



8 DE MARZO: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Banca:
Hablemos
de Banco
Santander



Telemarketing:
Trabajo precario



Sanidad:
De la salud
de las mujeres

Este especial de Rojo y Negro realizado con motivo del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, tiene como objetivo visibilizar y denunciar las desigualdades y la precariedad que sufrimos las mujeres en el ámbito laboral. Compañeras de distintos sectores laborales y desde diferentes lugares y realidades del Estado, nos cuentan la situación que están viviendo.



Limpiadoras:
Las invisibles



Empleadas de hogar:
La mayor irregularidad laboral



Bomberos forestales:
La mujer rural



Cuidados:
El sector feminizado

Pensionistas:
Brecha salarial

LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES

De la salud de las mujeres y de las mujeres en la salud

Eva Sánchez-Barroso López



Hasta la última década del siglo XX, las mujeres éramos prácticamente invisibles para la ciencia médica. Tanto en la vertiente asistencial como en la investigación, la mujer ha sido tratada durante toda la historia con los parámetros correspondientes a los hombres. Se ha constatado que, ante un mismo problema de salud, se realiza un menor esfuerzo de diagnóstico y terapéutico si quien padece la enfermedad es mujer.

En la mayoría de las sociedades, tanto pasadas como actuales, la mujer suele tener un menor estatus social y económico que el hombre, lo que se traduce en relaciones de poder desiguales, con menor posibilidad de acceso a los recursos de todo tipo, así como de control sobre los mismos.

Se ha difundido la creencia generalizada de que, por ejemplo, las mujeres sufrimos menos infartos de

miocardio que los hombres, o somos más susceptibles de padecer enfermedades mentales. Hasta finales del siglo pasado solo participaban hombres en los estudios sobre el infarto de miocardio, lo que llevó a la conclusión de que eran sobre todo ellos quienes lo padecían. Más tarde se comenzaron a incluir mujeres en estudios posteriores, y se pudo constatar que los síntomas del infarto podían ser muy diferentes y ello dificultaba en muchos casos el diagnóstico y el tratamiento. No tenerlo en cuenta ha tenido como consecuencia que el infarto de miocardio tiene una letalidad muy superior en mujeres que en hombres.

En el otro ejemplo, el de la supuesta mayor predisposición a padecer enfermedades mentales, provoca que se invisibilicen quejas y síntomas porque desde un primer momento se asocian a la salud mental, cuando en muchas ocasiones

están relacionados con otros factores. Es lo que sucede con los disruptores endocrinos ambientales, que afectan especialmente a las mujeres, y que en muchos casos están detrás

Los “programas de la mujer” en atención primaria suelen limitarse a citologías, embarazos y mamografías, como si a las mujeres no les afectase nada más

de una anemia o un hipotiroidismo (uno de los principales problemas de salud laboral para las mujeres es que nos afecta mucho más la exposición a contaminantes químicos). O de falta de atención a la sobrecarga de cuidados y trabajos menos remunerados. Por no hablar de las enfermedades autoinmunes, que padecen mayoritariamente las mujeres y que son infradiagnosticadas, o se tardan años en diagnosticar porque algunos de sus síntomas pueden coincidir con los de la ansiedad o la depresión, enfermedades que también pueden estar asociadas a déficits de ferritina o tiroxina, o a problemas autoinmunes, lográndose de esta manera una perfecta pescadilla que se muerde la cola que puede seguir hasta el infinito. Como en la película “Atrapado en el tiempo”, condenadas a repetir el día de la marmota una y otra vez.

A pesar de que hace alrededor de treinta años que se comenzaron a realizar los primeros estudios de investigación médica con perspectiva de género, los estereotipos siguen estando muy presentes en la medicina actual. Tanto en su vertiente asistencial como investigativa. Pero cuidado, he dicho que se comenzaron a realizar, no que se haya generalizado su realización. La realidad es que poco pueden cambiar los estereotipos si no se hace una apuesta decidida por integrar la perspectiva de género en la investigación médica. Si las ciencias de la salud, a pesar de ser ciencias cada vez más feminizadas en todas sus especialidades, no incluyen modelos diferenciados para explicar la salud de las personas y los grupos, poco po-

drán avanzar hacia una verdadera equidad en la atención.

Pero no se trata solo de las enfermedades, sino de las desigualdades que provocan las enfermedades. Como apuntaba al principio de este artículo, por todo el mundo las mujeres siguen sufriendo desventajas sociales y económicas, con las consiguientes consecuencias negativas para la salud. “La salud de las niñas y las mujeres se ve influida de manera definitiva por factores sociales y económicos, como el acceso a la educación, el nivel de riqueza y el lugar de residencia. En casi todos los países, las niñas y las mujeres de las familias más pudientes presentan menor mortalidad y usan más los servicios de asistencia sanitaria, por comparación con las que pertenecen a familias pobres. Estas diferencias no se limitan a los países en desarrollo, sino que también ocurren en los países desarrollados” (Organización Mundial de la Salud, 2009).

Por todo el mundo, la atención a la salud de la mujer se suele centrar en su faceta como hembra reproductora: los “programas de la mujer” en atención primaria suelen limitarse a citologías, embarazos y mamografías, como si a las mujeres no les afectase nada más. Es una especie de tradición que marca que lo importante en la mujer es la reproducción y que en todo lo demás es igual al hombre. Y, evidentemente, no es así.

Prestar atención a la salud de las mujeres es un medio necesario y eficaz para fortalecer los sistemas de salud en su totalidad, y ese fortalecimiento nos beneficia a todas.

Mejorar la salud de las mujeres es mejorar el mundo.

¿Precariedad en Banca? Pues no sé, hablemos de Banco Santander

Trabajadora Banco Santander afiliada a CGT-Banca Madrid

Banco Santander:

“Lídera el índice de igualdad de Género de Bloomberg 2020”, donde se evaluaron a casi 6 000 empresas de 84 países.

“Se adhiere al programa de igualdad de género del Pacto Mundial de Naciones Unidas”.

“Su compromiso es fomentar el talento femenino y su presencia en los puestos directivos para conseguir una igualdad de género real”.

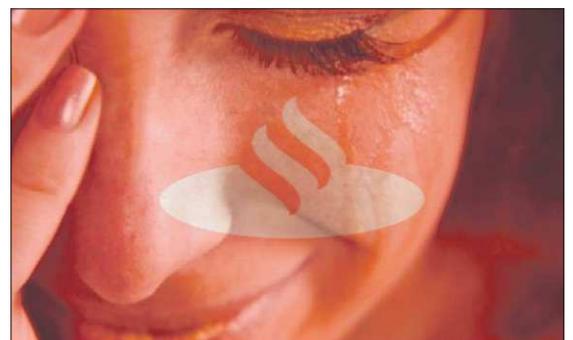
Y así cientos de noticias que cualquier persona puede encontrar

buscando por las redes sociales, ya que los medios de comunicación, al igual que las empresas que se encargan de realizar dichos estudios o estadísticas no se preocupan de contrastar esos datos, sino que se embolsan en su bolsillo cantidades de dinero con el fin de hacernos creer que todo ello es veraz.

Pues bien, yo trabajadora de este gran Banco Sencillo, Personal y Justo os puedo asegurar que las maneras que tienen de fomentar el talento femenino son contrarias a lo que entendemos debieran ser las propicias para conseguir una igualdad de oportunidades de todas las personas que conforman su plantilla.

Esta empresa que presume de que la plantilla es su mejor valor, no duda en premiar a las compañeras que deciden en algún momento de sus vidas ser mamás. Mejor dicho, que se atreven a decidir en algún momento de sus vidas ser mamás, ya que muchas compañeras por no perder sus puestos actuales se lo piensan e incluso en algunos casos no se atreven a dar el paso; incluso muchas compañeras que al final sí deciden hacerlo, ven cómo el estrés y otras tensiones se lo ponen muy difícil y en el peor de los casos sufren abortos repentinos.

Bueno, pues nos centramos en las compañeras que deciden y



consiguen ser mamás. Como comentábamos antes, al banco no le tiembla el pulso ni un segundo para premiarnos. Debe ser que al ser mamás se nos caen algunas neuronas principales ya que inmediatamente el banco considera que ya no somos aptas para seguir llevando a cabo puestos que impliquen responsabilidad y nos relegan a otras funciones.

Y es que de nada vale vender proyectos e iniciativas que

apuesten por la equidad, cuando los métodos que utilizas con tu plantilla no se adaptan a ellos. Y aún más si cabe teniendo al frente una presidenta que no se cansa de proclamar su feminismo, pero que con sus actos y permisividad dentro de su empresa no representa esos valores que ella misma ni se cree, ni se creará en su vida. Porque, Botina, por mucho que lo digas tú no eres feminista.

EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Mujeres y precariedad en la Administración Pública

Eva Sánchez-Barroso López
Sindicato de Administración Pública de
CGT Madrid

En el enunciado de este artículo mucha gente puede pensar que hay términos incompatibles. Hay tres conceptos: mujeres, precariedad y administración pública. Siempre se ha considerado que el empleo en la administración pública (AP) era algo fijo, protegido, vitalicio; un seguro de vida para la persona y su familia. Aunque no siempre fue así. Y ya tampoco es así. Y, desde luego, no es solo eso. Me explico.

Me voy a remontar a unos cuantos años atrás, pero espero que no me lo tengáis en cuenta.

Durante el siglo XIX se produjo una "revolución" en la forma de considerar el trabajo de los funcionarios/empleados públicos. En la primera mitad del siglo, cada vez que se producía un cambio de gobierno (evidentemente por decisión del monarca de turno, los oligarcas del momento o la situación militar), todas aquellas personas que trabajaban para el Estado cesaban inmediatamente en sus puestos. Y eran sustituidos por otras personas afines al partido político o a la corriente dominante. Eran los famosos "cesantes". El trabajo en la administración pública era inseguro y partidista, y los que entraban en la administración buscaban generalmente medrar y aprovecharse. Y esa es una idea que se ha mantenido arraigada en el imaginario popular.

A lo largo del siglo XIX, sin embargo, esa situación fue cambiando. Algún iluminado hubo que se dio cuenta de que así no se podía avanzar hacia ninguna parte. Y aunque los conceptos de servicio público y estado del bienestar estaban aún muy lejos de sus mentes, se comenzó a estructurar el empleo en la administración pública como algo permanente, no sujeto a los cambios de gobierno. Hacer del empleo público una profesión, no una prebenda, para asegurar la neutralidad en su trabajo.

Así se inventó la figura del "funcionario de carrera". Figura que fue desarrollándose durante la segunda mitad del siglo XIX y buena parte del XX. Y que trataba de asegurar esa neutralidad y profesionalidad en el quehacer por medio del acceso a un puesto de trabajo a través de oposiciones que debían respetar los principios de mérito y capacidad. Lo de la igualdad vendría después.

Lógicamente, los funcionarios eran todos hombres. Digo lógicamente porque, como sabéis, hasta hace muy poquito tiempo, la mujer decente tenía que trabajar única y

exclusivamente en su casa. Durante el franquismo se comenzó a permitir el acceso de la mujer a la función pública, con ciertos reparos. Y fue la época dorada del mítico "empleo-para-toda-la-vida".

A pesar de las luces y las sombras, hemos llegado a la profesionalización del empleo público, la creación de la figura del funcionario de carrera, que durante muchos años fue la única posibilidad de empleo en la administración... (teóricamente, claro, porque coladeros siempre ha habido, y sobre todo durante el franquismo se crearon sistemas, entes y organismos para premiar a los afectos con trabajos en el sector público, pero me desví del tema).

No obstante, tenemos que recordar que la figura del funcionario de

prestación, en teoría para desempeñar tareas muy específicas, oficios concretos diferentes del puramente administrativo.

Pero gracias a la portentosa imaginación de los poderes del Estado, en este siglo XXI nos encontramos con que se han ido creando e ideando formas de empleo en la administración pública que poco tienen que ver con aquel invento idealista del funcionario/empleador público como eje alrededor del cual se podía seguir desarrollando trabajo de servicio público al margen de la inestabilidad predominante en cada momento.

En la actualidad, para no seguir con los tiempos pasados, nos encontramos con una gran variedad de posibilidades de empleo público, en muchas de las cuales la precariedad

pública: más de la mitad de sus integrantes son mujeres (56,66%). El mayor porcentaje se produce en las comunidades autónomas (67,61%), dado que, en las áreas de Sanidad y Educación, competencias de las CC.AA., trabajan las mujeres en porcentajes muy superiores a la media, y que es la Administración de más reciente creación y, por ello, refleja la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo que ha tenido lugar en las últimas décadas.

El porcentaje de mujeres en la Administración General del Estado -AGE- (48,81%) es inferior al del conjunto de las Administraciones Públicas. En el Sector Público del Estado, la menor presencia de mujeres (31,15%) se explica porque en las Fuerzas Armadas (12,83%) y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (10,86%) existe todavía un abrumador predominio masculino. Por esta razón, y por causas que cualquier anarcosindicalista comprenderá, cuando me refiera a la AGE lo haré excluyendo a la "fuerzas y cuerpos".

Finalmente, en la administración local el porcentaje de mujeres es ligeramente inferior al de la AGE (50,51%).

Volviendo al tema que nos ocupa, ya hemos visto el peso de cada administración en el total y el porcentaje de mujeres existentes en cada una de ellas. Ahora vamos a ver la relación entre la galopante precarización del empleo en la administración pública y su repercusión en las mujeres.

En la actualidad, tras un gran esfuerzo de inventiva por parte de los diferentes poderes del Estado, existen unas cuantas posibilidades de empleo en la AP:

Existe una importante "laboralización" del empleo público en España: el 23,08% de los empleados públicos son personal laboral. Pero eso por sí mismo no es sinónimo de precariedad y desigualdad. Funcionarios y "laborales" son las vigas que, en igual medida, sustentan el trabajo de servicio público propio de la administración pública. Perdonad que me repita, pero es importante recalcar en todo este sector, el concepto de "lo público": es de todos y es para todos.

El problema está en que el porcentaje de funcionarios interinos, personal eventual y otro personal precario es del 20,77% en el total del empleo público en España. La administración pública fomenta el trabajo precario. Y, considerando las proporciones que ya hemos visto antes del peso de los servicios sanitarios y educativos y de la masiva feminización de estos sectores, podemos decir que la administración pública fomenta el trabajo precario de las mujeres.

La Encuesta de Población Activa (EPA) aporta datos sobre la altísima tasa de empleados públicos con contratos temporales (datos correspondientes al segundo trimestre de 2020):

■ Casi el 90% del empleo perdido en el último trimestre estaba ocupado por mujeres: se han perdido 19 800 empleos ocupados por mujeres, mientras que solo 2 300 hombres han salido de la Administración.

■ El 10% de los contratos temporales en la Administración tienen una duración superior a los 3 años, mientras que en el sector privado solo suponen el 2,2% de la contratación temporal.

■ Según datos del segundo trimestre de 2020, el 10% del personal eventual de la Administración lleva más de tres años en esta situación. En el sector privado, el porcentaje de personas con un contrato temporal de más de tres años representa solo el 2,2% del conjunto de empleados temporales.

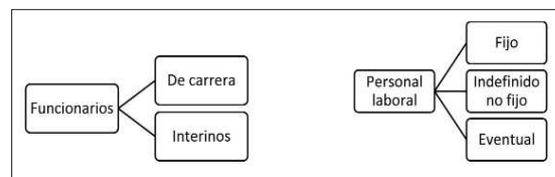
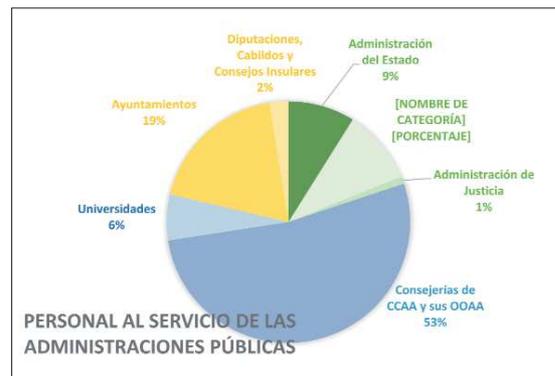
■ La tasa de temporalidad de las mujeres es de 32,1%, casi 12 puntos más alta que la de los hombres (20,3%).

Sin embargo, aún hay más. Porque el personal al servicio de la administración pública no somos solo aquellos con una relación estatutaria o contractual con una administración. Otro de los "grandes inventos" en el sector público ha sido la externalización y subcontratación de servicios que habitualmente prestaba directamente un organismo público, o servicios esenciales para el funcionamiento del mismo ente.

Por ejemplo, los servicios de limpieza en colegios, hospitales, institutos, oficinas, vías públicas. Al externalizar estos servicios, es decir, al contratar empresas privadas para que cubran estas tareas que la administración demanda, por medio de licitaciones públicas en las que el importe de la oferta es el factor más importante para valorar una contratación, las empresas ofertan generalmente a la baja. Y la adjudicación, en la mayoría de los casos, se hace a la empresa que presenta la oferta más económica. Con lo que eso conlleva de salarios muy bajos para poder cubrir costes. Por no hablar de la incertidumbre siempre presente ante la continuidad de los contratos en el tiempo.

Y en esta situación se encuentran los trabajos de limpiezas, de medio ambiente, servicios técnicos y de mantenimiento, mozos, teleasistencia, atención a la dependencia, centros de día...

La precariedad en el empleo está creciendo cada vez más en la administración pública, y ese empleo público precario tiene nombre de mujer.



carrera se "inventó" para que el normal desarrollo de la administración pública siguiera su curso fuera quien fuera el gobernante de turno. Esa es la idea clave, y la idea que debemos considerar como la columna vertebral que garantiza los servicios a la ciudadanía.

Así se llegó a la segunda mitad del siglo XX, en la que se comienza a desarrollar el "estado del bienestar", los servicios sociales, sanitarios y educativos públicos. Los servicios que las diferentes administraciones proporcionan a las personas para mejorar su situación y atender sus necesidades, con el fin último del progreso del conjunto de la población.

Durante estos años aparece también la figura del "personal laboral". Personas que la administración pública contrata como cualquier em-

es la nota predominante.

Vamos a centrarnos un poco en la precariedad que cada vez se extiende más en la administración pública, y en la situación de la mujer dentro de este sistema.

Permitidme otra pequeña explicación previa: la administración pública es un conjunto heterogéneo de diferentes "administraciones", según el ámbito geográfico que atiendan, o los servicios específicos a los que se dirijan. Esto lo veremos más adelante. Ahora vamos con algunos datos:

El empleo público se concentra en los servicios del llamado estado del bienestar, especialmente en los servicios educativos y sanitarios, que representan más del 40% del total.

Hay una importante y creciente presencia femenina en el empleo

LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES



Condiciones laborales precarias en el Tercer Sector feminizado

Grupo de Trabajo del Tercer Sector

Pertenece al denominado "Tercer Sector", ese en el que se afirma que las personas son fundamentales para su funcionamiento. Ese sector en el que interactúa un entramado de agentes sociales que dicen trabajar a favor de la justicia social. Ese en el que la transformación social ocupa mucho espacio cuando se plantean los objetivos a alcanzar. Ese en el que la lucha por la igualdad es un eslogan recurrente. Ese en el que los cuidados de las personas a las que prestamos "servicio" parecen estar en el centro.

Si damos por válidas estas necesidades que justifican la existencia de estos agentes, deberíamos asumir, por tanto, que el modelo social actual genera desigualdades e injusticias de manera constante y, por tanto, la necesidad (con todas las mutaciones posibles) y la respuesta (con agentes en continua adaptación al mercado) se necesitan mutuamente.

Y para dar respuesta a estas necesidades, el tercer sector ha tenido que ir profesionalizándose cada vez más porque con la voluntariedad únicamente no se llega a paliar tanta injusticia. La profesionalización se hace con la incorporación de las mujeres, mayoritariamente, a puestos de trabajo destinados a los cuidados, al servicio de las personas que necesitan una respuesta a necesidades que no son cubiertas por lo público. Eso que tradicionalmente hemos venido haciendo en el ámbito privado sin ninguna recompensa social, ahora lo hacemos a cambio de un salario.

Y lo hacemos en organizaciones en las que alardean de tener plantillas altamente feminizadas (en torno a un 60%-70% del personal remunerado en el Tercer Sector son mujeres), y lo exponen como argumento para invisibilizar la existencia de un problema relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres en nuestros espacios de trabajo. Si sois mayoría de mujeres, el problema de la igualdad aquí está superado, no existe. Y este es el primer obstáculo con el que nos encontramos, tener que desmontar esa concepción de la realidad tan absurda y tan básica.

Como si el patriarcado y el capitalismo estuvieran al margen de esta ecuación. Somos más mujeres porque tradicionalmente este sector se ha asociado a la voluntariedad, al cuidado, y cuando ha comenzado a profesionalizarse, lo ha hecho a costa de condiciones precarias que difícilmente interesan a los hombres BBV (Burgués, Blanco, Varón). Hemos adquirido experiencia y/o nos hemos formado en espacios en los que la presencia de hombres era lo excepcional. No debiera sorprender, por tanto, que nuestra presencia sea mayoritaria.

Entender que la mayoría numérica de las mujeres no puede invalidar la existencia y reconocimiento de las problemáticas que nos atraviesan cada día en nuestros centros de trabajo es prioritario, porque cada una de las mujeres que prestamos nuestra fuerza de trabajo en entidades del tercer sector nos enfrentamos a las mismas situaciones de injusticia y desigualdad que queremos erradicar.

Somos las mujeres las que soportamos condiciones laborales más precarias.

Somos las mujeres las que soportamos en mayor medida contratos con jornadas parciales.

Somos las mujeres las que nos reducimos mayoritariamente las jornadas para combinar el cuidado en nuestras unidades de convivencia.

Somos las mujeres las que firmamos más contratos de duración determinada.

Somos las mujeres las que estamos infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad.

Somos las mujeres las que estamos infrarrepresentadas en los puestos de gestión.

Somos las mujeres las que estamos sobrerrepresentadas en los puestos de intervención directa.

Somos las mujeres las que estamos sobrerrepresentadas en el soporte emocional de las personas que están en una situación de vulnerabilidad o vulnerabilizadas.

Somos las mujeres las que estamos sobrerrepresentadas en la escucha de todos los relatos que esconden tantas situaciones de injusticia.

¿Saldremos mejor o peor?

Petra Rabadán Sampedro
Secretaría de la Mujer de la FL de València

Estamos ante una crisis sanitaria que no solamente pone en evidencia el fracaso de las políticas de austeridad y de las economías neoliberales hiperglobalizadas, también acentúa las grandes desigualdades e injusticias que recaen fundamentalmente sobre nosotras.

Como ha sucedido en anteriores pandemias, el impacto de género está siendo ignorado por los gobiernos en la respuesta a la crisis del covid-19 y, sin embargo, esta crisis nos afecta de manera muy directa.

La sociedad que salga de esta crisis, dependerá en buena medida de que se aplique una perspectiva de género transversal a todas las políticas y medidas que se hagan para superarla.

de hoy a que muchas de esas mujeres subsistan con pensiones miserables o vinculadas al trabajo de sus compañeros masculinos?

Las madres solteras, que están en general sobrerrepresentadas entre la población más pobre o en mayor riesgo de pobreza, son las más gravemente afectadas por esta crisis.

Las mujeres trabajadoras en general que a menudo reciben menos salario, ganando verdaderas miserias, lo que las aboca a vivir al día, ¿cómo pueden hacer frente ahora a estos momentos?

Un elemento en común de esta y otras crisis sanitarias, es que estas han tenido una incidencia mucho más clara en las clases más bajas y/o precarizadas.

Cualquiera que crea que las desigualdades y la discriminación existente, ya sea por motivos de género, edad, o estado de salud, son problemas marginales a los que no hay que



No hay constancia hasta ahora de que el enfoque de género esté siendo incorporado en el caso del covid-19, y esto marcará nuestro futuro, con mayor o menor igualdad de género, ampliando o estrechando las brechas, avanzando hacia una igualdad real o por el contrario reforzando estereotipos de roles de género.

En nuestra sociedad todo está afectado por el género, también en la crisis del covid-19, nosotras llevamos la mayor carga en la atención sanitaria y los cuidados, sin participar en la misma medida en la toma de decisiones.

En palabras de la OMS (Organización Mundial de la Salud), "Las mujeres proporcionan salud global y los hombres la lideran".

El 86% del personal de enfermería, incluidas auxiliares de geriatría en centros de día y residencias de personas mayores, son mujeres.

También lo son el 71% del personal de limpieza, el 84% de las cajeras de supermercados, y el 88% de las empleadas de hogar.

Hay que tener en cuenta que muchos de los trabajos realizados por mujeres son sin contrato, se calcula que hay más de 200 000 que trabajan en la economía sumergida (empleadas de hogar, limpieza, etc.), por lo que no podrán acceder a las prestaciones por desempleo que ofrece el Gobierno, haciendo así que su independencia económica sea una víctima invisible de la crisis del coronavirus.

Por encima de todo las mujeres mayores, ¿cómo es posible la falta de reconocimiento a las plusvalías de su trabajo doméstico (impuesto) durante años y que ha llevado a día

prestar atención en tiempos de crisis, está pasando por alto lo más esencial.

Las desigualdades sociales y de género son un tema clave que debe abordarse ahora. En un contexto de eventual destrucción de empleo, las mujeres partimos de una situación de desigualdad en el mercado de trabajo. En la decisión de los políticos para frenar la pérdida de empleo y la propagación del virus, los gobiernos no pueden olvidarlo. Y si lo hacen, tenemos que unirnos y recordárselo, donde y cuando sea necesario.

Según un informe reciente de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) "En el contexto de la crisis causada por el covid-19, el porcentaje de mujeres que perderán su empleo será mucho mayor que el de los hombres. Si tenemos en cuenta la evolución de anteriores crisis, a las mujeres les resulta mucho más difícil y les tomará mucho más tiempo reincorporarse al mercado de trabajo".

Concluamos con todo esto que, cuando la vida está literalmente amenazada, es el trabajo de cuidados en su dimensión física, emocional y relacional, el único que permite que esta salga adelante, como estamos viendo, y por ello tiene que desprivatizarse, desmercantilizarse y desfeminizarse.

"Todas las personas son valiosas y tienen los mismos derechos independientemente de su género, origen étnico, identidad sexual, religión o creencia, discapacidad, edad, estatus social, posición". Este es el fundamento del feminismo y debemos luchar para que los gobiernos lo cumplan a rajatabla, o saldremos peores de esta crisis sanitaria.

EN EL MUNDO DEL TRABAJO



MUJERES LIBRES

Emi Nácher
Enfermera, profesora de yoga y afiliada a CGT

Mujeres Libres fue el nombre elegido por las 21 000 mujeres que se agruparon a finales de la II República reivindicando la igualdad, liberación de género y el empoderamiento para escabullirse del Patriarcado, de la manipulación del Estado negándonos libertades y la actuación policial, durante siglos esbirros de nuestro sistema machista y a la orden de nuestros maridos y sus dobles morales, y en la actualidad, en vez de defendemos infringiendo vejaciones y violencias (sobre todo a mujeres migrantes), con las que hemos de acabar ya.

Con la mirada de reconocimiento a estas mujeres y gafas violetas, compartimos estas líneas, datos y sentimientos, compañeras.

En lo general, hemos ido tomando conciencia desde el siglo XVIII, de que las mujeres como colectivo humano estábamos muy reprimidas, a alguna le costó la guillo-

tina, a otras muchas la reputación y ser apartadas de sus hijos y posesiones, pero en general y en cada país a su ritmo, hemos ido tomando las riendas de las acciones que nos han facilitado alcanzar en países más desarrollados, el derecho a la educación, el voto, la participación política y el trabajo... incluso últimamente el derecho al reconocimiento de la violencia y a la libertad reproductiva y sexual.

Pero existe aún el resto del mundo... que nosotras sí vemos, aunque muchos se llenan la boca diciendo que somos exactamente ya iguales... ¡ja!... aquí tampoco, pero en el resto del mundo se casan a mujeres y niñas sin su consentimiento. Una de cada tres mujeres ha sido mutilada genitualmente, cada año, 16 millones de niñas nunca irán a la escuela. Miles de mujeres comen las sobras, en la cocina, tras servir a

sus maridos e hijos varones, no pueden conducir, ni salir de sus casas o países, llevan velo por obligación y han de taparse brazos y piernas (algo que también obliga el Santo Corán a los hombres y lo llevan más relajadamente, por lo que se ve)... y en tiempo de guerras somos carnaza para mancillar nuestro honor, el de nuestros maridos y de toda la nación (un tres por uno) al horror del parir hijos del enemigo tras ser violadas.

Las mujeres refugiadas se ahogan cuando vuelcan las pateras, porque a ellas no les enseñaron a nadar... militares corruptos y policía las van violando en los diversos puestos (soy activista voluntaria y lo he oído en primera persona en los campos de refugiados griegos), muchas mujeres no pueden acudir ni a las letrinas solas, porque son abusadas. En todo el mundo el

18% de las mujeres hemos sido víctimas de violencia sexual, y morimos a centenares, en España sin ir más lejos, a manos de nuestras exparejas, porque nos consideraban una posesión.

La brecha salarial de género es de aproximadamente el 19%. Las mujeres somos 3 850 millones, de los 7 700 habitantes del planeta, si la brecha de género desapareciera hubiese añadido al BIP mundial más de 20 billones de euros en el 2020.

Los esfuerzos por mitigar los efectos del covid se ceban, como no, mayormente sobre las mujeres, porque la iniquidad también es una pandemia en muchos hogares, por el tipo de trabajo que teníamos, pero en general por nacer con la medallita de cuidadoras tatuada, y durante enfermedades de nuestros mayores, el cierre de escuelas, etc., somos "las elegidas", sobre todo "porque lo hacemos mejor", claro... La pérdida de empleo de ceba, sobre todo, en empleados con trabajos precarios, bajos, las mujeres y las minorías...

Para colmo, lo más hermoso que hasta ahora nos unía a todas las mujeres, los postulados feministas, empiezan a resquebrajarse por diversas opiniones enfrentadas sobre las personas trans, las trabajadoras sexuales o los vientres de alquiler, lo que no ha logrado la derecha, se ve viviendo momentos tensos, por las distintas posiciones ideológicas. Vive y deja vivir, siempre ha sido mi máxima, pero con dignidad, entre personas libres no veo el intercambio económico que van a perpetuar roles de pertenencia y sumisión, la antesala de la trata de blancas, no veo el mercantilismo de la vagina o del vientre de las pobres. En un sistema sin diferencias sociales, no se daría tan fácilmente, la trata, la prostitución ni la gestación subrogada. Estamos hablando entonces de que para ser mujeres libres debemos acceder al libre empoderamiento, la independencia para hacer y decidir sobre aquello que nos permitirá enfocar nuestra situación hacia UNA VIDA DIGNA (lo siento chicas, la prostitución y vender drogas no entran en mis postulados, aunque es un atajo, desde luego para algunas y no voy contra ellas, voy contra chulos y traficantes) y contando con las oportunidades para desarrollarnos en plenitud, teniendo los recursos necesarios para ser INDEPENDIENTES Y FELICES.

Quien bien te quiere te hará llorar

María Luisa Pérez García
Secretaria de la Mujer SACH (Alimentación) València

¿Quién no recuerda la frase que nuestros progenitores nos inculcaban desde la infancia "quien te bien te quiere te hará llorar"? Desde esa tierna edad resuena en nosotras como un eco cuyo germen, germen mohoso, germina insanamente en nuestros pulmones como un arma de doble filo que no nos deja respirar. ¿El amor es dolor, si una mujer no sufre para sacrificar su vida y

sus motivaciones, emociones, etc., no ama bien?

El problema está cuando salimos a la sociedad caminando por este filo afilado sin zapatos en el que nuestros jefes toman el rol de esa persona de poder a la que debemos alimentar amorosamente a base de horas extras que no se pagan como extras, de no coger los días de asuntos propios que nos pertenecen, de no cogernos la baja cuando no corresponde o volver a nuestro puesto antes de nuestra total recuperación, mirando siempre por el

bien de nuestra empresa, la que sobre todo actualmente en época de pandemia vemos tristemente agonizar, la cual cargamos, sin ser nuestra, a nuestras espaldas en un épico instinto maternal.

Sí, "instinto maternal", ¿caso no es el papel de responsable del nido, con todas las implicaciones que conlleva lo que históricamente otorga la cultura a la mujer?

Por todo ello, la mujer carga con responsabilidades de más, tanto consciente como inconscientemente porque quiere ser "buena" y

esto la lleva a un vacío en el que cada vez es menos ella y más su jefe, sus hijos, su pareja. La mujer hoy en día queda atrapada entre sus responsabilidades personales y laborales y sufre; sí, sufre por quien la hace sufrir atrapada entre lo que debería ser justo para sí misma y ese maldito Pepito Grillo que es la consciencia de lo aprendido.

Y yo me pregunto: ¿dónde podemos comprar para él una jaula insonorizada y después entre todas abrir las ventanas para que entre aire fresco y volver a respirar?

La mujer carga con responsabilidades de más y esto la lleva a un vacío en el que cada vez es menos ella y más su jefe, sus hijos, su pareja

LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES

8M: Un debate pendiente

Sara Pérez
Sindicato del Metal de Barcelona

Nos acercamos al 8M y partiendo de mi propia experiencia, quisiera hacer un pequeño aporte sobre el tema. Son unas pocas reflexiones, no pretendo ni mucho menos agotar el debate, que da para mucho más, sino como mucho abrirlo.

Mi experiencia laboral, que consiste en una sucesión de trabajos precarios, me ha permitido tener una visión de primera mano en diferentes sectores: servicios, automóvil, sanitario, química... En grandes multinacionales y pequeñas empresas familiares, en empresas masculinizadas y en otras donde los varones brillaban por su ausencia, a pesar de las diferencias, lo esencial era igual: temporalidad, precariedad, bajos salarios, trato denigrante, enorme carga de trabajo, estrés y responsabilidad... Todo por una miseria.

Y la situación cada vez va a peor. Este 2020 se ha desatado una crisis económica que venía anunciándose desde 2019 y que promete ser peor que la del 29, profundizada por una pandemia que ha servido como justificante de los peores recortes de derechos y libertades desde la dictadura. Los ERTE se convierten en ERE, los salarios se desploman, el paro aumenta y las prestaciones no llegan. El confinamiento favorece la violencia machista pero también la violencia en general, mientras en la calle aún estamos más expuestas a la arbitrariedad de la policía. Pero la tendencia viene de atrás, de la terrible derrota de la izquierda en los años 70 a nivel mundial y una persistente desorganización de la clase trabajadora. No puede sorprendernos la prepotencia de la patronal: no tiene nadie enfrente.

En este panorama sombrío urge pensar cómo nos organizamos y, de cara al 8M, cuál es la mejor estrategia para defender los derechos de las mujeres trabajadoras. Pero eso es imposible sin conocer el contexto.

Nos encontramos en un impase, todo cambia permanentemente. Pero al menos podemos analizar los cambios producidos hasta hoy¹. Y uno de esos grandes cambios es la entrada de las mujeres en la esfera productiva. Los datos² confirman que, si en el 1990 sólo un 40% de las mujeres trabajaban fuera de casa, en 2020 rozamos el 70%. Mientras los hombres se mantienen de 1990 a 2020, tras altos y bajos, en la misma cifra, en torno al 78%. La clase obrera asalariada en el Estado ha incorporado muchísimas mujeres en los últimos años y eso se nota en prácticamente todos los sectores.

En cuanto al salario, según los datos más recientes del INE³, el salario anual con jornada a tiempo completo de las mujeres era de media más de un 10% menor que el de los hombres. En jornadas a tiempo parcial, un 15% menor. Las mujeres tendemos a ser contratadas a tiempo parcial más que los hombres, en general por ocuparnos de los cuidados. De hecho las mujeres cobramos más de un 15% menos que el salario más frecuente recibido por los hombres. Una diferencia importante.

Sin embargo, hay otros datos que ayudan a contextualizar y nos ofrecen una visión más precisa de las fuerzas que determinan nuestra realidad. El salario más frecuente de las mujeres en 2018 era de 15 484 €. El de los hombres, 18 470 €. Lo que reflejan estos datos, además de las diferencias entre hombres y mujeres tra-

bajadores, es un empobrecimiento brutal de toda la clase trabajadora. El aumento de la pobreza y la precariedad tanto en hombres como en mujeres señala que el sexo es cada vez menos determinante como causa de la creciente explotación de las mujeres.

Centrarse en cómo este proceso afecta a toda la clase trabajadora no implica negar los sufrimientos de las mujeres. Es importante descubrir los elementos que nos afectan específicamente. Pero si el análisis se queda ahí puede llevar a conclusiones erróneas, que lleven la lucha hacia políticas que no son ni pueden ser la solución. Por sí mismas, las reivindicaciones por derechos fundamentales, mejores oportunidades educativas o en favor de la conciliación no son suficientes para erradicar la explotación de las mujeres trabajadoras. Menos aún si, consciente o inconscientemente, acaban oponiendo los intereses de las mujeres a los de los hombres.

Situada en su contexto histórico, la opresión patriarcal es una dimensión real e importante pero también parcial de un vasto proceso de transformación social que resulta en un recorte drástico de los salarios y del nivel de vida de la clase trabajadora, el aumento del desempleo, la intensificación de la proletarianización de las mujeres y la destrucción de las condiciones materiales que sostienen las ilusiones de la clase media y la reproducción física y social de los estratos más bajos de la clase trabajadora (los más feminizados y racializados).

Para entender la situación que vivimos las mujeres trabajadoras y cómo mejorarla, es vital no separarnos del resto de la clase. No vivimos como individuos aislados, estamos unidas al resto de miembros de nuestra clase por relaciones de producción y reproducción y por eso nuestro destino está vinculado al del resto. Somos un conjunto de relaciones sociales, imposible de descifrar aisladas de esas relaciones que nos dan un lugar histórico específico en el mundo en el que vivimos. Si las mujeres estamos en una situación de pérdida de derechos y condiciones de vida, es porque estamos sujetas a procesos socioeconómicos y políticos que afectan a la mayoría de hombres y mujeres de clase obrera.

De todos mis años de experiencias, en todos los sectores, quizás sea eso lo más valioso que he aprendido. Hablar con los compañeros y las compañeras, organizar las protestas, definir los objetivos, valorar los riesgos, aprender a confiar, sentir su apoyo y practicar la solidaridad, ir creciendo conjuntamente. Y sentir la fuerza temible que tenemos como clase organizada. Frente a la patronal y su Estado, es necesario unirnos entre diferentes dentro de la misma clase. Que las diferencias sirvan para enriquecernos y para construir ese mundo nuevo sin explotación ni opresión para nadie.

NOTAS

¹ Todos los datos del artículo provienen de fuentes oficiales. Argumentar la necesidad de obtener nuestros propios datos como clase trabajadora daría para un artículo aparte.

² Datos del Banco Mundial para el Estado español. El total de personas que trabajan fuera de casa de forma oficial pasó de un 60% en 1990 a un 74% este año, casi un 15% más en 20 años. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACT.LZS?locations=ES>

³ Datos del INE para 2018. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLA-yout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Hablemos de precariedad

Ester Mora
Sindicato de Oficios Varios de Sabadell

Vivir en la precariedad laboral durante muchos años, años que acaban convirtiéndose en la mayoría de tu vida, es simplemente sobrevivir. Sobrevivir a una sociedad proyectada hacia y para el capitalismo más despiadado y consumista.

La vida pasa deprisa y tú pasas deprisa por todo aquello a lo que querías dedicar tu tiempo, tus pasiones, aficiones, gustos, descansos, vacaciones, en definitiva todo aquello con lo que realmente disfrutamos se escapa rápidamente entre tus dedos. Estás tan a disposición de la empresa, tan condicionada por tus cambios de horario y tan cansada físicamente que no hay tiempo de disfrutar.

Siempre o casi siempre, un 80% de mi vida, he trabajado en el sector servicios. Sector feminizado prácticamente en su totalidad, en el que trabajas para ETT o empresas pequeñas en las que las condiciones son muy precarias; algunas sin contrato, contratos de obra y servicio o con contratos fantasma en los que te aseguran 3 o 4 horas y acabas trabajando 6 o 8. ¡Todos contratos BAsURA!

Durante unos años trabajé de camarera de piso, trabajo que ha pasado de estar recogido por el convenio de Hostelería y pertenecer a una plantilla fija de hotel, a ser externalizado el servicio a ETT que te contratan con obra y servicio por el convenio de Limpieza, cosa que disminuye y mucho tu salario, estabilidad y derechos. Como consecuencia de esto, al ser personal de diferentes empresas y con condiciones diferentes, se crea un halo de competitividad entre las trabajadoras, que hace que desaparezca el bien más preciado de la clase trabajadora, la solidaridad obrera y por supuesto se pierde una posible organización sindical reivindicativa y combativa, con la consecuente pérdida de derechos.

Se podría definir este trabajo como un maratón diario para cumplir la ratio impuesta, correr arrastrando un pesado carro y tener además la presión de que tras de ti, supervisan tu trabajo y si es necesario, tienes que volver para atrás de ese largo pasillo de habitaciones, que no se acaba nunca. Es uno de los trabajos más duros y mal pagados que existen. No por casualidad teníamos que doparnos y tirar continuamente de Ibuprofeno o cualquier otro antiinflamatorio para poder acabar nuestras habitaciones. Recuerdo compañeras que su desayuno era un Redbull o algún excitante parecido para poder correr y correr. Otras buscábamos una alternativa natural como el hipérico

para el cansancio, porque tras largas jornadas de trabajo enlazadas unas con otras, con tan solo un día de descanso sobre todo en temporada alta, tu cuerpo simplemente se deja caer cuando al final del día por fin puedes descansar.

En los últimos años he trabajado en el sector del SAD (Servicio de Atención Domiciliaria), otro sector duro y con condiciones penosas. Perdonad mi sarcasmo pero, ¿qué es la Ley de Riesgos Laborales? Estas empresas muchas veces subcontratadas por ayuntamientos y que en definitiva son pagadas por toda la ciudadanía, ofrecen servicios a personas usuarias a costa del esfuerzo y salud de sus trabajadoras. ¿Guantes? ¿Bata y zapatos de un color determinado? ¿Material? ¡Comprátele tú! Por no hablar de los desplazamientos entre usuaria y usuaria, que no pagan, aunque te manden de punta a punta de la ciudad.

Pero, vivir en la precariedad es mucho más que cansancio físico y malas condiciones laborales y salariales, vivir en la precariedad condiciona tu salud y tu vida hasta tal punto que no visitas al médico porque no tienes tiempo, ni un horario fijo al que puedas adaptar tu vida. Dejas para cuando puedas cosas fundamentales y las adaptas a continuos cambios dependiendo del horario de trabajo.

La conciliación laboral para nosotras, trabajadoras precarias, es una quimera, algo inalcanzable que vemos pero no llegamos a tocar nunca, porque siempre está condicionada a las necesidades de la empresa y del sistema.

La situación de continua explotación laboral nos hace vulnerables frente a un sistema que es así como nos quiere. De manera que dificulta que podamos organizar con un mínimo de estabilidad un proyecto de vida a medio o largo plazo.

La vida pasa deprisa y tú pasas deprisa por todo aquello a lo que querías dedicar tu tiempo. Estás tan a disposición de la empresa, tan condicionada por tus cambios de horario y tan cansada físicamente que no hay tiempo de disfrutar

LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES

MARIBEL RAMÍREZ GALLARDO, TRABAJADORA DE LA SANIDAD EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BELLVITGE DE BARCELONA

“Nosotras no trabajamos en despachos, trabajamos con personas”

Este mes de marzo, cuando celebramos el 8-M, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, entrevistamos a Maribel Ramírez, trabajadora técnica en curas auxiliares de enfermería.

La Sanidad, un sector de los que más ha sufrido los recortes por parte del Gobierno, y de todas las CC.AA., implicando una masificación de usuarios, con muchas dificultades para poder atenderlos, sin los recursos necesarios. Añadido a la privatización que se está llevando a cabo en el

sector sanitario, donde cada vez se están externalizando más y más servicios, dejando sin recursos al sector sanitario público. Ellas como otras compañeras, representan a uno de los colectivos más feminizados y además de los más precarizados sobre todo en cuanto a las condiciones laborales de las mujeres. Debido a los horarios que tienen que hacer, donde no existen festivos, fines de semana, noches, etc. se añaden las dificultades para poder conciliar sus vidas laborales y familiares.

Montse Sánchez, Secretaria de la Mujer de Catalunya
Rosalia Molina, Secretaria de la Mujer de la Federación de Enseñanza

Para empezar, nos gustaría saber ¿cómo repercuten en vuestros trabajos los recortes que se hacen y se han hecho a la Sanidad pública?

Podemos hacer dos diferencias. Por un lado, la que repercute al paciente y otra la que influye en la calidad de vida laboral y personal.

Por un lado, consideramos que el paciente está recibiendo una asistencia más lenta y esto hace que sea de peor calidad. Como pacientes en urgencias esperando durante días una cama de hospitalización o las listas de espera para intervenciones quirúrgicas o pruebas diagnósticas que impiden, en algunos casos, que la gente pueda llevar a cabo una vida normal.

En cuanto al tema de las trabajadoras, estamos siendo sometidas a más presión por falta de recursos materiales, logísticos y de personal. La falta de personal fijo, por la carencia estos años de una serie de concursos públicos en la sanidad, ha hecho que lo que nosotras denominamos “equipos de enfermería” no estuvieran consolidados. Puede ser que en otro trabajo esto no sea importante, pero en el mundo sanitario y en momentos de urgencia tienes que saber qué necesita tu compañero solo con una mirada.

¿Qué dificultades tenéis con la masificación de los pacientes?

Es muy complicado. Las trabajadoras estamos haciendo un esfuerzo sobrehumano para que la carencia de recursos repercuta lo menos posible sobre el paciente.

A raíz de los recortes constantes, nos encontramos que no se han revertido todas las maldades que se hicieron en la sanidad pública durante muchos años.

¿Cómo podéis trabajar con esta carencia de recursos tan grande?

Con mucha paciencia, buen humor y lucha. El Hospital de Bellvitge fue

uno de los hospitales más perjudicados durante el tiempo de la falsa crisis. Tanto trabajadoras como agentes sociales mantuvieron durante año y medio muchas acciones para pedir todas las reivindicaciones pendientes y necesarias.

La sanidad pública se ha mantenido gracias a las trabajadoras y a la ciudadanía, que, tanto dentro del centro como en las calles, lo hemos denunciado, intentando al mismo tiempo minimizar el desmantelamiento de nuestra sanidad que quiere ser absorbida por empresas privadas.

Desde hace mucho tiempo hago una reflexión, con todo el mundo con quien hablo del sistema sanitario, muy visual: si la sanidad es deficitaria, en nuestro país tenemos unos empresarios muy “ineptos”, invierten en un negocio con pérdidas garantizadas.

¿De verdad los diferentes políticos han hecho una muy buena propaganda que la población se ha creído?

Una ciudadanía sana nunca es deficitaria. Hacer gasto público de manera preventiva tanto desde los jefes como de manera urgente en los hospitales es una inversión para la población. Por lo tanto, haría falta que se plantearan trabajar en la prevención.

¿Cómo repercuten en vuestra salud estas condiciones laborales acontecidas, raíz de los recortes (angustias, estrés...)?

Personalmente creo que es muy duro para todas las compañeras. La angustia de no saber si tendrás contrato el mes siguiente. Cuando empezaron los recortes fueron muchas las compañeras que, de una manera directa o indirecta, recibieron presiones por parte de cargos medios, sobre todo cuando participábamos en las reivindicaciones, fue tal la brutalidad que querían hacer, que el miedo se perdió, las calles eran de todas. Al mismo tiempo fuimos víctimas de agresiones verbales y físicas por parte



de pacientes y familiares sobrepasados por las situaciones. Todo esto fue muy difícil, ante algunas situaciones piensas: “yo no sé si aguantaría esta presión, por parte del sistema”, algunas enfermedades o patologías podrían tener una solución más rápida si no fuera por las largas e interminables listas de espera. Todos estos factores y otros dan como resultado muchas compañeras con trastornos emocionales que repercuten a la hora de desarrollar correctamente nuestro trabajo e incluso el funcionamiento de su día a día. Nosotras no trabajamos en despachos, trabajamos con personas, estamos allí cuando una familia ve como su ser querido se cura, pero también cuando una madre recibe la noticia que su hijo ha muerto, y algunos momentos no los olvidas nunca.

En este momento, como madre, dejas de pelearte unos días con tu hijo y ves la fragilidad de todo.

¿Qué recursos echáis de menos y qué demandas hacéis?

Más espaldarazo por parte de las instituciones encargadas de velar por la sanidad pública que tanto nos ha costado llegar a tener y conseguir lo que no nos cansaremos de pedir: revertir al 100% los recortes.

Estamos viendo que cada vez más se hacen políticas a favor del sistema concertado y privado, con un lucro claro de algunas empresas y empresarios.

Pedimos una inversión y unos presupuestos claros, pero no queremos que nos hagan promesas como: “la Generalitat invertirá millones en la sanidad de los catalanes”. Queremos que el dinero público revierta en el sistema público.

¿Qué horarios tenéis?

Cuando trabajas en un servicio de atención continuada, 24 horas los 365 días del año, asumes que no podrás hacer un horario como el de las personas de tu alrededor, incluida la familia. Con buena gestión y organización la conciliación familiar podría ser mejor. Si hubiera voluntad por parte de las instituciones, las trabajadoras podríamos llegar a tener una jornada laboral anual de menos horas.

¿Cómo podéis conciliar la vida laboral y familiar?

Está tan mal organizado que tienes que escoger entre tener más tiempo personal o sacrificar el 100% de tu sueldo. No existe ninguna solución real que no

acabe perjudicando tu economía.

Cuánto eres joven y empiezas a trabajar en un hospital, asumes que trabajarás todos los fines de semana y festivos, pero cuando llevas muchos años asumes que si quieres pasar tiempo con tu familia tienes que reducir la jornada laboral y por tanto tu salario. La conciliación familiar de las trabajadoras a pie de cama queda más reflejada en los papeles que en la realidad diaria.

Las que trabajamos en esta profesión somos muy conscientes de la importancia del tiempo, porque comprobamos a diario la fragilidad de la vida que puede esfumarse en un suspiro.

¿Tenéis conflictos con vuestras familias, hijas e hijos debido a vuestros horarios y festivos? ¿Cómo lo podéis gestionar?

Sí, es un problema no poder estar en los momentos que a todos nos gusta disfrutar.

No poder asistir a las conclusiones escolares de tus hijas e hijos, no estar en el desfile de carnaval, no pasar un fin de año en casa con tus seres queridos o simplemente no poder veranear con la familia porque la rueda de vacaciones no te tocaba en agosto.

EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Cada cual lo gestiona como puede, algunas situaciones son más complejas que otras.

¿Pensáis que hay discriminación laboral de las mujeres respecto a los hombres?

Sí, por supuesto. Pondré un ejemplo: Un hecho tan importante que solo podemos llevar a cabo las mujeres, como es traer vida al mundo, si no tienes un contrato mínimo de interinidad cuando finaliza tu contrato "vas a la calle". Dejas de puntuar en la bolsa de trabajo en la cual se basan para hacer las contrataciones.

Quedas fuera temporalmente de la vida laboral y sales malograda de cara a un futuro próximo.

¿Constatáis que hay brecha salarial entre las mujeres?

También. En un gremio donde las mujeres somos mayoría, se puede constatar, que los cargos medios son hombres en un porcentaje que no correspondería.

Hace poco tiempo habéis estado concentrándoos pidiendo mejores condiciones para las trabajadoras embarazadas. ¿Nos podéis explicar cuál es la problemática con la que se encuentran las compañeras gestantes?

Desde hace un tiempo las mutuas se rigen por unos ítems en perjui-

cio de las embarazadas. La evaluación de riesgos hecha por parte de la empresa no contempla todos los riesgos a los que están sometidas o no quedan reflejados correctamente. Algunas leyes de riesgos laborales se pasan por alto, no se cumplen.

Cuando una trabajadora gestante no puede hacer parte de su trabajo este tiene que ser asumido por otra compañera, entonces la trabajadora no puede estar en este lugar por su situación temporal. O se cambia de lugar o se tiene que dar la prestación por incapacidad temporal por embarazo.

Un ejemplo es que una mujer gestante no puede hacer el ejercicio de reanimación en un momento de emergencia, por el esfuerzo físico y la presión de la situación en sí. Y otras muchas situaciones más.

¿Qué demandas planteáis ante estas situaciones?

Pedimos la dignidad de la trabajadora gestante. Que se recojan oficialmente los riesgos físicos y emocionales, que ponen en peligro tanto a la madre como al hijo. Que no sea aleatorio según quien te haga la evaluación de riesgos, la mutua o la contratada por el ICS.

No queremos que una situación tan bonita como traer vida al mundo sea tratada como una enfermedad común cara al sistema, de aquí la frase que llevamos en las

Las trabajadoras estamos siendo sometidas a más presión por falta de recursos materiales, logísticos y de personal

pancartas: "No estamos enfermas, estamos embarazadas".

Consideramos que la empresa se lava las manos con este tema y se hace un gasto a la seguridad social que no tendría que ser asumido por esta.

Obligan de manera indirecta a las futuras madres a caer en la desesperación de coger la baja por enfermedad común, por miedo a hacer daño al feto, cuando estas mujeres tienen el derecho a una incapacidad temporal por riesgo en el embarazo.

Hemos vivido muchos casos de muchas mujeres embarazadas con esta problemática y cada vez somos más las compañeras que luchamos para conseguir este derecho y cada vez hay más compañeros que nos apoyan en esta causa, puesto que ven el peligro que sufrimos.

Continuaremos luchando para conseguir unas mejoras laborales y una verdadera sanidad pública en condiciones para todas.

Somos trabajadoras precarias y seremos jubiladas pobres

Trabajadora del SAD

"Somos educadas en una sociedad en la que ser sacrificada al nivel que sea, tiene un mérito tremendo: ser sufridoras siempre por algo parece que nos hace más mujeres... más merecedoras del título de madre, hija, esposa, hermana... para tener valor nuestra vida ha de ser un sacrificio. Como sea... cuando sea".

Así comenzaba a explicarlo una de nuestras compañeras y ahí radica el principio de todos nuestros males. La misma filosofía patriarcal que se utiliza en la vida para tenernos calladas, es la que utilizan las empresas para tenernos precarizadas. Muchas de ellas hacen además la fantástica labor de contratar a mujeres víctimas de violencia de género, se llevan una subvención por ello, aunque solo continúen haciendo la misma labor de maltrato psicológico que sus maltratadores.

¿Qué perfil de mujer quieren estas empresas? Mujeres divorciadas, separadas, madres solteras, inmigrantes, etc. Mujeres solas, con hijos a cargo, mujeres que necesitan trabajar para comer y para que coman sus hijas e hijos. Mujeres que tienen tatuado en el alma que tienen que sacrificarse para ser dignas. Mujeres necesitadas y con muy pocas ganas de revolverse, porque sus hijas tienen que comer y estaría feo quejarse a riesgo de quedarse en la calle y no tener para esos alimentos, con el ingente mensaje de que si te hubieras callado seguirías teniendo trabajo.

Al final tu entorno te culpa de no tener trabajo por no saber estar calladita. Tus derechos no importan. No seas egoísta. Sólo tenemos que pasearnos por los contact center, por las residencias de ancianos, por las empresas de cuidados, empresas de limpieza de hoteles, talleres de costura, etc. y analizar el perfil de mujeres que trabajan en ellas. Se nos transmite el mensaje subliminal de que debemos dar las gracias por tener un puesto de trabajo y de que debemos "tragarse", lección que ya traemos muy bien aprendida de nuestras casas, de nuestras vidas.

Así pasamos nuestras vidas, sabiendo que muchas de nosotras seremos despedidas cuando nuestros cuerpos ya no aguanten la faena, casi ninguna de nosotras llega en activo a la edad de jubilación.

Somos mujeres trabajadoras, trabajadoras precarias y seremos jubiladas pobres, cuidadas por la siguiente generación de trabajadoras precarias.



8 de Marzo, más de cien años después, todo que reivindicar

Afiliadas del SOV de CGT-Cantabria

Nosotras, mujeres trabajadoras el 8 de marzo no tenemos nada que celebrar, pero sí mucho que reivindicar.

Lo primero a las cientos de mujeres que un 8 de marzo salieron por las calles de Nueva York exigiendo derechos laborales, jornada que terminó con una terrible matanza, 120 mujeres fueron masacradas por exigir derechos, derechos que hoy en día tenemos que seguir reivindicando.

Este 8 de marzo no solo tenemos que avanzar en la lucha por la conquista de nuestros derechos y por una igualdad real. Tenemos que luchar en una situación nueva en la que nuestra lucha debe reinventarse, pero de ninguna manera parar.

La crisis de la covid-19 ha sacado a la luz con más fuerza si cabe las terribles contradicciones del sistema capitalista, un sistema que se basa en la desigualdad y en el que nosotras, mujeres trabajadoras, somos brutalmente explotadas.

Esta pandemia ha agudizado nuestra explotación, nosotras somos las

que más ERE, ERTE y despidos sufrimos y en el caso de las mujeres con trabajos declarados esenciales como cuidadoras, cajeras de supermercado, trabajadoras de la salud, teleoperadoras..., además de sufrir la precariedad a la que ya de por sí nos enfrentamos, aumenta el riesgo ya que en muchos casos las medidas de seguridad no son las adecuadas. Para este sistema prima más el beneficio que nuestra salud. Las únicas medidas que son capaces de dictar son confinamiento, toque de queda y estado de alarma, dejando en muchos casos a mujeres víctimas de violencia doméstica y a sus hijos encerrados con su maltratador.

A pesar de la grave crisis económica incrementada en gran medida por la pandemia, no podemos ni debemos engañarnos, la crisis para nosotras siempre ha existido, siempre hemos sido las que hemos pagado las desigualdades de este sistema. La covid-19 solamente ha contribuido a que esa agresión se agudice.

Este 8 de marzo de manera más firme y combativa debemos llamar a la lucha y a la organización recordando las palabras de Louise Michel:

"cuidado con las mujeres cuando se sienten asqueadas de todo lo que les rodea y se sublevan contra el mundo viejo. En ese día nacerá el mundo nuevo".

Compañeras, luchemos por ese mundo nuevo con toda la responsabilidad social y sanitaria, pero luchemos, nada podemos esperar de la socialdemocracia y del sindicalismo de pacto social al servicio de intereses que no son los nuestros, todo de nuestras compañeras y compañeros.

POR UN 8 DE MARZO DE CLASE Y COMBATIVO
LA LUCHA SERÁ NUESTRA O NO SERÁ

La crisis para nosotras siempre ha existido, la covid-19 solamente ha contribuido a que esa agresión se agudice

A un año de la criminalización a las mujeres, desde el Secretariado Permanente Confederal estamos trabajando en un material audiovisual lúdico-reivindicativo para el 8 de marzo. Iremos informando.

LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES

La precariedad de las mujeres en los distintos sectores laborales

Concha González,
Secretaria de la Mujer de Castilla y León

El trabajo a lo largo del tiempo ha sido una forma de expresión y visualización de las personas además de una necesidad vital. El lugar de las personas en el mercado laboral no siempre es igualitario, refiriéndome en esta ocasión concreta al género, ya que, frecuentemente, se ha utilizado como el sendero más corto y eficaz para insertar a las personas en distintos emplazamientos, en función de sus características personales. Además, a través del trabajo hemos podido ir observando el método de la dominación masculina sobre la mujer a lo largo del tiempo.

La sociedad conlleva una historia implícita no exenta de manipulaciones en la que se construye una particular red donde organizar la vida. Es aquí donde la mujer se lleva la peor parte y donde la dominación masculina ha imperado e impera para lograr imponer, una vez más, su hegemonía sobre la de sus compañeras. Por este camino la actividad profesional, que marca una realidad social y económica, saca a la luz, día tras día, el posicionamiento ilegal y deshonesto de una mujer que lucha y se revuelve ante esa supremacía impuesta por las órdenes de un mundo patriarcal, en el mejor de los escenarios, ya que otras veces nada hace y lo asume con resignación.

El trabajo se sexualiza con una misión importante: mantener a la mujer segregada con el objetivo de ser controlada, una vez más, realizando a su vez aquellos trabajos que normalmente no son del agrado del hombre y sin los que una sociedad no mantendría su orden.

Algunos gobiernos han tratado de minimizar esta situación con medidas legales que en ocasiones surten efectos puntuales y frenan la desigualdad producida por la discriminación de género, pero que ni de lejos ha conseguido detener esta circunstancia en toda su extensión. La desigualdad que hoy tratamos aquí viene dada por dos cuestiones sencillas: la creación de un tipo de empleo prácticamente de exclusividad femenina y que este tipo de empleo está infravalorado, ninguneado y en consecuencia mal pagado y desprestigiado.

No puedo evitar mencionar que nos encontramos, además, con la paradoja de las clases sociales y la evolución diferenciada de las sociedades, según la región o parte del mundo en la que te halles, pero que no conllevan la igualdad pareja. Es decir, la brecha salarial, la desigualdad laboral, la precariedad, la sexualización del trabajo, el desempleo

femenino, adoptan caras diferentes en función del país, pero jamás desaparecen.

En Europa o Norteamérica existe un desequilibrio directo incluso entre las mismas mujeres. Esto no significa que aquellas con profesiones adquiridas por la alta cualificación que generalmente pueden llegar a proporcionar las titulaciones universitarias, donde un gran número de mujeres se forman cada año, hayan facilitado la igualdad entre sexos. Continúa habiendo una amplia mayoría de directivos varones, especialmente en el sector privado, en detrimento de las mujeres y encontramos con que los puestos de máxima responsabilidad se comportan de la misma manera.

El trabajo femenino y la precariedad

Si hablamos de precariedad y trabajo femenino hablamos de la empleada y cuidadora doméstica. Dos actividades diferenciadas pero parejas. Dos actividades altamente feminizadas.

Hemos de recordar a aquellas mujeres, casi niñas, que iban a servir desde el pueblo a las capitales, por techo, comida y una pequeña paga que casi rozaba la miserabilidad. No podemos ni debemos olvidarnos de ellas, trabajando de sol a sol, día tras día, en un régimen cercano a la semiesclavitud, sin derecho alguno ni capacidad de decisión y del que solo escapaban si enfermaban, entonces eran devueltas a sus casas, o casaban.

En los últimos años se ha tratado de dignificar y legalizar la práctica habitual que conllevaba y conlleva, en un alto número de casos, el desempleo de una actividad sin ningún tipo de protección laboral.

En 2011, el Régimen Especial de Empleadas de Hogar quedó integrado en el régimen general, lo que produjo una mejora en los derechos de estas trabajadoras. Se declaró, ya en aquel momento y expresamente, la necesidad de establecer un sistema de protección por desempleo que garantizara los principios de solidaridad y sostenibilidad financiera. Finalmente, no se hizo nada al respecto y aún carecen de él.

Se trata pues de un trabajo infravalorado que agrupa a un colectivo generalmente con escasa formación, que tiende a asumir la situación con resignación.

Ocurre también que muchas de estas mujeres son migrantes de escasos recursos que necesitan imperativamente ganar dinero en cualquier condición.

El otro gran sector altamente feminizado: la atención a familiares en el hogar, especialmente personas ancianas dependientes.



El servicio doméstico está considerada la actividad laboral con mayor peso específico en términos de irregularidad laboral femenina

Las estadísticas laborales no son la mejor fuente para conocer el alcance de regularización de estos dos sectores, ya que tras la privacidad familiar pueden ocultarse fácilmente trabajadoras no regularizadas y ocupadas en situación irregular, situación que abunda sobremedida a la vista del número de altas en afiliación a la Seguridad Social, que a todas luces no parece coincidir, si utilizamos la lógica y el sentido común, con el número de casadas usuarias de servicio doméstico.

La economía sumergida campa a sus anchas en esta actividad que miles de mujeres llevan a cabo en su día a día. De este modo, están expuestas, entre otras cosas, a una absoluta desprotección laboral y sanitaria.

Es, sin duda alguna y bajo mi opinión, una de las mayores lacras con la que nos podemos encontrar en el mundo laboral. Lo que no existe no se puede denunciar, no se puede regular, no se puede inspeccionar, quedando bajo una desprotección y una vulnerabilidad de enorme magnitud que afecta, en primer lugar, a las propias trabajadoras y en consecuencia a toda la sociedad.

Como dato decir que el servicio doméstico está considerada la actividad laboral con mayor peso específico en términos de irregularidad laboral femenina.

En cuanto a la atención a la dependencia en el domicilio, representa una creciente demanda relacionada con el progresivo envejecimiento de la población, la disponibilidad de mano de obra y la incorporación masiva de las mujeres en el mercado del trabajo. Se trata de un ámbito con unas características diferenciales respecto a otros sectores de la economía sumergida: involucra sobre todo a mujeres migrantes y se dan situaciones de especial vulnerabilidad en las personas empleadas irregularmente. Se enmarca en una cultura del trabajo machista que contribuye a su invisibilidad.

Quiero recalcar lo poco que pueden lograr las políticas establecidas en orden a regular estas actividades, políticas por otra parte muy mejorables, si no se consigue terminar con esta invisibilidad y con la economía sumergida tan habitual y asumida por la sociedad.

Entendemos este lamentable proceso como una forma de discriminación laboral, de género y social.

Por si todo esto fuera poco nos encontramos añadidos a estos problemas que paso a subrayar: amplia economía sumergida, desprotección para el desempleo, despido más barato que en otros trabajos, la exención por parte de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de ser aplicada en todo su contexto a la relación laboral especial de las empleadas del hogar, quedando al amparo del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre la obligatoriedad por parte del empleador de cuidar que el trabajo de la empleada se realice en las condiciones de seguridad e higiene, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo del que se trata. Es decir, no recibe un trato equitativo al resto, sino que lo excepcional de una forma que, a mi juicio, no tiene razón alguna de ser. Pero la cosa no queda aquí, ya que no solo desde el punto de vista del

derecho nacional estas trabajadoras se encuentran excluidas de la aplicación de las normas generales en materia de seguridad y salud laboral, también desde la perspectiva del derecho de la Unión Europea. Así, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo en su art. 3 define como trabajador a los efectos de la aplicación de la misma a cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión, y subrayo de nuevo, de los trabajadores al servicio del hogar familiar. Por lo tanto, en el ámbito de la Unión Europea los trabajadores al servicio del hogar familiar están excluidos del ámbito de aplicación de las normas de seguridad y salud laboral con carácter general, salvo cuando en alguna concreta directiva se establezca lo contrario.

Nos encontramos ante un vacío legal normativo y con la perspectiva de la ausencia de necesidad de plan, evaluación o planificación de la actividad preventiva por parte del cabeza de familia, considerado en este caso el empleador.

Huelga decir que los riesgos a los que se encuentran expuestas las empleadas del hogar, son idénticos a los que puede sufrir cualquier otra persona trabajadora que realice actividades similares, o incluso un trabajador por cuenta ajena, con lo que la necesidad de elaborar un plan de prevención adecuado para cada caso es algo indiscutible.

Finalizo esta resumida argumentación puntualizando que he tratado estas dos actividades por ser, bajo mi punto de vista, quizás las más sangrantes a la hora de hablar de precariedad y trabajo femenino, pero lamentablemente, encontramos muchas otras objeto de análisis y exposición.

EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Brecha salarial y precariedad de las mujeres pensionistas

Paula Ruiz Roa
Secretaría General del SOV de Úbeda

El dramático y contundente sistema de desigualdades existente entre hombres y mujeres como consecuencia de la sociedad capitalista y patriarcal que sufrimos, sin duda, se refleja también en el actual modelo público de pensiones. Si hay, entre otras muchas desigualdades, una brecha salarial por motivos de género en el mundo laboral (que podemos cifrar superior al 20%), existe también una correspondiente brecha de género en las pensiones públicas que se puede estipular en torno al 37%.

Lo lamentable de la situación es que esta desigualdad ni se contempla en las recomendaciones que recientemente ha aprobado el Pacto de Toledo y ha ratificado el Congreso de los Diputados para posteriormente aprobar una inminente reforma del sistema público de pensiones, que ya se conoce como la reforma del ministro Escrivá, reforma que consensuará con el sindicalismo institucional (léase CC.OO. y UGT) y la gran patronal.

Estas famosas recomendaciones del Pacto de Toledo no apuntan ninguna medida concreta que intente paliar, reducir, no digamos eliminar, en algo esta sangrante discriminación y brecha salarial en el mundo laboral y su reflejo en las pensiones de las mujeres, olvidando que más de la mitad de las personas pensionistas, prácticamente unos 5 millones, son mujeres y han sido ignoradas miserablemente en dicho Pacto.

Realmente sí encontramos que la recomendación número 17 del Pacto de Toledo está dedicada a las mujeres pero no solo es un brindis al sol, sino que las denigra una vez más al profundizar en las desigualdades existentes y asignarles el papel de meras cuidadoras. Efectivamente, en esta recomendación número 17, aun reconociendo que existe la brecha salarial podemos leer una mera declaración de intenciones: *La Comisión recuerda que "es necesario garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral" y en el de las pensiones y reconoce las actuales brechas de género. Para combatirlas, se apuesta por "acometer de modo enérgico la cuestión de los cuidados con el objetivo de que las carreras profesionales de quienes tengan personas dependientes a cargo no generen vacíos de cotización por esta causa", por "potenciar la corresponsabilidad" a través de herramientas como los permisos parentales, se reclaman "medidas que permitan identificar las discriminaciones retributivas" y llama a introducir "las correcciones" para solventar los vacíos en las carreras de cotización por la irregularidades de las carreras profesionales, por ejemplo en el empleo del hogar.*

La Comisión también emplaza a impulsar "reformas que corrijan posibles tratamientos discriminatorios" con los trabajadores a tiempo parcial, la gran mayoría mujeres, como ha indicado ya la justicia europea y el Tribunal Constitucional.

Sinceramente, es indignante que esta recomendación 17 venga impudicamente a etiquetarnos a las mujeres con el papel de cuidadoras, careciéndose de la más mínima sensibilidad feminista para plantear con rigor maneras no solo reducir la brecha salarial sino afrontar algunos de los factores que provocan la desigualdad existen a todos los niveles como, por ejemplo, el hecho de que la mayor tasa de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial recaiga en las mujeres.

El papel que el sistema capitalista y patriarcal nos asigna como mujeres es un papel secundario frente al protagonismo del hombre, subsidiario, oculto, relegado a la esfera de lo privado, con trabajos basura, mera-

vas, cualificación, bien remunerados y que, en consecuencia, darán lugar a pensiones suficientes y dignas de los hombres frente a las pensiones de las mujeres, en muchos casos no contributivas porque simplemente no se ha cotizado.

Las mujeres sufrimos trayectorias laborales más cortas, con menos años de cotización y además con una mayor precariedad, por tanto, con unas bases de cotización mucho más bajas. La maternidad suele ser un tiempo de ruptura con la carrera profesional y el parón en los años de cotización provoca que haya una brecha salarial en las pensiones.

Que el trabajo doméstico, de crianza y de cuidados no sea remunerado, y desempeñado mayoritariamente por las mujeres, supone un gran ahorro para el Estado y garantiza el funcionamiento del sistema a costa de la explotación de las mujeres.

Para colmo de males, la actual pandemia ha venido precisamente

forma privatizadora la vamos a parar.

No hay soluciones a las mujeres en el Pacto de Toledo ni, de forma más concreta, a las mujeres del mundo rural, ni a las jóvenes, ni las dependientes, ni con diversidad funcional, ni las que trabajan sin contratos en cuidados, ni las viudas o huérfanas, ni las mujeres migrantes...

El aumento de 15 a 25 años, incluso a los 35 años que tienen previsto plantear en la próxima ley de reforma de las pensiones, para calcular el cómputo de la futura pensión, sin duda, perjudicará directamente a las mujeres dadas las enormes dificultades que tienen actualmente para incorporarse al mundo del trabajo o continuar en el mismo de manera estable. Si, además, se aumenta el número de años para tener derecho a una pensión pública, esa medida está provocando una menor pensión o simplemente será una no contributiva.

Los datos indican que ninguna de las pensiones medias cobradas por las mujeres alcanza el Salario Mínimo Interprofesional (950 euros). Según diferentes estudios, las pensiones medias percibidas por las mujeres se sitúan en 825,48 euros, lo que supone un desfase del 54,66% con las pensiones medias que cobran los hombres. Además, según un informe del IMSERSO, el 64,73% de las pensiones no contributivas las perciben mujeres, con una cuantía media de 393,54 euros.

Las soluciones pasan por la equiparación salarial entre hombres y mujeres por el reparto del trabajo de cuidados y doméstico. Hay que liberar a las mujeres de su mero papel de cuidadoras e incentivar su incorporación activa al mundo laboral en igualdad de oportunidades con el hombre.

Pasan por reconocer los trabajos domésticos, de crianza y de cuidados, remunerarlos y así garantizar la independencia económica de las mujeres. Eliminar los contratos a tiempo parcial y contratos precarios, mayoritariamente asumidos por las mujeres al tener que compatibilizarlos con la crianza y el trabajo de cuidados de personas dependientes.

También, por aumentar la pensión mínima hasta 1084 euros como indica la Carta Social Europea.

Pasan por incrementar las pensiones desde los 0 años, además de la equiparación para que los hombres asuman la mitad del trabajo de cuidados.

Por plantear la revalorización de las pensiones de manera que aumenten más las pensiones bajas y así reduciendo la desigualdad actual.

Igualmente, es preciso integrar a las empleadas del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social para que, además de adquirir el derecho al desempleo, lograr una mayor pensión en el futuro.

Es preciso reducir la jornada laboral y garantizar la escolarización desde los 0 años, además de la equiparación para que los hombres asuman la mitad del trabajo de cuidados.

Hay que reconocer socialmente este trabajo inmenso que viene haciendo la mujer en el trabajo de cuidados y trabajo doméstico.

La lucha unitaria del movimiento de pensionistas, con la complicidad y en coordinación con el movimiento feminista, el anarcosindicalismo y sindicalismo alternativo junto al resto de movimientos sociales, vamos a ser capaces de parar estas pretensiones nefastas de privatización del sistema de pensiones, de erradicar la brecha salarial y de pensiones que nos humilla como mujeres y establecer una sociedad de igualdad en la que merezca la pena vivir.



mente reproductivos o directamente precarios y de economía sumergida... lo que provoca un enorme impacto en el plano económico (también en el social, cultural, personal, político...) que directamente recluye a la pobreza a millones de mujeres, y que por extensión trasciende hasta el sistema de las degradadas y paupérrimas pensiones públicas que percibimos.

Las mujeres y especialmente las pensionistas, se ven recluidas a vivir en la precariedad más absoluta, rozando en demasiadas ocasiones la indigencia y la pobreza, lo que tendría que hacernos saltar como sociedad (se calcula que hay más de dos millones de mujeres en el umbral de la pobreza).

A las mujeres, el sistema nos asigna el desempeño de trabajos como la crianza, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados directamente no remunerados... que hacen que el sistema capitalista patriarcal siga desarrollando e incrementando las desigualdades al haber reservado para los hombres los trabajos públicos, con responsabilidad, expectati-

a profundizar el drama de injusticia social y marginación que sufrimos las mujeres. Con la pandemia, el paro de las mujeres ha aumentado con respecto al de los hombres, los despidos, los trabajos parciales, etc., en definitiva, se ha agravado la situación de desigualdad y discriminación que nos asfixia a las mujeres.

Con la precariedad actual, con la volatilidad de los contratos parciales, eventuales, inestabilidad, etc., que experimentan las mujeres, sus futuras pensiones tampoco se verían beneficiadas por los previsibles planes de empresa privados que contemplan las recomendaciones del Pacto de Toledo. Ocurrirá justo todo lo contrario. En cualquier caso, rechazamos con total contundencia este intento de privatización del sistema público de pensiones tanto para hombres como para mujeres porque simple y llanamente los grandes beneficiarios de este cambio de modelo serán la banca, los grandes fondos de inversión, la patronal y los sindicatos institucionales que se prestarán a firmarlos en convenios colectivos. Pero esta re-

Al terminar la vida laboral, las mujeres, lo mismo que los hombres, deberíamos vivir con una pensión pública de dignidad. Sin embargo, este derecho básico no se cumple y se nos condena a vivir en situación de pobreza. La brecha salarial está en función de los años cotizados y los salarios percibidos y las mujeres, durante nuestra vida laboral, hemos tenido salarios más bajos y hemos cotizado menos años, existiendo además un claro sesgo de segregación profesional de manera que los trabajos feminizados son los más precarios, los más invisibles, los peor remunerados, los más eventuales y temporales. Otro dato, la mayoría del trabajo a tiempo parcial (las tres cuartas partes) son trabajos desempleados por mujeres.

Las mujeres somos las primeras en ser despedidas, en pasar a situación de ERTE, las que más tiempo pasamos en el desempleo, lo que se traduce en que la media de la prestación contributiva es significativamente menor que la de los hombres.

LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La mujer rural en el entorno forestal

CGT-SARGA

El medio rural en España abarca el 90% del territorio y en él reside un 20% de la población. Son zonas lejanas a las ciudades, con una población inferior a 2 500 personas, la cual se encuentra muy envejecida. El sector económico principal es el primario. Los servicios públicos (sanidad, educación, comunicaciones...) son limitados y las alternativas a nivel laboral, formativo, cultural y de ocio se ven reducidas.

Las mujeres, como los hombres, tienen un papel fundamental en el medio rural. No es cuestión de género, sino de igualdad. Es necesario un reparto de tareas entre mujeres y hombres, y que éstas abandonen su tradicional invisibilidad y pasen de "ayudar" y "cuidar" a "trabajar". De ahí el papel protagonista de las mujeres en las políticas de desarrollo rural.

Cuando hablamos de mujer rural, solemos identificarla con la actividad ganadera y agrícola, olvidando el sector forestal. Este sector sigue estando muy masculinizado, no es fácil ser mujer forestal y profesional en un mundo tradicionalmente de hombres. En el imaginario colectivo perdura la relación del hombre con este ámbito, y cuando pensamos en los trabajos que se desarrollan en él, con grandes esfuerzos físicos y expuestos a las inclemencias meteorológicas, obviamos



que las mujeres también pueden desarrollar dicha actividad.

En Aragón la empresa SARGA trabaja en este sector. Se trata de la empresa pública más grande de Aragón, con unas 1 400 personas en plantilla, diversificadas en varias actividades. Una de ellas es el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, representado por unas 800 personas del total. En su base, este operativo de emergencias está formado por cuadrillas terrestres y helicópteros, personal conductor de camiones autobomba y vigilancia en puestos fijos.

Parte de la precariedad de estos trabajos reside en la temporalidad

de los contratos, ya que no se trabaja todo el año, existiendo contrataciones de sólo 3 meses en el caso de la vigilancia en puestos fijos, un sector en el que precisamente se encuentra más representada la mujer.

Al pertenecer a un servicio de emergencias son necesarias las guardias. La falta de inversión por parte del Gobierno de Aragón lleva a este personal hasta el límite. Unas condiciones que dificultan la conciliación, por lo que muchas personas se han visto obligadas a abandonar su vocación, la mayor parte mujeres, ya que el peso de la conciliación familiar continúa cayendo mayormente sobre ellas.

Dentro del operativo la promoción a ciertos puestos, como operario/a especialista o jefe/a de cuadrilla, no responde a un proceso de selección claro basado en el principio de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, sino que continúa haciéndose bajo la elección de mandos intermedios o superiores. Esta situación ha generado en varias ocasiones que se haya obviado a mujeres trabajadoras con mayor experiencia, a pesar de haber expresado su intención de optar al puesto.

Una de las prácticas más injustas de la empresa, y que sólo se aplica en este colectivo, es que al final de cada campaña las perso-

nas trabajadoras son valoradas por su jefe/a de cuadrilla y por mandos intermedios, de forma subjetiva y unidireccional. Si la valoración es negativa, se aplicará una detección de puntos en su baremo del año siguiente. Esto puede conllevar la pérdida de acceso al empleo de ese año y perder las posibilidades de consolidar sus puestos de trabajo.

La empresa ha negado el derecho a la reducción de jornada al personal de este colectivo, aludiendo a que se trata de un servicio de emergencias. Y no ha sido hasta el año pasado que se ha regulado la situación en la que quedan las mujeres embarazadas del operativo, por no poder adaptarse este trabajo a su condición y además porque el inicio de sus contratos está condicionado a la superación de unas pruebas físicas.

En septiembre de 2020 la empresa SARGA publicó su plan de igualdad, tarde con respecto a lo marcado por la ley, y de forma unilateral, ya que ninguna de las fuerzas sindicales presentes en la negociación apoyamos la propuesta final de la empresa, ya que no ofrecía soluciones reales a todos estos problemas planteados anteriormente, ni a otros tantos que fueron puestos también encima de la mesa.

Consideramos la IGUALDAD uno de nuestros principios más básicos, y seguiremos en lucha para conseguir cambiar las cosas.

La primera edición del *Romancero Mujeres Libres* de Lucía Sánchez Saornil vio la luz en el año 1937, publicada por la revista *Mujeres Libres*. La presente reedición, que pretende ser una copia lo más exacta posible de la versión original, cuenta como aportación novedosa con las ilustraciones maravillosas de la militante anarcosindicalista y autodidacta Nuria Negro.

Con esta reedición ilustrada, la CGT ha querido conmemorar el 50 aniversario del fallecimiento de Lucía y con ello contribuir al necesario reconocimiento de esta mujer extraordinaria.

Lucía Sánchez Saornil, cofundadora del movimiento anarquista Mujeres Libres, escritora, ideóloga y poeta, muestra en estos romances la enorme calidad literaria de su poesía.

ROMANCERO DE mujeres libres por Lucía Sánchez Saornil



ROMANCE DE LA VIDA, PASIÓN Y MUERTE DE LA LAVANDERA DEL GUADALMEDINA

¡Adiós las aguas del río cuando de la mano te voy a lavar los brazos, cuando me lavas el cuerpo, cuando me lavas el alma, cuando me lavas el corazón, cuando me lavas el espíritu, cuando me lavas el alma, cuando me lavas el espíritu, cuando me lavas el alma, cuando me lavas el espíritu!

¡Ay río Guadalmedina, cuando de pronto me lavas, cuando de pronto me lavas, cuando de pronto me lavas!



¡Ya lo puedes conseguir en tu sindicato!

Romancero de mujeres libres
Lucía Sánchez Saornil
Ilustraciones de Nuria Negro
Editado por CGT
64 páginas a todo color en papel verjurado
Encuadernación en tapa dura

Pedidos de los sindicatos

