometidos por hombres, llegaron a sumar 99 casos.

Esta amplitud de cifras, no es más que el reflejo de una realidad muy cruel que tiene como víctimas a las mujeres, dejando claro que en todos estos asesinatos el móvil primordial es que se las asesina por ser mujeres.

2022 ha sido un año especialmente cruel, ya que muchas de las mujeres asesinadas habían denunciado y el sistema no las ha sabido proteger. Las víctimas nos indican fallos en dicho sistema y nos deben dar la clave para atajar estos errores y solucionarlos.

No puede ser que las mujeres pidan ayuda, tal y como les dice el sistema, y aun así se las abandone a su suerte.

Según la periodista Ana Bernal-Triviño, aunque se ha avanzado mucho en este tema, los datos nos avisan de lo que estamos haciendo mal. Debemos tener en cuenta datos como los que nos reflejan diferentes informes del defensor del pueblo, GREVIO o fiscalía, pero también hay que destacar las diferencias de trato a las mujeres víctimas entre nuestras comunidades autónomas como país, la no existencia de un juzgado de violencia de género por partido judicial o la falta de unidades de valoración integral forense.

Pero sobre todo y en lo que coinciden todas/os las especialistas es la falta de presupuesto que se destina a este tema.

Falta de presupuesto que radica en menos recursos para las víctimas, menos plazas en casas de acogida, menos formación para los profesionales, menos pre-

vención, menos medios de protección para las mujeres denunciantes, etc.

Las políticas de prevención y educación, que son clave para la solución del problema, deben ir acompañadas de políticas económicas siempre.

Los asesinatos machistas son familias destrozadas y sociedades heridas moral y económicamente.

Y bajo mi punto de vista, para acabar con los asesinatos machistas, también se debe implicar la sociedad, dejando de acoger comentarios negacionistas, que además de hacer ricos a unos pocos sin moral, solo sirven para dañar un camino que se va construyendo poco a poco, con mucho esfuerzo social, público y económico.

En el espacio “Antrozología” de Instagram se revela que quienes ejercen violencia contra los animales son hasta cinco veces más propensos a cometer violencia contra las personas. Según María José Bernuz Benítez, profesora de filosofía del derecho y sociología jurídica de la U. de Zaragoza, en la violencia ejercida contra las mujeres encontraremos 3 situaciones:

- El maltrato animal instrumental, ya que se utiliza al animal causándole daño, para causar dolor a la mujer.
- El Maltrato animal como indicador fiable y temprano de que el maltratador animal ejercerá maltrato hacia las personas, mujeres en nuestro caso.
- El maltrato animal tiene un impacto perjudicial en el desarrollo cognitivo y emocional en los miembros más vulnerables de la familia (infancia y mujer).

Estudios en Reino Unido, Canadá y USA dicen “Un 94% de las mujeres con animales de compañía dicen

“En 2022, 49 mujeres han sido asesinadas por violencia de género en España. Es la segunda cifra anual más baja, junto con los años 2016 y 2020 también con 49 mujeres asesinadas y después de 2021, el año en que se registró la cifra más baja de la serie con 48 mujeres asesinadas”

*Victoria Rosell, delegada del Gobierno
Contra la Violencia de Género*

que, si hubieran tenido un sistema de acogida con/para sus animales, hubieran escapado de sus hogares mucho antes”.

Como ya sabemos muchas mujeres amenazadas llevan la pulsera localizadora, y algunas tienen perros protectores, por lo que podría ser una idea interesante un programa de protección a las víctimas de violencia de género que

algunos perros/as de protectoras de animales abandonados, incluso maltratados, pudieran reconvertirse en animales de ayuda para víctimas de violencia de género. Dos almas dañadas que se dan protección mutua.





POR LA IGUALDAD REAL CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Lidia Fdez. Montes

Corresponsabilidad para la igualdad

Con motivo del Día por la Igualdad Salarial, que se celebró el pasado 22 de febrero, nuestra Confederación sacó un informe sobre brecha salarial entre mujeres y hombres en el que denunciaba que “por hacer más, ganamos menos”, en clara referencia a cómo esos trabajos de cuidados no remunerados afectan a nuestro salario.

La necesidad de conciliación entre la vida personal y la profesional es una cuestión que atañe tanto a

hombres como a mujeres. Sin embargo, debido a los estereotipos de género y la socialización sexista de la sociedad patriarcal en la que vivimos, las mujeres presentan mayores problemas ya que se asignan las responsabilidades de cuidado (de familiares principalmente) a las mujeres que, junto a la ausencia de corresponsabilidad, como reiteradamente se ha denunciado desde el feminismo, supone un lastre en sus carreras profesionales.



Un reparto desigual del trabajo de cuidados no remunerado que limita las oportunidades de las mujeres para la educación y la formación, el trabajo remunerado, el trabajo voluntario o las actividades de ocio.

La Directiva 2019/1158 de 20 de junio, sobre conciliación de la vida familiar y profesional, que promueve criterios de flexibilidad para facilitar la conciliación de la vida familiar de las personas trabajadoras, recuerda el impacto de género de los cuidados en su párrafo 11: “El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar. Las políticas de igualdad de trato deben orientarse a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos, y se anima a los interlocutores sociales a que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación. Asimismo, ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los

permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres (...)”.

Son muchas las normativas que han ido abordando esta cuestión y es hora de que demos el paso definitivo. Porque integrar verdaderas políticas de conciliación en la empresa no solo beneficia a los trabajadores y trabajadoras sino que repercute positivamente en la propia empresa.

Se trata de avanzar en corresponsabilidad efectiva por parte de los hombres, las mujeres, las empresas y la sociedad en su conjunto. Un compromiso para el que es necesario un decidido impulso al refuerzo de los servicios públicos de cuidados, de calidad y gratuitos o accesibles, especialmente para las rentas más bajas.

Y, por supuesto, asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en igualdad con el refuerzo de la Inspección de Trabajo y la agilización de sus labores.

Se trata de avanzar en corresponsabilidad efectiva por parte de los hombres, las mujeres, las empresas y la sociedad en su conjunto. Un compromiso para el que es necesario un decidido impulso al refuerzo de los servicios públicos de cuidados, de calidad y gratuitos o accesibles, especialmente para las rentas más bajas



ERES LIBRE ASI QUE EL DOLOR DE LA FAMILIA Y LAS PERSONAS ALLEGADAS



M. Isabel López Cazorla

Secretaria General de la Sección Sindical del Ayuntamiento de Getafe, ALEF, LYMA, EMSV y GISA

En este pequeño espacio, quiero reflexionar, y sobre todo visualizar a la familia y personas allegadas o cercanas de las mujeres asesinadas por violencia machista y sobre las familias de los asesinos.

Creo que apenas se habla de todas estas personas. Hijas-hijos, madres-padres, abuelas-abuelos, hermanas-hermanos, amigas-amigos, que, cuando ocurre un asesinato machista, sufren un duelo emocional terrible, que va estrechamente ligado, en algunas ocasiones, a unas grandes dificultades económicas, legales, sociales...

La familia y personas allegadas de la mujer asesinada reciben el apoyo de la sociedad y de quienes les rodean. Aunque esto ocurre de un modo muy puntual, y sería necesario mantenerlo mucho más en el tiempo. De nuevo, no solo a nivel psicológico, sino también a través de un respaldo económico, legal, social, etc.

Muchas hijas-hijos pierden a su madre, y en muchas ocasiones, también a su padre. Abuelas-abuelos que pierden a sus hijas e hijos, en unas circunstancias trágicas y terribles, que, en muchos casos, vienen precedidos de años de mucho dolor y sufrimiento.

Quiero mencionar expresamente a la familia y personas allegadas del asesino, que socialmente son mal vistas, y que en muchas ocasiones se les responsabiliza y culpabiliza de lo ocurrido.

Para estas personas que han perdido a su padre, hijo, hermano, amigo, el dolor de la pérdida va unido a hecho tan terrible que ha llevado a cabo esa persona.

Estas personas también suelen necesitar mucho apoyo y ayuda de quienes les rodean; e igual que la familia de la mujer asesinada, precisan de apoyo psicológico, para tratar de lidiar y superar ese sentimiento de culpabilidad y el rechazo social. Además del duelo por el hijo asesino, también tienen que afrontar el duelo de sus nietas y nietos y de la víctima.

Para terminar, quiero recalcar que mi única intención es visibilizar todo el dolor y sufrimiento que rodea a la violencia machista y a los asesinatos que derivan de ella. Ojalá logremos ser capaces de acompañar a todas estas personas, y sientan que, en estos momentos de tanto dolor, no están solas.

Todas y todos somos víctimas y responsables de la violencia machista y sólo entendiendo esta premisa, podremos ser capaces de luchar contra esta lacra de la sociedad.

Los asesinatos machistas producen un gran sufrimiento social, sobre todo en las familias de la víctima y del asesino

8M 2023

8 DE MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES



COMPROMISO FEMINISTA

CCOO ★★★★★
COMISIONES OBRERAS DE MADRID

WATER
Mary
COLORS



CCOO ****
unión comarcal Sur



Mujeres
Asesinadas
Violencia
machista



Niñas/os
asesinados
Violencia
Vicaria
Femicidios
Infantiles



Femicidios
en el ámbito
de la
prostitución



Femicidios
no íntimos



Víctimas
no oficiales

LOS CALENDARIOS DE LA VERGÜENZA

DICIEMBRE



04  **VANESA**

56 años / Mazarrón

NO CONOCIDO

67 años / Madrid

10  **ÁNGELA**

48 años / Albacete

11  **IRINA**

34 años / Lleida

19  **M^a CARMEN**

80 años / Zaragoza

22  **SORAYA**

32 años

22  **NO CONOCIDO**

45 años / Plasencia

24  **NO CONOCIDO**

48 años / Bilbao

25  **CRISTINA**

44 años / Matamala de Almazán (Soria)

26  **CARMEN**

88 años / Santa Perpetua de Mogoda (Barcelona)

27  **REBECA**

45 años / Bilbao

28  **ELENA**

34 años / Escalona (Toledo)

28  **NO CONOCIDO**
20 años / Vallecas

29  **SHIRLEY**
33 años / Brea de Tajo

ENERO

NO MÁS
VIOLENCIA
CONTRA
LAS MUJERES



05  **YESS MARÍA**
50 años / Santa Marta de Tormes (Salamanca)

08  **BELÉN**
24 años

EVA MARÍA
46 años

HAYATE
46 años

NATALIA
46 años

08  **NINA**
44 años

15  **ANTONIA**
60 años / Málaga

17  **ELI**
38 años / Balaguer (Lleida)

23  **PALOMA**
45 años / Valladolid

23  **INDIA**
8 años

31  **CATERINA**
64 años / Línea de la Concepción

FEBRERO

NO MÁS
VIOLENCIA
CONTRA
LAS MUJERES



05  **BEATRIZ L. G**
47 años / Baiona (Pontevedra)

06  **IRIS SÁNCHEZ**
44 años / Pezuela de las Torres (Madrid)

13  **ABDILE**
27 años / Vall d'Uixó (Castellón)

27  **ELIA**
17 años / Sevilla



LOS AGRESORES SON DE TODA CLASE SOCIAL, EDAD, PROCEDENCIA, NACIONALIDAD

Catalina Lara Carmona
Secretaría de Mujer e Igualdad y Política Social

Se ha considerado a diciembre un mes negro por las víctimas de violencia machista que se han registrado. 11 víctimas oficiales. Tanto es así, que este dato ha hecho reunirse al ejecutivo de urgencia para analizar las causas de estos hechos y tomar medidas.

Se han reunido en diciembre ante estas cifras, y pareciera que el menor número de víctimas por asesinatos machistas que se producen todos los meses, fuera lo normal, lo de siempre, la cuota fija que debemos sufrir las mujeres, mes a mes, año tras año y que, como tal, no mereciera ninguna respuesta. Esto supone un desprecio a todas aquellas mujeres que, en estos meses, donde parecía que el número de víctimas era el "habitual", no han merecido una reacción por parte de las instituciones.

En la violencia machista encontramos agresores de toda clase social, edad, procedencia, nacionalidad. Esto nos habla de que hombres, con diferentes culturas, diferentes educaciones recibidas, mayores, jóvenes, entornos distintos, pero con una transmisión común del patriarcado, les lleva a tener las mismas concepciones sobre el valor de la mujer, y su dominación sobre ella.

Esto, aunque algunas personas lo nieguen, es el verdadero motor de la violencia machista. Las ideas patriarcales que mantienen un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres, es algo que trasciende al momento cronológico, la cultura y la educación que han recibido los agresores. Es un sistema de violencia aceptado y transmitido, que no solo se refleja en las víctimas de asesinato machista, sino en toda forma de violencia hacia las mujeres, por el hecho de ser mujer, como la prostitución o la trata con fines sexuales. Se puede considerar un tipo de terrorismo.

Supone terror y muerte para la mujer, por el mero hecho de ser mujer.



La reunión de urgencia del ejecutivo, ante el número de víctimas de diciembre, como si la violencia de diciembre tuviera unas causas diferentes a la violencia de marzo, o de septiembre, como ya he dicho antes, supone, además de un desprecio a las mujeres asesinadas en meses y años anteriores, una falta de mirada global al enorme problema de la violencia machista.

Nos ofrecen como soluciones: la mayor coordinación entre instituciones como servicios sociales, sistema sanitario, policía, para completar la información del sistema Viogen, y así utilizar algunos detectores de forma preventiva para poder actuar antes de que se produzca la agresión o el asesinato. La mitad de las víctimas de diciembre, y de otros meses, tenían denuncias previas, y parece que esa información que si estaba ya detectada, no tenía destinada la protección necesaria para esas mujeres, que terminaron asesinadas.

ESTO ES UN FRACASO DEL SISTEMA Y TAMBIÉN UNA DEJACIÓN INSTITUCIONAL.

Entendemos que la erradicación de la violencia machista en raíz, es una cuestión de educación, pero esto, aunque fundamental, no soluciona lo que sucede en el “hoy”, y en el futuro próximo. La educación, como herramienta de cambio a largo plazo, es la más adecuada, siempre y cuando tenga una idea común mantenida en el tiempo, cosa que no se puede garantizar tampoco, con las diferentes opciones ideológicas que pueden gobernar.

Pero, más allá de ese proyecto de cambio a largo plazo, tenemos que fijarnos en las soluciones que se deben tomar a corto plazo.

La reunión de crisis del ejecutivo también aportó otra solución: la responsabilidad social en la detección de la violencia; concienciar a las personas que pueden ser testigos de indicios de violencia, para que den el toque de atención ante las instituciones, de una realidad en que la propia víctima, pudiera no estar en condiciones de denunciar. Esto es un aspecto importante, pero las instituciones no pueden basar su respuesta en una responsabilidad de terceros, en esa dejación de funciones que han de asumir como gobierno.

Hemos comentado antes, que este sistema de violencia que es el asesinato machista, es un tipo de terrorismo. Y como tal, ha de ser combatido con los medios necesarios. Con dotaciones presupuestarias que hagan real la protección a las víctimas desde los primeros indicios y manifestaciones de la violencia.

Dotaciones que hagan pensar a las mujeres que sufren estas agresiones, que existen unos medios, desde las diferentes instituciones, que les ofrecen una alternativa segura donde poder continuar su vida y la de sus hijos. Donde estas mujeres tengan la seguridad de que su denuncia, va a poner en marcha unos mecanismos de protección hacia ellas y de persecución hacia los agresores que les ofrezca la seguridad de dar el paso de salir de la situación de maltrato.

El ejecutivo se reúne de urgencia, ante el número de víctimas de diciembre, como si la violencia de diciembre tuviera unas causas diferentes a la violencia de marzo, o de septiembre

Todos hemos podido intuir, todos los medios que se han utilizado para acabar con otros tipos de terrorismo. En este país el terrorismo machista es el que más víctimas ha contabilizado con diferencia con respecto a otros. No sé cuántas mujeres asesinadas más hacen falta, no solo para sacar conclusiones basadas en recomendaciones, como en este último gabinete de crisis de diciembre, sino para hacer una apuesta firme, con todos los medios necesarios, para acabar con todos estos asesinatos.

Muchas mujeres siguen esperando.

ERES LIBRE ASI QUE LUCHAR CONTRA LA POBREZA: UN RETO FEMINISTA



Paloma López Bermejo
Secretaria General USMR-CCOO

El Instituto Nacional de Estadística ha revisado recientemente la definición de la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) que sirve de referencia para calcular los datos de pobreza relativa en la UE. Los datos revelan el importante incremento de la pobreza relativa durante los años de la COVID: entre 2019 y 2021, el número de personas pobres en España creció en 871.000 personas (unas 3.186.000 personas en toda la UE).

Pero no es menos relevante el claro sesgo detrás de este incremento: de las nuevas personas en situación de pobreza, 484.000 eran mujeres y 387.000 hombres. Así, de 13 millones de personas pobres en España (el 27,8% de la población, frente al 21,7% en la UE), el 53% son actualmente mujeres.

Esta evolución continúa tendencias de medio plazo en la economía española. La tasa de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) en España se redujo del 30,2% de la población en 2014 al 26,2% de 2019, una reducción de 4 puntos porcentuales (pp). Pero esta reducción fue notablemente desigual: mientras que la tasa AROPE de los hombres se redujo en -4,7pp durante los años de crecimiento económico (hasta el 25,1% de 2019), la tasa AROPE de las mujeres, no sólo se mantuvo más elevada, sino que cayó menos: -3,5pp (hasta el 27,1%).

Y durante la crisis posterior se ha mantenido la misma

dinámica: la tasa AROPE de los hombres creció en +1,6pp (hasta el 26,7% de 2021) mientras que la tasa AROPE de las mujeres lo hizo en +1,8pp (hasta el 28,9% de 2021). Este incremento es tanto más llamativo por producirse a contrapié de las tendencias en los países de nuestro entorno, hasta el punto que la brecha de pobreza relativa entre mujeres y hombres en España lleva superando la media de la Eurozona desde 2018.

Las mujeres son, además, las principales afectadas por las formas más severas de pobreza. Prueba de ello es el hecho que en el despliegue del actual Ingreso Mínimo Vital (IMV): de los 560.809 expedientes aprobados, 373.431 (dos tercios del total) tienen como titular a una mujer.

El IMV supone, sin embargo, un mecanismo de lucha únicamente contra las formas más extremas de pobreza, especialmente en las regiones más ricas como la madrileña. Según el INE, unas 500.000 personas en la Comunidad de Madrid (el 7,4% de la población) se encuentran en situación de carencia social o material severa, pero sólo 156.947 viven en hogares beneficiarios del IMV. La Comunidad de Madrid se niega a extender la cobertura de su Renta Mínima de Inserción (peor aún, la ha desmantelado por completo, con menos de 2.500 familias beneficiarias en la actualidad), y con ello la red de protección social contra la pobreza alcanza menos de una tercera parte de la población prioritaria.

No es casualidad que el Gobierno Regional insista en que la pobreza en Madrid “no se ve” según las infames palabras de su portavoz, Enrique Ossorio. Porque si a algo estamos acostumbradas las mujeres es que nuestras vidas y experiencias estén invisibilizadas, lo que sirve en este caso para ignorar las formas más graves de exclusión social en el debate público.

Y es por ello, precisamente, que tiene sentido situar la lucha contra la desigualdad de ingresos en el marco de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres: porque en un sistema capitalista y patriarcal, ambas formas de desigualdad se retroalimentan y perpetúan mutuamente. Más allá de las carencias del sistema de protección social, otro factor fundamental para explicar la pobreza de las mujeres deriva de su posición subordinada en el mercado laboral. Pese a representar la mayoría de la población, las mujeres somos menos de la mitad de la población ocupada y nos encontramos desproporcionadamente representadas en los sectores y categorías profesionales de menores salarios, así como de mayor parcialidad y temporalidad.

Esta participación refleja como los roles domésticos se proyectan en el ámbito laboral (y viceversa), desincentivando la participación en igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo para que las mismas nos mantengamos en una posición dependiente y asumamos una mayor carga de cuidados no remunerados en el hogar.

Los efectos combinados de las brechas salariales y laborales tienen como consecuencia que las mujeres españolas recibimos aproximadamente el 39,6% del total de las rentas salariales (World Income Databa-

De los 560.809 expedientes aprobados, del Ingreso Mínimo Vital, 373.431 (dos tercios del total) tienen como titular a una mujer

se, 2019). Y cabe recordar que los salarios suponen la principal fuente de rentas para una gran mayoría de la población. Directamente, ya que es muy reducido número de personas cuya principal fuente de ingresos son las rentas no-salariales (dividendos u otros ingresos de origen empresarial) e indirectamente, ya que el diseño del sistema de prestaciones contributivas (pensiones, prestaciones de desempleo) se encuentra fuertemente vinculado a los salarios: suponiendo en su conjunto, la parte principal del gasto social.

Por lo tanto, todas aquellas medidas que reducen la precariedad y la desigualdad salarial en el mercado de trabajo y que reducen la participación de las rentas no-salariales en el PIB son medidas que, directa e indirectamente, reducen también la desigualdad entre mujeres y hombres.

Hablamos de medidas, como la reciente reforma laboral, que penalizan la temporalidad o de incremento del SMI, que concentran sus efectos de forma mayoritaria en las mujeres. Pero también del impulso a los salarios a través de la negociación colectiva, con el fin de revertir el incremento desorbitado de los márgenes empresariales. O de mecanismos que penalicen la parcialidad involuntaria y que fomenten jornadas semanales más reducidas sin reducciones salariales. Y de la expansión del empleo público, especialmente en sectores, como los cuidados, caracterizados simultáneamente (y no es casualidad) por el trabajo doméstico gratuito de las mujeres y por su explotación en el sector privado. Hilar la defensa de la igualdad de sexos y la igualdad de ingresos es, también, un pilar de nuestra acción sindical en la empresa. La oportunidad abierta por la negociación de los planes de igualdad supone un hito para que la negociación colectiva incorpore sistemáticamente una perspectiva de género en el centro de trabajo: allí donde el sindicato es más útil y visible.

Quiero concluir reiterando la importancia de un enfoque comprehensivo al abordaje de la desigualdad. Como sindicato sociopolítico y de clase, nuestra labor es la de aunar complicidades en la construcción de mayorías sociales en favor de la igualdad. Esto implica tejer un cesto de muchos mimbres, pues todas las formas de discriminación y explotación se entrelazan en nuestra sociedad. Pero si algo sabemos es que sólo juntas es posible avanzar.



LAS MUJERES SAHARAUIS EN LA LUCHA POR SU LIBERACIÓN

Noemí Sánchez Ginés

**Secretaria de Mujeres de la Federación
de Servicios a la Ciudadanía de Madrid**

El día 18 de febrero de cada año se celebra el Día Mundial de Solidaridad a la Mujer Saharaui, con la finalidad de visibilizar ante el mundo el sufrimiento diario de las mujeres saharauis para obtener su legítimo derecho a la independencia y la dignidad bajo ninguna ocupación de su tierra patria.

Hace 45 años, Marruecos ocupó el Sahara Occidental con sus fuerzas armadas y la complicidad del Gobierno de España. Éste abandonó entonces su mandato de presidir la transición de su excolonia a su democrática soberanía, dejándola a la merced del autocrático régimen alauita. Desde entonces, Marruecos ha desatendido y violado todas las resoluciones de la ONU, donde siempre se ha reconocido el derecho del pueblo saharai sobre su territorio.

Las mujeres y hombres saharauis nunca cejaron desde entonces de clamar por sus derechos humanos y de luchar por liberarse de la arbitraria invasión y represión que sufren por parte del vecino Estado marroquí. Cuando estalló la guerra entre la resistencia del pueblo y el invasor, recrudecieron las barbaries, torturas y persecuciones contra las y los activistas por los derechos humanos de la ciudadanía saharai. La dictadura marroquí mantiene a la mayoría de esos activistas en arresto domiciliario, con policía en la puerta de sus casas que les impiden recibir visitas y relacionarse con su pueblo.

Es de justicia reconocer el aporte primordial de las mujeres saharauis en la lucha de liberación, tanto en el frente de batalla como en la retaguardia. Organizando resistencia en la clandestinidad y colaborando en labores de intendencia, su papel ha sido decisivo.

Durante 45 años, han generado y garantizado las imprescindibles estructuras básicas de la sociedad saharai en un entorno inhóspito y desértico, y dependiendo siempre de la ayuda humanitaria. Dentro de los campamentos han asegurado la alimentación, han creado escuelas, guarderías, centros sanitarios y han prestado la debida atención a las personas que llegaban más débiles o totalmente desprovistas. Su compromiso y dedicación ha sido crucial para la conversión de los campamentos en auténticas ciudades y espacios de dignidad para una población de más de 200.000 personas refugiadas.

Cabe destacar la importancia de la Unión Nacional de Mujeres saharauis, organización creada en 1974, con el objetivo de visibilizar la importancia del papel de la Mujer en el desenvolvimiento de la sociedad saharai, y sus derechos de igualdad.

En el largo y durísimo combate por la supervivencia y la liberación de su país, las mujeres saharauis han honrado a su pueblo. Hay que reconocer que su efectiva contribución ha logrado que la presencia de la

Mujere sea visible y reconocida en su función positiva e imprescindible en todos los ámbitos de la actividad social. Las mujeres saharauis han ido quebrantando así milenarias tradiciones culturales profundamente incrustadas en la sociedad que niegan los derechos de igualdad social y personal de la Mujer y la relegan opresivamente a una sumisa subalternidad a la población masculina.

Los avances logrados en la problemática de la Mujer que ha acompañado la lucha de las mujeres saharauis en tiempo de guerra y resistencia contra la criminalidad invasora del régimen marroquí, deberá ampliarse y asentarse para que las mujeres sean ciudadanas de pleno derecho en un Estado saharauí independiente, una vez que se recupere la soberanía nacional del territorio.

Las mujeres saharauis son un ejemplo a dignificar y difundir en nuestro país. Han demostrado que con la participación real en la lucha común por el bien de su pueblo, por un futuro mejor y posible, es como realmente se consigue instituir la igualdad de hecho y de derecho para la función de la Mujer en todos los ámbitos de la actividad y del comportamiento social.

Hoy en día, la legítima lucha de la población saharauí se ha vuelto aún mucho más dura y difícil. Con su sus acuerdos de alianza con Marruecos, nuestro Gobierno

ha dado un súbito vuelco a la política exterior de España y ha colocado abiertamente al pueblo saharauí a los pies de los caballos del agresivo expansionismo del régimen alauita, desafiando la solidaridad activa que siempre demostró el pueblo español con sus hermanos y hermanas saharauis y con sus hijos e hijas.

Un vergonzoso silencio se ha observado en todos los grandes medios de comunicación de nuestro país sobre las negativas consecuencias para el pueblo del Sahara Occidental que se derivan de sus acuerdos con la dictadura marroquí. Ante ello, la solidaridad de nuestro pueblo hacia la causa saharauí debe implementarse notablemente. Opino que el respaldo a la lucha pacífica de las mujeres saharauis contra la invasión marroquí debería ser una clamorosa centralidad de la manifestación por los derechos de la Mujer trabajadora del 8 de marzo en nuestro país. Espero que así sea.

Es de justicia reconocer el aporte primordial de las mujeres saharauis en la lucha de liberación, tanto en el frente de batalla como en la retaguardia



ERES LIBRE ASI QUE TRABAJOS LIBRES DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES



Carolina Vidal López
Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo de CCOO

Nadie debería ir a trabajar con miedo, arriesgando o con menoscabo de su dignidad, su salud, su seguridad, su intimidad, su libertad. Ninguna persona debería estar expuesta a sufrir violencia sexual o violencia por razón de sexo, por ser mujer, en el trabajo, en el trayecto al mismo o en cualquier escenario relacionado con la participación laboral. Sin embargo, esto les sucede a miles de mujeres en nuestros entornos laborales.

El trabajo asalariado es fundamental para nosotras, las mujeres, para nuestra autonomía y nuestra libertad. Lo sabemos bien, está en nuestra genealogía de sindicalistas feministas. Lo señaló nuestra pionera la dirigente obrera Clara Zetkin, que puso en marcha hace ya más de cien años la reivindicación del 8 de Marzo como Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras, quien aseguraba: *“La emancipación integral de todas las mujeres depende de la emancipación social del trabajo”*. También Simone de Beauvoir recordó que el trabajo es el mayor garante de la libertad para las mujeres. Y lo repetimos muy a menudo las mujeres de CCOO, concedoras desde nuestra experiencia de trabajadoras que la puerta de entrada a la autonomía económica, y por tanto, a la libertad, es el empleo digno.

Son muchas las desigualdades estructurales agravadas por las crisis coyunturales que nos impactan desproporcionadamente por ser mujeres. Pero a menudo se nos olvida que las mujeres soportamos una

crisis latente, no siempre visible ni cuantificada en todas sus manifestaciones: las violencias machistas. Recordamos cómo en plena pandemia causada por la COVID-19 desde ONU Mujeres se concienciaba de “la pandemia en la sombra”.

Porque la violencia contra las mujeres es, verdaderamente, la otra pandemia. Así lo ha definido la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde 2013. Para la OMS es un problema de salud pública que afecta a más de un tercio de la población femenina mundial. Un tipo de violencia omnipresente y devastadora, endémica en todos los países y culturas, dañina para millones de mujeres y causada por las desigualdades de género que afectan a las mujeres.

Una violencia patriarcal que, pese a la normativa igualitaria de la que disponemos en nuestro país, se retroalimenta con el capitalismo neoliberal, que se ejerce contra las mujeres y que se manifiesta con diversas formas, intensidades y efectos (sea violencia física, psicológica, sexual, económica, reproductiva, etc.). Supone una violación grave de los derechos humanos universales de las mujeres y del derecho a la igualdad efectiva. Impugna por la vía de los hechos las garantías constitucionales de nuestro Estado democrático y de derecho.

Todas las violencias son aterradoras, aborrecibles. Pero, desde nuestro espacio del feminismo sindical

hay dos manifestaciones que nos interpelan más directamente: el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia económica.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen formas de violencia sexual, además de física, psicológica, social y económica. Seguramente son las formas más frecuentes y más ocultas e impunes de violencia de género en el ámbito laboral. Evidencian la desigualdad estructural entre mujeres y hombres que persiste en nuestra sociedad y, por tanto, son reconocidas jurídicamente también como manifestaciones de discriminación de sexo-género. Esta invisibilidad e impunidad se ve favorecida por la ausencia de estadística, carencia que desde CCOO hemos denunciado insistentemente.

Para que nos hagamos una idea de la magnitud del acoso sexual en el trabajo, de la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres 2019, podemos extraer una estimación. Cuando se les pregunta a las mujeres que han padecido acoso sexual en general (8,2 millones en algún momento de su vida, poco más de 2 millones en los últimos 12 meses) el tipo de vínculo que les unía con el agresor, un 17,3% del total de mujeres han respondido que se trataba de alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre; 12,5% otro hombre del trabajo...). Extrapolando a la población, estimaríamos en 1.425.612 las mujeres afectadas en algún momento de su vida, 358.415 en los últimos 12 meses. Porque prácticamente 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral.

Muy lejos de los datos de las sanciones de la inspección de trabajo. En la Memoria de la ITSS 2020 (última publicada, en 2021), del total de 157.253 órdenes de servicio finalizadas de empleo y relaciones laborales, solo 242 correspondieron a acoso sexual y acoso por razón de sexo (sin separar datos de ambos acosos), es decir, el 0,15% del total de órdenes de servicio. Estos casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo sancionados por la inspección de trabajo en el 2020 equivalen solo al 0,067% de los casos que podemos estimar proyectando los resultados de la Macroencuesta.

La lucha sindical desde las CCOO contra el acoso sexual, primero, y contra el acoso por razón de sexo, así como contra todas las formas de violencia hacia las mujeres es tan antigua como las CCOO. Por nuestro carácter de sindicato sociopolítico y porque somos,

estatutariamente tras el 12 congreso confederal, un sindicato feminista. En cada etapa hemos luchado con las herramientas sindicales y legislativas a nuestro alcance, con la implicación de las Secretarías de las Mujeres, en un primer momento, y en la actualidad junto al enorme empuje de estas secretarías podemos contar con todas las estructuras sindicales. Actuando decididamente, innovando en medidas, líneas de actuación, instrumentos y herramientas sindicales.

En esta aspiración de mejora continua hemos puesto en marcha hace pocos meses el Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en el trabajo, pionero en el ámbito sindical, que servirá para contar y contarnos los muchos casos de acosos de estos dos tipos, para visibilizar y poner al alcance de nuestro activo sindical las herramientas necesarias para su prevención, para la adopción de protocolos de actuación e intervención en las empresas y centros de trabajo, acompañando y asesorando a las mujeres que se vean afectadas.

Y no olvidamos otra cara de la violencia: la económica, que según ONU Mujeres también es violencia estructural. Conocemos situaciones que nos afectan a las mujeres como menor acceso al empleo, salarios más bajos, brecha salarial, segregación ocupacional, trabajos desvalorizados, techo de cristal, cuidados familiares no remunerados y adscritos al rol de género, etc., junto a otras como menor reconocimiento social, falta de credibilidad, prejuicios y estereotipos, junto a una violencia sexual y de género persistente.

Son situaciones que nos causan pobreza, dependencia económica, limitan nuestra libertad, nuestra autonomía, en definitiva, perjudican o dañan nuestras vidas. Y, como ha escrito Marta Sanz: *“La tasa de temporalidad, el trabajo a tiempo parcial, el paro, el paro de larga duración, la inactividad, el riesgo de empobrecimiento y exclusión indican que nuestra situación es peor que la de los trabajadores varones. La violencia económica, la violencia estructural, se desarrolla en paralelo a la violencia machista contra el cuerpo femenino. Diferenciar las violencias, como si no fuesen la misma, juega en nuestra contra”*.

Desde CCOO vamos a contarlo y a actuar sindicalmente para que los trabajos libres de violencia machista sean posibles.



Juana Olmeda Gómez **Carmen López López**
Secretaria General de la FSC-CCO **Secretaria de las Mujeres de la FSC-CCO**

CAMPAÑA DE ELECCIONES SINDICALES FSC-CCO **CONSEGUIR LA IGUALDAD REAL CON LA PARTICIPACIÓN DE** **MÁS MUJERES**

“Nunca olvides que una crisis política, económica o religiosa será suficiente para que los derechos de las mujeres sean cuestionados”. Simone de Beauvoir

Este 8 de marzo queremos poner de manifiesto el avance de la participación de las mujeres en nuestra organización a través de esta campaña puesta en marcha para las elecciones sindicales (EES).

En este año, especialmente relevante para CCOO, se acumula la mayor parte de los procesos electorales en los distintos ámbitos sindicales que nos darán la representatividad que nos otorga la capacidad de actuación como organización en el marco del Dialogo Social, fundamental para desarrollar nuestra actividad sindical en la defensa de los derechos laborales y como actores fundamentales en la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía.

Es también, por tanto, un proceso igual de relevante para la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC) porque nos permite poder participar en todos los ámbitos que nos son propios: mesas de negociación, convenios colectivos, planes de igualdad... es decir, en nuestro espacio sindical.

“La representación del mundo, como el mundo mismo, es obra de los hombres; lo describen desde su propio punto de vista, que confunden con la verdad absoluta” (Simone de Beauvoir)

Sabemos que el masculino no es neutro, y un análisis de la realidad que explica la vida solo teniendo en cuenta el mundo desde la perspectiva de los hombres como neutro, no es igualitario.

Las mujeres somos el 50% de la población y el 40% del sindicato, y en este espacio cada vez somos más –como así demuestran las estadísticas de afiliación mes a mes- pero sin embargo no tenemos esa presencia en los órganos donde se negocia y deciden las condiciones laborales, lo que es una total anomalía.

Por ello, este 8M queremos dar un gran impulso en este proceso electoral, fortaleciendo la presencia de las mujeres en todas las candidaturas, para que aporten la experiencia que FSC-CCO tiene y quiere demostrar y así conseguir una participación más igualitaria e intensa

Integrar y promover a MÁS MUJERES en nuestras

candidaturas en las EESS es esencial para conseguir el sindicato feminista que queremos, paritario e igualitario, un sindicato de mujeres y hombres. Es por tanto fundamental propiciar una mayor presencia de mujeres en todas las listas electorales, y situar a estas mujeres en posiciones que posteriormente permitan liderar sus respectivas organizaciones o estructuras.

Las elecciones sindicales son el reflejo de cómo nos conformaremos los próximos 4 años y por ello es tan importante que las mujeres formen parte de nuestras listas, que sean elegidas como delegadas de empresa, en las juntas de personal, en los comités de empresa.

Esta es la garantía fundamental para que puedan participar en la realidad laboral de sus trabajos y tengan capacidad de intervenir en cada ámbito.

El presidente del Gobierno ante el 8M ha anunciado que “se aprobará una ley de representatividad paritaria entre hombres y mujeres en los centros de decisión. La futura Ley de Representación Paritaria afectará a todos los ámbitos de la sociedad, desde la política a la economía. Las candidaturas electorales deberán tener una composición paritaria con listas cremallera en la ley electoral con una alternancia de personas de uno y otro sexo. La reforma se aplicará a todos los procesos electorales”

Lograr incorporar un mayor número de mujeres en nuestras candidaturas, incluyendo medidas de acción positiva, debe ser un compromiso fundamental de todas y todos para conseguirlo.

Ahora es el momento de incorporar a mujeres en el trabajo del sindicato a través de las EESS, que nuestra voz y posición sean escuchadas. Conseguir la igualdad real con nuestra participación.

Es nuestro deber dar a las mujeres el lugar que merecen en nuestra organización. Una organización plural que aún necesita un impulso y asumir como propia la forma de hacer las cosas desde una perspectiva de mujeres y feminista: más diálogo, más escucha activa, más participación y más colaboración. Una organización en la que las estructuras de dirección reflejen la realidad del sindicato, que no es más que

FORMA PARTE DE LAS LISTAS DE CC00 EN LAS ELECCIONES SINDICALES Y APORTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE TU EMPRESA Y LA SOCIEDAD NECESITAN

8M

DA EL PASO

El poder de cambiar las cosas

8M CC00 servicios a la ciudadanía

Somos un sindicato feminista y ahora lo vamos a demostrar

la de una apuesta porque las mujeres se integren y gobiernen.

Y no sólo en este ámbito: también en las secciones sindicales, pilar fundamental de la acción sindical en los centros de trabajo. Es en el día a día donde el rostro cercano que mejora la vida de las trabajadoras y los trabajadores debe ser el de una mujer, mujeres fuertes y decididas a ayudar a que las reivindicaciones laborales, sean escuchadas. Mujeres que hacen mejor la vida de la gente. Mujeres de CC00.

¿NUESTRA SALUD LABORAL PARA CUÁNDO?



Paloma Onrubia Dorrego
Secretaría de Salud Laboral y Mujeres, SAL-M

No dejo de sorprenderme cada vez que analizo las evaluaciones de riesgos: (seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial), la realidad de las mujeres se sigue invisibilizando, “haciendo bueno que el genérico masculino nos incluye a todas”, y no, no me refiero al lenguaje, que también; me refiero a la falta absoluta de especificar que riesgos, que sustancias contaminantes, que condiciones laborales concretas afectan a las mujeres y si es de manera distinta de cómo afecta a los varones.

Artículo 2. Objeto y carácter de la norma (LPRL).

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Centrémonos en la protección de la seguridad y la salud de las plantillas mediante la eliminación o dis-

minución del riesgo, a voz de pronto pienso; **si no conozco el riesgo no sé cómo evitarlo**, vale, necesito información:

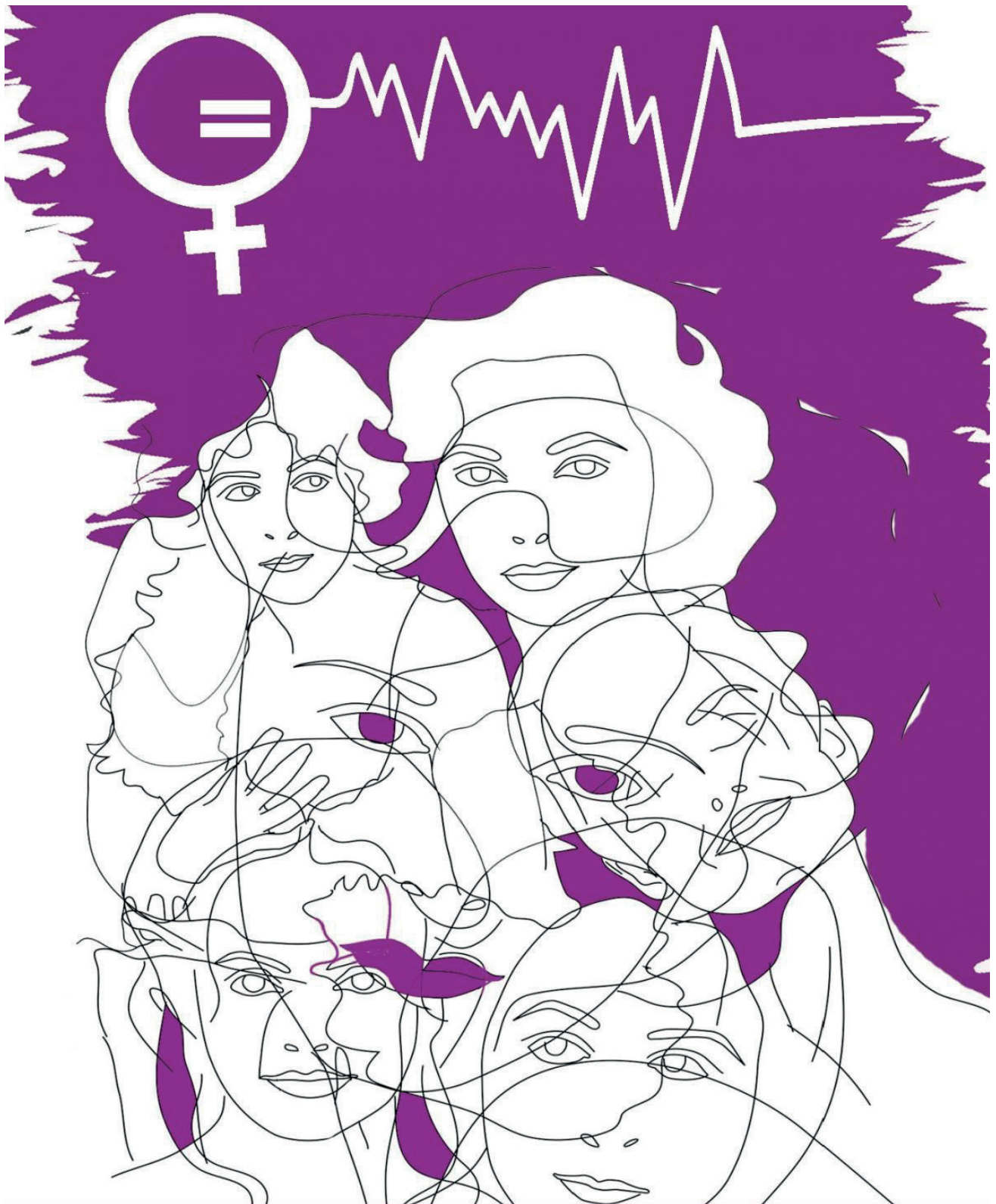
- Accidentabilidad desagregada por sexo y edad.
- Evaluaciones claras con perspectiva de género y edad.
- Reconocimientos médicos específicos por puesto y persona que lo ocupa.

Entiendo que se tiene que cumplir lo que dice la Ley, formación para conocer e interpretar de lo que estamos hablando, no solo a las personas delegadas, sino también al resto de la plantilla.

Si es tan sencillo, ¿por qué en los raros casos donde se especifica la salud de las mujeres se circunscribe al embarazo y la lactancia?

¿Y la Dismenorrea o períodos menstruales dolorosos? Son los períodos en los cuales una mujer experimenta cólicos en la parte baja del abdomen, que pueden ser fuertes o agudos e intermitentes, también se pueden presentar con dolor de espalda o piernas e incluso cefaleas.

¿Y el Climaterio? Período de la vida de las personas que se caracteriza por una disminución natural de la actividad de las glándulas sexuales, en el caso de las mujeres se incluye en este proceso la menopausia o



pérdida del ciclo menstrual. No son equiparables las consecuencias del climaterio en la salud y el bienestar de hombres y mujeres, así como las posibles repercusiones en el ámbito laboral.

Mi pregunta es, ¿Cuántos encargados, jefes, capataces (hombres) conocen esas diferencias? ¿En cuántas evaluaciones de riesgo se especifican o se tienen en

consideración? ¿Cómo se aplica el conocimiento de esta realidad en la vigilancia de la salud? ¿Se programan las medidas de acción positiva, adecuación de puestos de trabajo y las campañas de sensibilización?

Mi respuesta es: si no se conoce, no existe. Alcemos la voz de las mujeres de CCOO, ¿NUESTRA SALUD LABORAL PARA CUÁNDO?



MUJERES, PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO SINDICAL

Patricia Sánchez del Castillo
Secretaria General Sección Sindical CCOO
Ayuntamiento de Boadilla del Monte

En 1952, la Organización de las Naciones Unidas declaró el Día 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer. Desde entonces, se reconoce internacionalmente esta fecha como una jornada de reivindicación y recordatorio de la importancia de lograr la plena igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en beneficio de toda la sociedad.

Durante los últimos cincuenta años desde los diferentes gobiernos e instituciones de la sociedad civil se han desarrollado herramientas para conseguir una sociedad más justa e igualitarias entre mujeres y hombres. Medidas como la Plataforma de Acción Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y otros acuerdos internacionales que han permitido avances importantes para subsanar la desigualdad de género.

La igualdad de género es un derecho humano, pero las desigualdades entre mujeres y hombres siguen estando fuertemente arraigadas en la sociedad y, se producen también, en las organizaciones sindicales.

Las mujeres somos la mitad de la población, en cambio, no tenemos una presencia equivalente en los órganos donde se negocia y deciden las condiciones de las plantillas, rozando el 40% representación femenina en las organizaciones sindicales. Las listas crema-

llera, el “cupo femenino sindical” y las indicaciones federales y confederales respecto del impulso y empoderamiento sindical de la mujer, pretenden reducir las desigualdades numéricas. Pero estas medidas no resultan ser suficientes para derrumbar las fuertes creencias culturales asentadas en la idea de que las mujeres no podemos hacernos cargo de responsabilidades de liderazgo económico, político y social

En una jornada como la del 8 de marzo, nos toca reflexionar acerca de las cuestiones que obstaculizan la participación de las mujeres y la plena igualdad en el activismo sindical, para avanzar en la construcción de un sindicato más igualitario que posibilite una participación real del liderazgo femenino. En este sentido, encontramos la ausencia real de conciliación de la vida familiar, laboral y sindical, y la imagen del sindicalista hombre como referente de las organizaciones sindicales como ejes centrales de las limitaciones de la participación sindical femenina. Las tareas de cuidado siguen recayendo fundamentalmente en las mujeres y, a pesar de que vamos avanzando en corresponsabilidad, el concepto de “superwoman” así como la carga mental y la escasez de tiempo influyen de manera directa en la falta de implicación de las mujeres en la militancia sindicalista.

Otro elemento que dificulta la participación femenina en el sindicalismo es la necesidad de la lucha perma-

nente por los cargos de responsabilidad, dinámicas en las que las mujeres nos sentimos fuera de juego. El liderazgo exitoso y validado por la sociedad está asociado a la idea jerárquica de fuerza, agresividad y competitividad; características tradicionalmente atribuidas a los hombres que se alejan de las cualidades que definen los estilos de liderazgo femenino, más horizontales y equitativos basados en la empatía, la concreción y el pragmatismo.

Pese a los avances, queda camino por transitar hasta conseguir una igualdad real en la participación y el activismo sindical entre mujeres y hombres. Un camino de lucha y transformación que recorreremos cada día desde nuestro activismo sindical para alcanzar la igualdad real. Las mujeres, construimos desde nuestra práctica sindical cotidiana un modelo diferenciado de militancia que coloca a las personas trabajadoras en el centro. Un modelo de liderazgo respetuoso, basado en dinámicas relacionales que descentralizan el poder y facilita el apoyo mutuo en pro del cumplimiento de proyectos colectivos de mejora de las condiciones laborales de mujeres y hombres. Un modelo sindical amable, basado en el diálogo, la escucha y la empatía que apuesta por tejer, desde dentro, un sindicato verdaderamente feminista.

En una jornada como la del 8 de marzo, nos toca reflexionar acerca de las cuestiones que obstaculizan la participación de las mujeres y la plena igualdad en el activismo sindical, para avanzar en la construcción de un sindicato más igualitario que posibilite una participación real del liderazgo femenino



INDÓMITAS

de marzo 2023



CCOO ★★★★★
servicios a la ciudadanía
sector administración local