

8 DE MARZO: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

EL 8 DE MARZO Y LAS DESIGUALDADES



Juntas



todo es Posible ♀



El 8 de marzo y las desigualdades

En este especial del Eje Violeta con motivo del 8 de marzo de 2022, tras dos años de pandemia, de criminalización del movimiento feminista, de la lucha anarcofeminista, tras años de crisis absoluta y global, las mujeres reflexionamos, desde nuestras propias vivencias, experiencias y sentimientos, con los objetivos de eximirnos de la culpabilidad que el patriarcado y el

capitalismo quieren imponernos, de visibilizar y denunciar la precariedad y las desigualdades en las que estamos inmersas en los ámbitos laboral, social, económico, de cuidados, personal, afectivo, educativo... en definitiva, abordar la realidad desde el anarcofeminismo como eje principal de la propia vida, para transformar dicha realidad.

Campaña 8 de Marzo de 2022 JUNTAS y en LUCHA contra las desigualdades

Así es como nos encontramos las mujeres, especialmente en los últimos siglos, Juntas y en Lucha contra las Desigualdades, juntas y en lucha por nuestra emancipación, por un humanismo integral, por una sociedad de igualdad, justicia social, democracia directa y libertad solidaria, como nos legó el movimiento anarquista Mujeres Libres.

Las mujeres, el anarcofeminismo, todo el movimiento feminista inclusivo actual, llevamos muchos años en lucha porque el sufrimiento que nos inflige el enemigo es insoportable. Un sufrimiento que abarca lo físico, lo psicológico y lo ético; que nos afecta en todos los planos de la vida política, pública, laboral, social, económica, personal, afectiva, sexual, cultural, educativa, creativa...

El enemigo al que nos enfrentamos es muy fuerte, polifacético y agresivo. Vencerlo significa haber conseguido la plena transformación social, haber construido una nueva sociedad de justicia, libertad e igualdad plena de todos los seres humanos.

Ese enemigo se llama patriarcado, ha existido prácticamente desde siempre, se ha disfrazado de múltiples formas, ha contado con amplias alianzas y no ha dudado en servir y usar un amplio abanico de ideologías políticas, sociales y económicas para así conseguir perpetuar su gran objetivo como es la dominación del hombre sobre la mujer; gestando los pilares de su sociedad machista, sexista y androcéntrica, arropada por el racismo, la xenofobia, el colonialismo e imbricada por lo reaccionario, la explotación, del neoliberalismo y el supremacismo autoritario, totalitario y negacionista.

Pero si hay algún aliado con el que se identifica especialmente es con el capitalismo. Ambos, capitalismo y patriarcado –tanto monta, monta tanto– se retroalimentan mutuamente para que la sociedad actual que seguimos sufriendo sea la sociedad de las desigualdades.

En esta sociedad, la mayor desigualdad es la que sufrimos las mujeres frente a los hombres. Discriminación, extorsión, abuso, desprecio, explotación, marginación... en igualdad de oportunidades; en visibilidad pública; en acceso a empleos de responsabilidad y gestión; en el desarrollo profesional; en la injusta brecha salarial y pensiones; en el reparto del trabajo doméstico y trabajo de cuidados; en la explotación mercantilista y objetualización sexual.

Para la CGT, como organización anarcosindicalista, el 8 de Marzo sigue siendo el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, porque en esta sociedad de desigualdades y clasista, la clase trabajadora es explotada y esa explotación se multiplica cuando hablamos de mujer trabajadora.

Esta es nuestra lucha como mujeres y como mujeres trabajadoras, una lucha feminista, anarcofeminista, inclusiva, unitaria, en la que caben todas las sensibilidades sobre la conceptualización de ser mujer, de la identidad personal, el género, el movimiento Trans, Lgtbiq+... lo que significa que nuestra lucha plantea una revolución social integral basada en la justicia social y la libertad, la igualdad absoluta y real entre hombres y mujeres, una sociedad anticapitalista y libertaria sin mujeres explotadas, sin ningún ser humano excluido.



Y LAS DESIGUALDADES

Un modelo de empresa

Carolina Simón López
Afiliada al Sindicato de Transportes
y Comunicaciones

Os voy a contar la historia de "la amiga de una amiga". Ingresó en una empresa, cuyo nombre no voy a mencionar "para evitar problemas" pero, diré que es una aerolínea muy conocida.

Su camino dentro de esta empresa se inicia siendo la primera mujer contratada en Barcelona, ya que antes tenían el acceso vetado, con la excusa del duro trabajo físico, aunque sí las había en otras empresas del mismo sector.

Después de su contratación, ingresaron varias mujeres más. A los pocos meses y dado su carácter fuerte, comprometido y actitudes que denotaban profesionalidad, según se comentaba, la empresa le propuso un nuevo cargo de responsabilidad, más concretamente en Seguridad Operacional y con nuevas funciones, un nuevo cargo que a ojos de sus "compañeros" generaría todo tipo de reacciones contrarias a la línea profesional, provocando numerosos casos de "odios" y creando un clima de malestar hacia ella, con una campaña profunda de desacreditación por parte de algunos sectores muy asentados dentro del departamento.

Se inicia desde un grupo social asentado y consolidado una serie de chismorreos generando dentro de la masa laboral sospechas de tratos de favor, comentarios sexistas, actitudes desafiantes, amparándose con la siguiente premisa: "¿qué conocimientos y experiencia podía tener una chica nueva en ese departamento?". Esto, partía de un error, antes de iniciar sus primeros turnos en ese departamento la trabajadora fue formada, tanto por el director de Seguridad Operacional a nivel Nacional como por su supervisor general, al cual ella debía reportar diariamente. Esta campaña de desinformación lo que provocó fue que todos sus compañeros la tachasen de mentir, y de seguir "manuales" ficticios, pero lo que realmente sucedía es que ella empezó a aplicar normas de seguridad establecidas por la compañía dentro de sus propios estamentos pero que en ese departamento jamás se habían aplicado hasta su llegada. Evidentemente a nadie le gustan los cambios y menos a sus "compañeros" acusándola además de dañar su salud física,

obligándoles a seguir manuales que no "existían" aunque en realidad nunca se habían molestado en buscar y aplicar. Todos aquellos trabajadores que no seguían las normas de seguridad establecidas por la empresa, que les daba igual su seguridad o la de sus compañeros y con los cuales ella era dura en cuanto al seguimiento de estas normas, la acusaban de "acosadora", sin embargo con las personas que trabajaban acorde con las nor-

los procedimientos a seguir, insultos y grabaciones le pasó factura. Tras todo esto su carácter y relación con los demás cambió pero, ¿qué esperar de alguien que recibe "puñaladas" a diario? Fue juzgada no por su profesionalidad o compromiso con la seguridad sino por su carácter y más aún cuando levantarse por la mañana y acudir a su puesto de trabajo era un calvario. La culpa siempre fue de ella y jamás de ellos.

actitud más afable y tranquila, hizo borrón y cuenta nueva de lo que ella había empezado sin importar el trabajo y esfuerzo que hubo detrás, a día de hoy, se aplican los mismo procedimientos que ella trató de aplicar.

Meses después de todo, la empresa lanza una vacante de mando intermedio permanente que supone más responsabilidad y un plus económico.

Con la obligatoriedad de aplicación del plan de igualdad, se proponen a las dos únicas mujeres fijas de entre los candidatos. Finalmente, el trabajador con más antigüedad y experiencia se queda el puesto. Luego, como todas sabemos, nos sobrevino la pandemia y con esto muchos ERTE que perjudicaron a todas las personas trabajadoras. En esta empresa, las dos últimas personas en ser reincorporadas a sus puestos de trabajo fueron las dos únicas mujeres fijas. Con el paso del tiempo, la empresa, de nuevo, decide lanzar más vacantes pero esta vez sin incentivo económico y sin funciones concretas, con lo que supone tener responsabilidad sin estar definida y sin cobrar ninguna compensación económica. Para fomentar la motivación, la empresa ofrece la posibilidad de sustituir, cuando proceda, aquellos puestos de mando permanentes con el aumento todo lo que conlleva. Se disputan entre tres personas candidatas, dos trabajadores, uno de ellos a jornada completa y con antigüedad de más años que las dos otras personas y, el segundo trabajador, a jornada parcial como la trabajadora número tres, pero con menos antigüedad que ella.

No puedo no dejar de decir que, cuando se puso en marcha esta nueva función para estas tres personas, solo para la trabajadora apareció una nueva pintada con el calificativo de "PERRA" de nuevo.

Si retomamos la iniciativa de la empresa para la aplicación del plan de igualdad, los datos iniciales de la mesa negociadora aportaron que es un departamento muy masculinizado pero "algunos" dicen que aunque sea así, siempre se ha luchado por la igualdad de género.

Para evidenciar qué es una aplicación del plan de igualdad de mentira, he hecho un estudio con datos objetivos, tomados desde diciembre del 2020 hasta diciembre del 2021 de tres personas trabajadoras que, a priori, "son iguales" en cuanto a oportunidades.

No existe ningún trabajo en el que una mujer deba ser apartada o puesta en segundo plano por sus aptitudes físicas

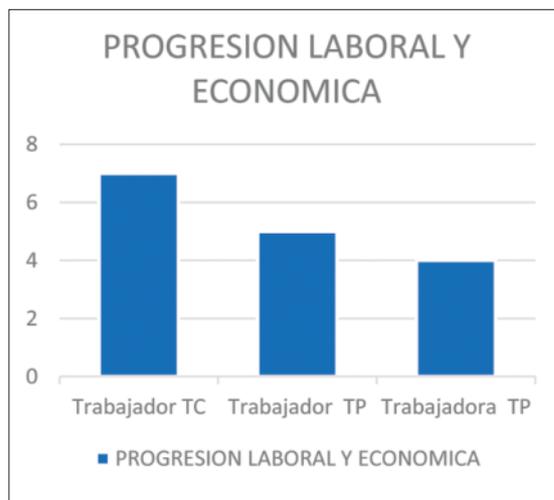
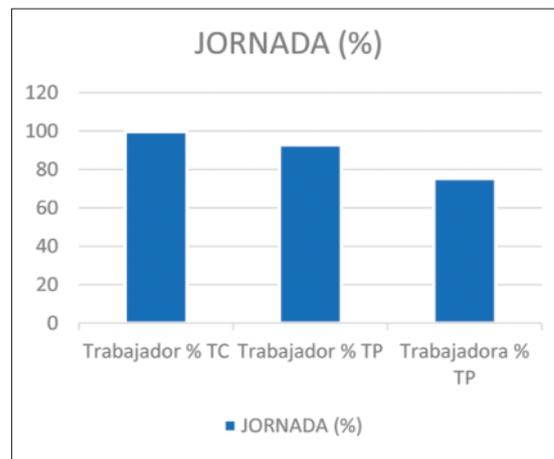
Por un lado, se han puesto en común sus porcentajes y por el otro, se ha contado las veces que se les ha programado para cubrir dicho puesto de mando.

Según las gráficas, queda claro que a la trabajadora TP se le ha programado menor porcentaje de jornada que al menos su compañero TP y se le ha programado para las sustituciones en menor medida que sus dos compañeros.

La realidad es que además de tener jornadas menores en las mismas condiciones de oportunidad, la promoción del género femenino en mandos intermedios es por compromiso y no porque se valore el trabajo real y efectivo de trabajadoras aptas. Se tienen que soportar comentarios machistas y misóginos tales como: *Que no estamos capacitadas para ejercer estas funciones y en otros casos, nuestras ideas las acaba validando un hombre aunque las hayamos propuesto nosotras antes.*

El cómputo global de trabajadores contratados en este departamento de Barcelona corresponde aproximadamente a 250 personas trabajadoras de los cuales ni un 50% se estas son de género femenino.

Aunque se pueda concluir diciendo que debido a la carga de trabajo, tipo de trabajo más físico que psíquico, y con un gran porcentaje de casos de operaciones de fuerza, podríamos decir que es "masculino", pero no existe ningún trabajo en el que una mujer deba ser apartada o puesta en segundo plano por sus aptitudes físicas, todas tenemos derecho a un desarrollo personal y económico en la rama que nos interese y nadie es quién para decidir por nosotras, obligarnos a abandonar la lucha que iniciaron mujeres antes que nosotras.



mativas, que tenían un trato cordial y otros de amistad con ella, nunca tuvieron "problemas". No contentos con ello, aparecieron pintadas vejatorias sobre ella, su sexualidad y su vida privada.

La presión, estar señalada todos los días, discusiones sobre

Al cabo de casi un año, hubo una reestructuración en esa empresa, ella fue desplazada a su posición inicial dentro de la empresa sin consultarle nada, sin embargo quien ocupó su puesto de trabajo, un hombre, con notificaciones de error en procedimientos de seguridad pero de



Todo por mejorar

Rosa Becerro Encinas
Trabajadora de limpieza hospitalaria. Madrid

Cambiamos de año, empezamos uno nuevo, pero siguen las desigualdades sociales, los desahucios, gente viviendo en la calle, la pobreza energética, las neveras vacías, el cierre de fronteras, las muertes en el Mediterráneo tratando de encontrar una vida mejor, la Sanidad y Educación Públicas agonizando, la represión a las libertades sindicales y sociales y el terrorismo machista siguen sin erradicarse, ni siquiera paliarse.

Las desigualdades sociales cada vez son más profundas, los ricos cada vez más ricos, con grandes y lujosas casas, con neveras a reventar de comida, suministros básicos para derrochar, sin preocuparles la Sanidad y la Educación Públicas porque su nivel adquisitivo les permite recurrir a la privada, sin importarles las vidas que se pierden en el Mediterráneo o en cualquier frontera del Estado que tanto dicen querer y defender. Mientras la clase obrera sigue sufriendo carencias de todo lo básico y necesario para tener una vida digna, luchando por conservar unos derechos y unas libertades por las que pagaron un precio demasiado alto para conseguirlas, y reclamando el cumplimiento de una Constitución que otorga derechos, pero no los garantiza.

De todas es sabido que el mayor número de personas que tienen que lidiar con estas desigualdades y carencias son mujeres, en un gran porcentaje migrantes a las que la vida ha obligado a dejar sus países de origen solas y con la responsabilidad de ser el sustento de toda su familia.

A todo esto se suman los casi dos años de la entrada en escena de un virus desconocido y muy letal que azota los cinco continentes, que se ha cobrado millones de vidas humanas, que ha arruinado económicamente a miles de familias, que ha favorecido el aumento de la brecha social y salarial entre hombres y mujeres, entre ricos y pobres, que ha castigado a las víctimas de la violencia machista a tener que convivir con sus agresores durante más tiempo y con mayor desprotección...

Como consecuencia de todo esto, la salud mental de una inmensa mayoría de la población se ha visto afectada. Los diagnósticos por ansiedad, depresión, agorafobia y ataques de pánico cada vez son más frecuentes y en la actualidad, posiblemente, sea una de las principales enfermedades y causa de baja laboral más frecuentes. Y una vez más, las mujeres son las más afectadas por esas enfermedades al tener que soportar una mayor carga física, psíquica y emocional.

Una vez al año, el 8 de marzo, se celebra el día internacional de la mujer trabajadora. Una vez al año se visibiliza la figura de la mujer que durante los 365 días del año trabaja en las labores domésticas y de cuidados sin ningún tipo de retribución económica ni reconocimiento social y, en diferentes empleos casi siempre precarios y mal retribuidos económicamente. Una vez al año, durante todo el día, las mujeres llevamos a cabo acciones en la calle exigiendo igualdad laboral, salarial y social, algo que reivindicamos durante el año entero, pero que parece ser visibilizado únicamente cada 8 de marzo.

JUNTAS Y EN LUCHA CONTRA LAS DESIGUALDADES SOCIALES

8M: La historia de la mujer teletrabajadora

Patricia Gallegos Prieto.
Trabajadora de Telemarketing. Sevilla

Soy teleoperadora, trabajo en una plataforma de telemarketing junto con otras mil personas, unas 700 mujeres y unos 300 hombres. Cuando empezó la pandemia no sabíamos qué iba a ocurrir. No teníamos mascarillas, estábamos sentadas unas al lado de otras, a medio metro de distancia y queríamos salir de allí corriendo. No queríamos que la empresa hiciera un ERTE, pero tampoco queríamos contagiarnos ni contagiar a nuestras familias.

Al final nos mandaron a casi todas a teletrabajar y fue todo un alivio, aunque sólo al principio, el aislamiento hizo estragos en mí. El hecho de que no existiera una diferencia entre el lugar en el que trabajo y el lugar en el que vivo, hizo que tuviera la sensación de que siempre estaba en el trabajo y, de hecho, en ocasiones, así era:

Para poder comunicarse con la plantilla para los turnos, vacaciones, justificantes de ausencias, métodos de trabajo, dudas laborales, etc., la empresa puso a nuestra disposición unas herramientas de comunicación tipo chat (como un wasap). Eso sí, teníamos que tenerlas instaladas en nuestros móviles personales, así que, en realidad, siempre estábamos recibiendo comunicaciones de la empresa, fuera la hora que fuera, estuviéramos haciendo la comida, durmiendo o cualquier otra cosa. Esto me causó muchísima ansiedad, porque me veía en la obligación de estar siempre pendiente, recibiendo mensajes porque hubiera alguna novedad, o que me cambiaran el horario, o que ocurriera algún problema con mi trabajo y yo no me enterase. Siempre recibiendo mensajes, siempre mirando el móvil, siempre conectada a la empresa, siempre trabajando sin parar.

Pero no fue el único inconveniente de este teletrabajo sobrevenido en la pandemia.

Cuando trabajaba en el centro de trabajo, compartía coche con una compañera, así que nos gastábamos unos 10 € al mes en gasolina cada una. Ahora no gasto gasolina, pero tengo un ordenador conectado 6 horas al día, la luz de la habitación donde teletrabajo encendida toda mi jornada laboral para no perder la vista, en verano el aire acondicionado puesto y en invierno la calefacción. Así que, lo que me ahorro en gasolina, se lo come la electricidad y con diferencia. Para que os hagáis una idea, en julio de 2019 pagué unos 50 € de factura de electricidad, mientras que en el mismo mes de 2020 pagué unos 110, más del doble. Y ahora que la electricidad está por las nubes y sin vistas de que baje, podéis imaginaros. Y todo esto soportándolo con un mísero salario de 860 €, porque los precios suben por la crisis, pero nuestros sueldos no, también por la crisis. Así que yo, que soy una mujer trabajadora, precaria, que no llega al salario mínimo interprofesional, cada vez me empobrezco más.

Pero ser una mujer teletrabajadora en estos tiempos de pandemia tiene más consecuencias.

Antes, mi pareja masculina me "ayudaba" con las tareas domésticas. Es decir, él se encargaba de algunas cosas: fregar, barrer, tender y recoger la ropa... Pero la mayoría de las tareas las organizaba y las hacía yo. Por desgracia, esta es la sociedad en la que vivimos, una sociedad patriarcal que nos ha enseñado que las mujeres son las que se encargan de la casa y de los cuidados y los hombres quienes llevan el dinero a casa. Así era antiguamente y así nos han criado.

Pero eso ya no es así, ¿verdad? Las mujeres trabajamos también fuera de casa, primero porque estamos igual de preparadas y tenemos las mismas capacidades que los hombres para ello, y segundo porque, gracias a este capitalismo tan atroz y a sus crisis cíclicas, se necesitan dos sueldos, al menos, para poder mantener a una familia. Y al propio capitalismo le interesa que, de una forma o de otra, las mujeres tengan que trabajar para una empresa, así tienen más mano de obra barata para poder seguir enriqueciéndose. En parte gracias a esto, las mujeres han ido consiguiendo desprenderse un poco (aun-

que solo un poco) de ese rol que les ha dado la sociedad desde pequeñas: cuidadora y criada.

Hasta que llegó el teletrabajo.

Desde que estoy trabajando para mi empresa desde mi casa, en los 20 minutos de mi descanso, que antes del teletrabajo usaba para tomarme un café con mis compañeras, contamos nuestras aventuras y desventuras amorosas, comentar las noticias, cómo quedó nuestro equipo de baloncesto favorito el día anterior o la última peli de Matrix, etc., ahora pongo un puchero, una lavadora, friego, tiendo la ropa, recojo el salón, le doy con la fregona al suelo o voy corriendo a la tienda de desavío a comprar algo que me faltaba. Y en los 5 minutos de pausa visual que tenemos cada hora para poder descansar la vista de la pantalla del ordenador, ahora los aprovecho para hacerle la merienda a la niña, recordarle que tiene que hacer los deberes, cambiar pañales, darle la pastilla a mi suegro que está en casa o recoger la ropa que ha dejado mi pareja en el baño después de ducharse.

¿Y por qué mi pareja no se encarga de hacer estas cosas igual que yo? Pues porque no lo han educado para ello, ni a nosotras tampoco. Antes teníamos la "excusa" de que nosotras también trabajábamos fuera de casa, como ellos, y por eso nos tenían que "ayudar" con las tareas domésticas. Pero ahora, trabajando para una empresa en casa, ya no tenemos esa excusa, o al menos es lo que piensan muchos de



ellos, porque si estoy en casa puedo encargarme de limpiar, recoger la ropa, hacer la comida, cuidar de nuestra prole...

Entonces me di cuenta de que la crisis pandémica, al igual que la crisis de hace 10 años, nos ha hecho retroceder en derechos, tanto laborales como sociales, y sigo estando explotada doblemente: me explota el capital cuando trabajo para una empresa y me explota el patriarcado cuando sigo siendo una criada en mi casa.

Pero esta no es sólo mi historia, es la historia de millones de mujeres, teletrabajadoras o no, que seguimos sufriendo esta doble explotación. Estoy segura que muchas de vosotras os habéis sentido identificadas conmigo en todo o en parte de mi historia. Y eso tiene que terminar. Todas las personas somos iguales y yo ya estoy cansada de trabajar el doble, de pensar el doble y de ganar la mitad. Si somos iguales, tenemos que serlo en todos los sentidos y, mientras no sea así, lucharé para que exista una igualdad real para todas las personas.

Por eso, este 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, MI DÍA, NUESTRO DÍA, saldré a la calle junto a todas las personas que queremos reivindicar nuestros derechos y pelear con uñas y dientes por lo que es justo: vencer al capital y al patriarcado para abolir todo tipo de explotación y conseguir la igualdad real de todas las personas.

Compañeras, compañeros, ¡nos vemos en las calles!

Y LAS DESIGUALDADES



HACIA EL 8 DE MARZO DE 2022

Arantxa Escribano Clemente
Abogada del Gabinete Jurídico Confederado de CGT

Si analizamos el periodo comprendido entre marzo de 2020 hasta la actualidad, todas estaríamos de acuerdo en que la esperanza que se albergaba respecto a que había llegado el momento del cambio se ha desvanecido.

En 2020, en plena pandemia, creíamos que la nueva situación de crisis sanitaria y social nos haría modificar nuestro comportamiento, nos haría mejores personas con nosotras mismas, la comunidad y el entorno; nos haría valorar y aprender a vivir para lo esencial y básico, seríamos capaces de otro modo y modelo de vida.

Pero pasados dos años, creo que no hemos logrado el reto.

Por el contrario, los problemas se han incrementado, la pandemia nos ha distanciado, ha

incrementado la violencia de género, la emergencia climática, la precariedad y el desmantelamiento del Estado de bienestar y ha llevado a las mujeres a amplificar nuestro rol de cuidadoras, poniendo la vida en el centro, entre otras cuestiones.

Pero es imprescindible que recuperemos la idea central que teníamos y que sigamos pensando en "qué es lo esencial para vivir", y persigamos un modelo que garantice vidas que merezcan la pena ser vividas, donde se erradiquen la precariedad de las mujeres, las violencias machistas, el sistema económico-capitalista, colonial, racista, lgtbifóbico, fascista y patriarcal, y persiga una educación, sanidad, servicios sociales, empleo y vivienda que sean de calidad y universales.

En el plano laboral, que es al que yo más me enfrento día a día, hay que tener en cuenta, no sólo que somos las mujeres las que hemos tenido que seguir perpetuando nuestro rol de cuidadoras (no olvidemos que mayoritariamente somos las mujeres las que nos solemos ausentar, en mayor medida, de nuestro puesto de trabajo en el caso de tener que cuidar a nuestros hijos o hijas con covid o con aulas cerradas o nuestros y nuestras mayores), sino también que la crisis del COVID-19 ha tenido un impacto diferencial, en términos de género, sobre las principales variables que describen el comportamiento del mercado de trabajo español. Hasta el segundo trimestre de 2021 la crisis sanitaria ha provocado un incremento mayor en la tasa de paro de las mujeres —de 1,8 pp, hasta el 17,4%— que en la de los hombres —de 1,2 pp, hasta el 13,4%—, lo que ha ampliado la brecha que ya existía en esta dimensión antes del comienzo de la pandemia. En los primeros trimestres de la crisis, la caída del empleo y de la población activa fue sensiblemente más intensa para las mujeres que para los hombres.

También es necesario tomar en consideración el extraordinario impacto del receso a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) y a los ceses temporales de actividad. Así, por ejemplo, en el promedio del segundo trimestre de 2020 las mujeres acogidas a ERTE vinculados al COVID-19 supusieron un 17,9% del total de las mujeres afiliadas en la Seguridad Social, mientras que, en el caso de los hombres, este porcentaje se situó en el 15,5%.

*FUENTE: Encuesta de Población Activa.

En el plano de las violencias machistas, desde el estallido del COVID-19, la violencia contra las mujeres y las niñas se ha intensificado en países de todo el mundo. Si bien las medidas de bloqueo ayudan a limitar la propagación del virus, las mujeres y las niñas que sufren violencia en el hogar se encuentran cada vez más aisladas de las personas y los recursos que pueden ayudarlas.

■ A escala mundial, incluso antes de que comenzara la pandemia de COVID-19, una de

cada tres mujeres sufría violencia física o sexual, en su mayoría, por parte de su pareja.

■ Desde que se desató la pandemia, los nuevos datos indican que en muchos países se han incrementado las llamadas a las líneas de atención de casos de violencia en el hogar.

■ El acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres siguen acaeciendo en la vía pública, en los espacios públicos y en Internet.

■ Las sobrevivientes no disponen de la información necesaria y desconocen los medios a los que pueden acudir para recibir servicios de apoyo.

■ En algunos países, los esfuerzos y los recursos que se empleaban para dar respuesta a la violencia contra las mujeres se han destinado a brindar alivio inmediato a los efectos de la COVID-19.

*FUENTE: ONU Mujeres.

Aún así, las mujeres siempre hemos luchado por la vida y seguimos haciéndolo.

Además, el 8 de marzo saldremos a las calles para visibilizar nuestras demandas y reivindicar un argumentario constituido por 4 ejes:

1.- CUIDADOS: "DETRÁS DEL TRABAJO PRODUCTIVO EXISTE OTRO REPRODUCTIVO"

2.- EDUCACIÓN: "LA DIVISIÓN DE GÉNEROS SE REALIZA DESDE LA INFANCIA"

3.- LABORAL: "LA POBREZA TIENE ROSTRO DE MUJER"

4.- CONSUMO: "HAY CAMPAÑAS PUBLICITARIAS ABSOLUTAMENTE DENIGRANTES PARA LAS MUJERES"

Perseguiremos el deseo de acabar con todas las violencias machistas, cambiar el sistema social, económico, político, científico, medioambiental, artístico y todos los ámbitos y áreas de la vida.

Queremos conseguir llegar a todas las mujeres y, especialmente, a aquellas que no se sientan representadas. Porque somos diversas, porque el feminismo es esencial, resistente, constante y persistente, además de imprescindible, y es el camino para transformarlo todo.

¡NOS VEMOS EL 8 DE MARZO!

Volver a la normalidad

Petra Rabadán Sampetro
Trabajadora de EMT Valencia

Ya han pasado más de dos años desde que la pandemia del coronavirus irrumpió en nuestras vidas, más de dos años de las últimas manifestaciones masivas del 8M y de la imparable ola feminista que recorría el país y el mundo como una de las dos corrientes ideológicas que vienen a cambiarlo y mejorarlo, (de la protección del medio ambiente, también encabezada por una mujer, nos ocuparemos en otro momento y lugar). Dos años donde las fuerzas reaccionarias no han descansado en su empeño por dañar y desarmar el movimiento feminista. Hemos asistido ojolpláticas al intento de criminali-

zar las últimas grandes movilizaciones como las causantes de la propagación del COVID en el país, obviando que en esos mismos días se celebraron grandes eventos deportivos e incluso algún que otro congreso político con participantes procedentes del foco de la infección en Europa en esos momentos. Nos han pretendido enredar en debates que no por próximos al movimiento son propios del mismo. Debates extenuantes que pretendían colar como novedad conceptos e ideas muy distantes de la verdadera agenda feminista y que, por muy disfrazados que nos los presenten con la neolengua creada a tal efecto, no tienen de nuevo más que la utilización de palabras nuevas para esconder o disfrazar viejas ideas.

La nueva normalidad tiene demasiado de la vieja. La violencia contra las mujeres no cesa, los tribunales de justicia continúan dictando sentencias vergonzantes, la paridad en lo laboral o la supresión de los techos de cristal siguen siendo tareas pendientes, que aunque con tímidos avances son claramente insuficientes, por no hablar de los SEÑOROS o SOÑORAS (que también las hay) empeñadas en dinamitar el movimiento desde dentro, ya sea polemizando con la prostitución, con los vientres de alquiler o con la definición de género, por poner algunos ejemplos.

La agenda por cumplir es tan amplia que no podemos permitirnos el lujo de caer en sus constantes provocaciones. "Ladran, luego cabalgamos". Pensemos nuevos escenarios donde la lucha incipiente

necesita un mayor apoyo y abramos nosotras los marcos de debate. Por poner un par de ejemplos: la mujer en las fuerzas armadas y del orden o la mujer en las doctrinas religiosas.

En un mundo globalizado y multicultural como el que nos ha tocado en suerte vivir, no podemos olvidar que solo en los países con sistemas democráticos, la consecución de nuestras metas están más cerca, es por ello y casi sin quererlo que nos hemos convertido también en las garantes de dichas democracias y del bienestar de nuestras sociedades, pues es evidente que cualquier otro tipo de gobierno diferente a este, suele prescindir, ya sea por motivos religiosos, de gobierno o de mal entendidas tradiciones patriarcales, de la mitad de su pobla-

ción representada por nosotras las mujeres. Compañeras, ¿hay algo más tonto que un obrero votando a la derecha y es una mujer votando a partidos reaccionarios que por negar, niegan hasta la evidencia de la violencia ejercida contra nosotras? Cuidemos nuestra democracia y cortemos el paso a dichas formaciones, porque si algo pone en peligro los logros alcanzados con tanto esfuerzo, es el intento de involución que dichas fuerzas llevan a cabo sin descanso. No servirá de nada lamentarse a posteriori como ya vimos que pasó en lugares tan democráticos como los EE.UU., Brasil, Hungría o Polonia por citar algunos ejemplos.

Animos, compañeras, la lucha continúa y la pedagogía es nuestra mejor arma, aunque como bien sabemos, no la única. VIVA EL 8M.

Reflexión

Para conseguir nuestros objetivos

Sara Pérez
Metal, Barcelona

Se acerca un nuevo 8 de marzo, día de la mujer trabajadora, en un marco de ataques contra nuestros derechos y condiciones de vida: la inflación galopante, la represión creciente e indiscriminada, los ERE que se convierten en ERTE, los grandes despidos masivos en sectores como el bancario, la caída de condiciones laborales y salarios, el aumento del desempleo, la imposición del trabajo a distancia sin tener condiciones en casa para realizarlo, etc. A pesar de la virulencia de esos ataques, no encontramos más que protestas parciales, aisladas. Pequeños conflictos, que no por ser pequeños dejan de ser importantes experiencias de lucha, pero que no llegan a movilizar a toda la clase ni a cuestionar la organización social como un todo.

El parón de las movilizaciones desde el último ciclo de luchas en 2008-2012 se ha unido a la pandemia, que ha servido como excusa para tomar una serie de medidas que poco o nada tienen que ver con la salud de las mayorías y que ha aislado y disciplinado aún más a las y los miembros de nuestra clase. Resulta difícil valorar hasta qué punto ha cambiado la sociedad este hecho brutal: lo que sabemos es que salimos más dañados y frágiles de lo que estábamos.

Ahora que la pandemia deja poco a poco de ocupar todas las conversaciones, empiezan a surgir otros debates en el seno de las organizaciones. Entre ellos, la cuestión de la mujer¹ (y para mí en esta cuestión se tienen que incorporar siempre la de las disidencias sexuales y las personas trans). Y vuelve a ponerse sobre la mesa una cuestión a la que aún no se ha dado una respuesta a pesar de habersele dedicado incluso un congreso extraordinario y que ha producido no pocos conflictos y rupturas en el seno del sindicato, ¿cómo plantear la lucha por los derechos de la mujer en un sindicato de clase como CGT?

Este breve artículo no da para plantear una línea de trabajo concreta². Pero sí pretende dar algunas pinceladas de lo que la situación actual requiere para

dar la lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras. Y lo primero que viene a la mente es la capacidad de dar un debate pausado y matizado sobre el tema. No hay nada más triste que ver a personas trabajadoras y valiosas descalificarse mutuamente en un debate sin argumentos. Diría más, no hay nada más contraproducente. La lucha por los derechos de la mujer trabajadora es una cuestión que nos toca muy de cerca a muchas y por esa razón es difícil a veces no hablar visceralmente. Pero es necesario evitarlo a toda costa. Ahora, quizás antes de dar ese debate, hay ciertos conceptos y reflexiones que hay que tratar, para que podamos hablar para entendernos.

En primer lugar es necesario que podamos hacer un análisis

Necesitamos forjar alianzas. No sólo entre las mujeres trabajadoras, sino con otros sectores sociales y muy especialmente con los hombres de clase trabajadora

lo más objetivo posible de una situación social extremadamente compleja, interconectada y en permanente cambio. Las relaciones entre los géneros han cambiado extraordinariamente desde los años 70 y siguen modificándose mientras escribo. La forma de familia ha cambiado extraordinariamente. La incorporación masiva de mujeres al mundo laboral lleva en marcha más de 50 años y hay más mujeres que nunca en posiciones de poder que explotan a otras mujeres o bien son necesarias para esa explotación, como cuerpos represivos, judicatura, altas funcionarias, etc. Existe legislación contra la violencia de género desde hace veinte años (pero que no evita la violencia de género). La Iglesia católica tiene menos influencia que nunca en la historia del Estado, pero nuevas formas reli-

giosas extremadamente conservadoras, como las evangelistas, llevan años ocupando su lugar, etc.

Todos estos cambios, junto con la experiencia de la pandemia, han erradicado algunos dispositivos de género mientras que han reforzado otros. Es muy preocupante que no seamos capaces de hacer un diagnóstico lo más objetivo posible de la realidad de las mujeres trabajadoras en el Estado, que se base en realidades y no en esquemas anacrónicos. Es una verdad y un hecho, que aquí y ahora, el género sea mucho menos determinante que la de clase en la vida de cualquier persona trabajadora. Esta afirmación, si bien puede ser provocadora, no pretende en ningún caso negar la importancia del género, ni negar la importancia de la lucha por los derechos de las mujeres. Pero si queremos cambiar la realidad tenemos que ser honestas y asumirla tal como es.

En segundo lugar, desde una organización de clase como es la CGT no podemos seguir justificando plantear la lucha desde un sujeto mujer esencialista e interclasista. El sujeto político de la CGT, como sindicato de clase y anarcosindicalista, es la clase trabajadora en toda su diversidad. Las problemáticas que pueda tener Isabel Ayuso o Ana Botín por el hecho de ser mujeres, no son ni deberían ser de nuestra incumbencia, son nuestras enemigas de clase, el que sean hombres o mujeres, de una u otra orientación sexual es completamente irrelevante. Nuestro trabajo tiene que gravitar en torno a las mujeres que sufren la explotación, la represión y la miseria que esas enemigas de clase nos imponen.

En tercer lugar, descartar el sujeto "mujer" y partir del sujeto "clase trabajadora" implica que la lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras no puede ser llevada a cabo por las mujeres solas. Necesitamos forjar alianzas. No sólo entre las mujeres trabajadoras, sino con otros sectores sociales y muy especialmente con los hombres de clase trabajadora. Los discursos que fomentan la idea de que todos los hombres son potenciales agresores no sólo son falsos sino que dificultan construir una necesaria solidaridad de clase, ya de por sí en horas

bajas. Mientras esto no esté absolutamente claro y esta máxima no guíe nuestra práctica, especialmente en una organización de clase como es CGT, el discurso y la práctica "feminista" no será más que una quinta columna, aunque esté impulsada por las mejores intenciones del mundo.

En cuarto lugar, si queremos empezar a desarrollar una estrategia que efectivamente mejore la situación de las mujeres trabajadoras tenemos que luchar contra un feminismo que quede en una especie de guía de comportamiento "políticamente correcto" para las y los que nos decimos progresistas. Un pensamiento encorsetado, incapaz de asumir la diferencia

Los discursos que fomentan la idea de que todos los hombres son potenciales agresores no sólo son falsos sino que dificultan construir una necesaria solidaridad de clase

y que reacciona visceralmente o censura cualquier crítica es contraproducente, tanto para la reflexión política como en la búsqueda de esas alianzas de las que hablábamos que son absolutamente necesarias.

Finalmente, es extraordinariamente importante empezar a problematizar el Estado. El Estado no está ahí para cuidarnos, ni para garantizar derechos. El Estado no es de bienestar para las y los trabajadores sino es a su pesar. La exigencia de mayor intervención estatal burguesa es siempre un arma de doble filo y debería ser valorada como tal. Si algo nos dejan estas dos últimas crisis económicas y la gestión represiva de la pandemia es que el Estado se ha reforzado hasta



controlar hasta el último detalle de nuestra intimidad sin dejar de ser un Estado capitalista y neoliberal.

Hay que empezar a reflexionar seriamente sobre las organizaciones sindicales, del papel que estas pueden cumplir, así como de las relaciones entre sindicatos y Estado, sindicatos y partidos políticos, las relaciones entre bases y dirigencias o las concepciones respecto de la clase trabajadora. Según sea nuestra lectura estaremos defendiendo una estrategia basada en la perspectiva de la conciliación de clases y la regulación sistémica a partir del arbitrio del Estado o una estrategia con centro en la lucha de clases y la transformación revolucionaria del orden social existente.

En conclusión, necesitamos un debate profundo, objetivo y calmado en lo posible, que incorpore de la forma más objetiva posible los cambios de una sociedad en permanente movimiento y trastornada por la pandemia y la gestión de ésta desde el poder. En ese debate hay que posicionarse desde la clase trabajadora, buscar la manera de sumar a los hombres trabajadores y expulsar a las mujeres burguesas y hacer una reflexión crítica sobre la relación ambivalente con el Estado burgués y cómo desarrollar una política revolucionaria. Estos son los requisitos mínimos si queremos avanzar en la lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras (disidencias sexuales y personas trans) desde CGT. El debate está abierto.

NOTAS

¹ Para resumir, cada vez que en este artículo se mencione la "cuestión de la mujer" o "la lucha por los derechos de las mujeres (trabajadoras)", a falta de un término mejor, se entenderá que incluye a la lucha de las disidencias sexuales y de las personas trans.

² Pero sí es de interés, no hay más que buscar la ponencia que escribí con otras compañeras para el congreso extraordinario de Mérida, donde argumentamos cuál es la línea de trabajo que defendemos junto con un gran número de propuestas concretas.

Y LAS DESIGUALDADES

Siglos soportando el machismo

Charo Arroyo
Trabajadora de Enatre, Madrid

La situación de las mujeres a lo largo de la historia ha estado muy marcada por un asqueroso pensamiento cristiano. "Eva salió de la costilla de Adán (dice la Biblia) y tendrá que parir con dolor (también lo dice la Biblia) por haber sido la "CULPABLE" de caer en la tentación de la serpiente y morder de la manzana y hacer enfadar a Dios que los expulsó del paraíso". A las que tenemos una edad y nacido en este Estado español nos es conocida esta trola religiosa que no es baladí. "La mujer es un ser maligno, inferior, que debe ser tutelada y dependiente de un MACHO. Pues no señores míos, las mujeres no somos seres inferiores ni peores personas que los machos, entre los que hay muchos hombres agresivos y salvajes en el mundo cuyo único afán es la dominación de otra persona y hacerle daño, en muchas de las ocasiones, sobre mujeres.

Celebramos el 8 de marzo hoy recordando todas las luchas que las mujeres llevan más de un siglo de tiempo, realizando protestas que han dado origen a la fecha que se ha constituido como día internacional de la mujer trabajadora. Allí por 1857 ya salieron las mujeres a las calles en reclamación de sus derechos, y hoy seguimos saliendo a las calles pidiendo respeto e igualdad. Otra fecha que ha marcado la lucha de las mujeres fue el incendio de una fábrica textil en Nueva York el 25 de

marzo de 1911 donde murieron 146 mujeres porque el dueño de la fábrica les mantenía las puertas cerradas durante la jornada laboral y no pudieron escapar del fuego y murieron asfixiadas o por tirarse desde las ventanas. Esto hizo reflexionar sobre las condiciones laborales y la necesidad de mantener unas medidas de seguridad en el trabajo que no existían, y que seguimos viendo que tampoco se toman en cuenta en muchos casos en la actualidad.

Hoy las recordamos cuando salimos el 8 de marzo a las calles, recordamos a todas aquellas mujeres que sufren condiciones inhumanas para poder conseguir un salario con el que subsistir. En cada grito de nuestra próxima movilización del 8 de marzo tenemos que impulsar las grandes reclamaciones que llevamos las mujeres pidiendo desde hace más de un siglo. Somos iguales en derechos, somos capaces para llevar a cabo las actividades productivas y somos más imaginativas.

Sin embargo, desde siempre hemos tenido que soportar esos micromachismos que por haber sido tan repetitivos y constantes han llegado a formar parte de nuestro día a día y no nos llama la atención ni nos retorcemos ante esos comportamientos porque el ataque es de baja intensidad. Pero todos aquellos tics que nos vamos tragando nos van debilitando ante el objetivo final de no permitir ningún comportamiento discriminatorio ni vejatorio hacia las mujeres. Los chistes zafios, llenos de exageraciones humillantes



a la figura de la mujer, con insinuaciones de una irreal inferioridad de la mujer respecto al hombre son, todavía, habituales. Aún tenemos que decir que las mujeres se encuentran a nivel laboral con un techo de cristal que al igual que en los chistecitos famosos incluso por las propias mujeres se va labrando ese muro que nos impide llegar a lo más alto de nuestro escalafón profesional por que las miradas de desconfianza, los comentarios hirientes ante cual-

quier posible duda o equivocación nos hace venimos abajo y plantearnos si la lucha vale la pena. Pero la respuesta es sí, merece la pena luchar por llegar a donde nuestra capacidad de trabajo y de preparación nos permita.

En este próximo 8 de marzo tenemos que acabar con ese mantra que nos echó encima el patriarcado católico, esa doble subyugación, la machista y la religiosa. No somos malas, no somos inferiores,

no necesitamos tutelas. Somos adultas, somos las nietas de las brujas que no conseguisteis quemar, somos las hijas de las milicianas que no conseguisteis matar. No podemos admitir que retrocedamos en los derechos conseguidos. El ascenso de la ultraderecha nos amenaza los avances mínimos conseguidos en estas últimas décadas. Ante esto... SAL EL 8 DE MARZO Y TODOS LOS DÍAS A LUCHAR POR TUS DERECHOS.

8 de marzo 2022

Tras dos años de pandemia, queda mucho por reivindicar

Isabel García García
Trabajadora de la Enseñanza, Úbeda

Ante la llegada, otro año, de una de las jornadas más reivindicativas en nuestra agenda anarcofeminista (el 8M), mi mente de mujer trabajadora, anarquista, feminista, luchadora, ecologista, concienciada... reflexiona sobre los dos años de pandemia que han marcado la vida de nuestro planeta y nuestras sociedades, desde el Sur hasta el Norte: neoliberales ricos, neoliberales pobres, y qué ha supuesto para las mujeres.

Recuerdo aquel 8 de marzo de 2020: jornada de huelga, de reivindicación, de lucha y de manifestaciones por todo el territorio

nacional, con el inquietante telón de fondo de un virus que avanzaba amenazador.

Tan solo una semana después de aquella explosión de rabia y banderas moradas, los peores pronósticos se cumplieron y se decretó un confinamiento cuyas consecuencias desconocíamos.

Se alzaron acusaciones contra las manifestaciones del 8M: las culpables de la expansión del virus eran las mujeres, cómo no. Ante una emergencia sanitaria desconocida, había que echar la culpa a alguien, y qué mejor que a las "locas" de las manifestaciones. La mujer, culpable universal de todos los males. Dábamos mucho miedo a los rancios patriarcados patrios con nuestros coloridos y reivindicativos 8M.

Mujeres encerradas con sus maltratadores, mujeres precarias que iban a sus trabajos con incertidumbre y sin apenas protección, mujeres teletrabajando y cuidando en los hogares...

Dos años después, ¿hay razones para conmemorar otro 8M? Yo tengo clara la respuesta: Sí. La mujer trabajadora sigue siendo el último eslabón en la cadena productiva, soportando dobles jornadas, que pueden multiplicarse hasta el infinito con los confinamientos escolares.

Nada ha cambiado, más bien ha empeorado: con la excusa de la pandemia, la mujer vuelve a estar relegada en el hogar, los trabajos son más precarios, los cuidados se multiplican, las pa-

tologías se intensifican, las agresiones sexuales empeoran, la reforma laboral que nada nuevo aporta, las jornadas laborales se doblan, la desconfianza y las falsas noticias se extienden como una capa gaseosa que oculta la realidad, sembrando la desconfianza, alimentando el odio...

Este 8 de marzo yo salgo a la calle. Me vestiré de razones, gritaré al aire libre, debatiré donde me llamen, actuaré y demostraré, sacaré mi bandera desgastada y mi ilusión nueva, estrenaré esperanza, lloraré pero de emoción, y caminaré y correré si es necesario. Con mis compañeras, con mis compañeros, ¡¡JUNTAS Y EN LUCHA CONTRA LAS DESIGUALDADES!!

La mujer trabajadora sigue siendo el último eslabón en la cadena productiva, soportando dobles jornadas, que pueden multiplicarse hasta el infinito con los confinamientos escolares

Anarcofeminismo

La lucha de todos los tiempos

Irene de la Cuerda
Jubilada. Madrid

En 1899, Teresa Claramunt escribía: "En el orden moral, la fuerza se mide por el desarrollo intelectual, no por la fuerza de los puños. Siendo así, ¿por qué se ha de continuar llamándonos sexo débil? (...). El calificativo parece que inspira desprecio, lo más, compasión. No, no queremos inspirar tan despreciativos sentimientos; nuestra dignidad como seres pensantes, como media humanidad que constituimos, nos exige que nos interemos más y más por nuestra condición en la sociedad. En el taller se nos explota más que al hombre, en el hogar doméstico hemos de vivir sometidas a capricho del tiranuelo marido, el cual, por el solo hecho de pertenecer al sexo fuerte, se cree con derecho de convertirse en reyezuelo de la familia (como en la época del barbarismo) (...). Hombres que se apellidan liberales los hay sin cuento. Partidos, lo más avanzado en política, no faltan; pero ni los hombres por sí, ni los partidos políticos avanzados se preocupan lo más mínimo por la dignidad de la mujer".

Dentro de la sociedad y del mismo movimiento libertario, la lucha de estas mujeres se ha invisibilizado o cuanto menos minimizado en relación con los militantes masculinos del Movimiento Libertario.

Nosotras, hoy, hemos recogido el testigo del anarcofeminismo de nuestras predecesoras y debemos ser dignas sucesoras de sus luchas porque, aunque a lo largo de estos últimos dos siglos se han conseguido avances, el peligro de involución en el momento actual es muy real y nos queda mucho camino que recorrer y muchos derechos que conseguir.

Recordar que, en la actualidad, la mujer tiene que trabajar 52 días más al año de media para ganar lo mismo que un hombre; la brecha de género está presente en todas las actividades de nuestra vida y desde luego en las relaciones laborales, salariales, pensiones, de cuidados...

La tasa de actividad femenina en 2020 cayó 10,7 puntos, y la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó por encima del 40% mientras que el 74,03% del empleo a tiempo parcial fue femenino, con lo que eso supone a la hora de la cuantificación del importe de las pensiones. La pobreza femenina es un hecho incuestionable. Durante ese año, las mu-



Donativo de ropa en fábrica textil colectivizada, 1936

La participación de la mujer en la lucha por sus derechos y por los de la clase trabajadora en general ha sido muy numerosa desde el mismo momento de la creación del Movimiento Obrero Libertario en España. Mujeres como Guillermina Rojas, Isabel Vila i Pujol, Teresa Mañé y Teresa Claramunt, desempeñaron un papel relevante en las organizaciones obreras a lo largo del siglo XIX. La lucha de estas mujeres no se limitaba a la defensa de los derechos de la clase trabajadora, sino que era una lucha transversal en la que se incluía la lucha feminista por la igualdad, a todos los niveles, de las mujeres.

Teresa Claramunt participó en la organización de la huelga de las 7 semanas en Sabadell en 1883, una huelga de las trabajadoras del textil, organizando una Sociedad Obrera exclusivamente de mujeres, lo que hoy sería un sindicato.

jes han constituido el 57,66% de la población pasada.

La desigualdad salarial no es neutral sino que está sesgada por el género: las mujeres reciben menos salario que los hombres, ocupan menos puestos de responsabilidad, de dirección y tienen más dificultades para acceder al mercado laboral, sobre todo en empleo fijo y bien remunerado.

Este 8 de Marzo, como siempre, tenemos que salir, junto con el resto del Movimiento Feminista, a reivindicar nuestros derechos, llenar las calles con nuestra presencia y nuestras reivindicaciones y gritar bien fuerte que no vamos a permitir que se nos invisibilice nunca más, pero teniendo bien presente que nuestra lucha no es la lucha de un día, sino que tenemos que llevarla a cabo todos los días y en todos los ámbitos de la vida.

Mujeres precarias en el sector del Telemarketing

Rocío Camacho Garrido, Jennifer Oya Augusto y Celina Dos Reis Soares
Trabajadoras de Telemarketing. Madrid

Llevamos tres años con el convenio colectivo del sector de telemarketing paralizado, un sector que los conformamos más del 70% de mujeres.

Con esto queremos reivindicar que cuando vamos a las reuniones de negociación del convenio llevamos en nuestra plataforma que se cumpla con los nuevos RD por los que se rigen los planes de igualdad, la patronal que en su totalidad está compuesta por machirulos no está dispuesta a cumplir la nueva normativa, y mucho menos dedicar tiempo a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro sector.

Sabemos perfectamente que en estas empresas es MUY NECESARIO, que cumplan con la nueva normativa ya que en nuestro día a día, a pesar de ser un sector feminizado, sufrimos el poder de una patronal machista.

Techos de cristal: en la mayoría de las empresas "la cúpula" está compuesta por hombres, a pesar de que como ya hemos indicado anteriormente seamos más mujeres en plantilla.

Desigualdad salarial: en el mismo puesto o categoría profesional el hombre tiene mayor poder adquisitivo.

Cuidados: somos nosotras las que nos seguimos encargando de los cuidados, tanto del menor como de personas dependientes. Nos acogemos a reducciones de jornada que implican menor salario, nos pedimos excedencias que implican no cobrar directamente. Por no hablar del nuevo "Plan me cuida" que nos da la posibilidad de reducir la jornada al 100%.

Derechos: se supone que las mujeres tenemos derecho a disponer de una sala de lactancia en la empresa, y decimos se supone porque por norma general en la mayoría de ellas no existe dicho espacio, y en las que dicen que sí, son salas destinadas también a otras cuestiones, lo que conlleva uso compartido, por ejemplo, un almacén, oficina, una sala de primeros auxilios, etc.

Acoso sexual: como mujeres diariamente nos enfrentamos a distintas actitudes como insultos, piropos, rozamientos indeseados, opiniones de nuestra ropa, llamadas indeseadas, propuestas u obligaciones de quedar fuera de oficina, insinuaciones por el chat de comunicación interno, etc. También se supone que disponemos de un protocolo de acoso en las empresas al que poder acogernos, y en su mayoría estos protocolos nos piden que nos dirijamos a nuestro responsable para comunicar el suceso, sin tener en cuenta que la mayoría de las veces es nuestro responsable directo quien ejerce estas actuaciones hacia nosotras. Otras veces hay que dirigirse a la dirección de RR.HH., que o no sabemos quiénes son, o nos intentan convencer de que no llevemos a cabo la denuncia. Por lo que al final, somos nosotras quienes sufrimos estas horribles situaciones y nos vemos indefensas ante ellas puesto que una denuncia a través de estos protocolos, a día de hoy, no sirve para nada.

Acoso de los clientes: al ser teleoperadoras, también en nuestro día a día, nos encontramos con que las personas que nos llaman se toman la libertad para hacernos propuestas indecentes e insultarnos. Hemos vivido situaciones como la masturbación de un hombre, solicitudes de citas, insultos como zorras, mujer tendrías que ser, extranjera... También hemos sufrido la visita de determinadas personas que primero han llamado al call center y después se han presentado en el mismo preguntando por la mujer que le ha atendido.

¿Qué hacen las empresas ante estas situaciones? NADA, el cliente siempre lleva la razón. ¡ASQUEROSO!

¿Qué hace la patronal ante estas situaciones? ABSOLUTAMENTE NADA, a pesar de ser la mayoría de su plantilla, no les importa que diariamente suframos estas situaciones, mientras ellos sigan embolsando sus millones con nuestro trabajo precario.

¿Por qué es tan importante el 8 de marzo para nuestro sector?

Por esta patronal de machirulos que nos quieren calladas, pero siempre nos tendrán ¡COMBATIVAS!

Y LAS DESIGUALDADES

Que las **grandes** luchas no invisibilicen las **pequeñas** pero **imprescindibles** batallas del día a día

Nuria Negro
Trabajadora de la Administración Pública.
Segovia

Vengo observando a lo largo de mi vida, pero en especial en los últimos tiempos, que en nuestro día a día en demasiadas ocasiones tenemos la mirada demasiado lejos en detrimento y olvido de nuestro más cercano entorno. Es aquello de que las acciones más pequeñas de nuestro alrededor muchas veces nos pasan desapercibidas y sin embargo no se nos escapan otras que por ser más vistosas o mediáticas no tienen por qué ser más importantes.

Todo esto se me hace más visible y significativo si lo traslado al ámbito del feminismo, si es que se puede describir el feminismo dentro de algún ámbito de la vida y no como el eje principal de la vida misma.

Sea como fuere, extrapolaré lo que he expuesto al principio a mi propia experiencia en cuanto al desarrollo de mi aprendizaje en este "campo" y en el intento, a veces infructuoso, de aplicarlo en

la mayor medida posible a mí misma y a las personas de mi alrededor.

Tengo la suerte, gracias al mundo en el que habitualmente me muevo, de relacionarme con muchas personas en las que el feminismo está impregnado en nuestro ADN, no al 100% por supuesto, pero desde luego en un porcentaje bastante alto. Pero, como no podría ser de otro modo, en algunas otras ocasiones no sucede de esta manera, a veces por defecto pero otras veces por exceso. Me refiero a esas mujeres, me duele decirlo pero en la mayoría de las ocasiones han sido mujeres, que se creen con el conocimiento más infinito sobre lo que es el feminismo, y no sólo eso, se creen en el poder absoluto de saber cómo se debe ejercer y desarrollar en la vida de alguien que se considere feminista ya sea hombre o mujer.

¿Qué ocurre con todo esto? Pues que de repente alguien se atreve a juzgarte y, lo que es peor, a hacerlo de manera categórica como una mejor o peor persona en la medida en que tú actúes como ella consi-

dera que es lo correcto. Y ahí es donde cualquier acción, por pequeña que sea, que pueda ayudar a que el feminismo sea algo innato a toda la humanidad, a que no se necesiten campañas para divulgar su significado, a que desaparezca el terrorismo machista, a que en definitiva las mujeres no suframos una situación de inferioridad y sufrimiento por el mero hecho de serlo, pierde su valor si no son GRANDES y publicitados hechos.

No quiero decir con esto que no se necesite hacer todo el "ruido" posible hasta conseguir que el feminismo exista de verdad, que no sean importantes todos los actos que infinidad de mujeres llevamos años realizando, ojalá no fueran necesarios, pero lo son. Lo que quiero recordar y recalcar es que no todas las mujeres hacemos nunca las mismas cosas ni las entenderemos de la misma forma, porque, por desgracia, no todas hemos tenido las mismas oportunidades ni hemos sido educadas de la misma manera en la mayoría de ellos, y que no hace falta

necesariamente enarbolar grandes banderas ni ponerse medallas feministas para hacer un buen e importante trabajo.

El verdadero feminismo -desde mi más reciente entender, he de decir que me ha costado muchos años de mi vida comprender algo así- debe de empezar o al menos llegar en algún periodo, a respetar a todas las mujeres sin diferenciar si su comportamiento lo consideramos cada cual más o menos feminista. Es más, creo que necesitan mucho más de nuestra "ayuda", apoyo y acompañamiento precisamente las personas que por siglos de patriarcado impuesto no solo tienen un comportamiento machista sino que lo defienden porque no son capaces ni siquiera de reconocer que no lo eligen ni lo defienden en libertad, a sabiendas de que ninguna de nosotras somos libres en este sistema en el que nos movemos.

Dejemos de hacer daño a compañeras porque no compartamos su forma de ver y vivir las cosas, cuando además en la mayoría de los casos desconocemos que mu-

chas de nosotras, muchas de ellas hacen una grandísima labor en su día a día con pequeñísimos episodios en ocasiones incluso al lado de personas que aún son machistas. Pero recordad que el cambio para que de verdad sea real debe de ser de toda la sociedad, y alguien tiene que realizar ese ingrato e invisible trabajo para colaborar entre todas y conseguir ganar esta batalla. Salud compañeras, nos vemos en las calles, o no.

No todas las mujeres haremos nunca las mismas cosas ni las entenderemos de la misma forma, porque por desgracia no todas hemos tenido las mismas oportunidades ni hemos sido educadas de la misma manera

¿Hasta cuándo Ferrovial va a discriminar por razón de sexo?

Mariángeles Vaquera Palma
y Sandra Núñez Alba
Trabajadoras Ferrovial. Barcelona

En el día 8 de Marzo, en conmemoración del día de la mujer, queremos relatar y denunciar que seguimos en la lucha para que se respeten nuestros derechos como mujeres.

A continuación expondremos algunos hechos que siguen sucediendo en las empresas.

DISCRIMINACIÓN DE SEXO, DEL MANUAL DE UNIFORMIDAD DE FERROVIAL

Tenemos que tener en cuenta que la principal función de los uniformes de empresa sirve de manera silenciosa para crear una marca, en nuestro caso MARCA RENFE, nuestro cliente. El cliente de FERROVIAL.

Entendemos que igual que otros símbolos, el vestuario de los empleados ayuda a los clientes a identificar al personal.

NUESTRO MANUAL DE UNIFORMIDAD, además de quedar obsoleto no ha evolucionado con

el tiempo. Ha quedado arcaico, atentando contra la vulneración de los derechos fundamentales y la discriminación de género.

Tras varias sanciones, apercibimientos contra mujeres de la tripulación, por motivos, como:

Las mujeres no deben tener canas, deben teñirse el pelo. Pero los hombres sí pueden, NO deben teñirse. El pelo "afro", no está permitido, pero si es natural... ¿Tampoco? La respuesta es NO. El pelo los hombres NO pueden llevarlo largo. El color de pelo tiene que ser clásico, no colores que, según su criterio, NO están dentro de los cánones normales... Color de uñas: colores pasteles de color rosa, etc.

El manual de uniformidad de FERROVIAL es sexista, obliga a una serie de conductas del cuidado personal a mujeres que NO exige a los hombres. La obligación de maquillarse. Prohibición de tatuajes que se vean.

En el 2018, CGT denunció el Manual de Uniformidad e Imagen para la tripulación de FERROVIAL que presta servicios

en trenes de AVE y larga distancia.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social de Catalunya en 2018 y el TSJC en el 2021, confirmó sentencia por ser DISCRIMINATORIO Y VULNERAR LA LIBERTAD DEL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO O IDENTIDAD DE GÉNERO.

Los hechos son incontestables, coartan la libertad de su plantilla. Aún pronunciándose el TSJC, la empresa no ha reconocido que el manual vulnera ningún derecho ni ha iniciado proceso de rectificación.

En el año 2020, FERROVIAL es condenada por el TSJ de Madrid, por impedir que las trabajadoras con reducción y concreción de jornada, se pudieran presentar a un puesto de categoría superior, impidiendo promoción.

Otro caso no menos grave fue la demanda de Tutela y discriminación de sexo interpuesta por CGT, por Vulneración de Derechos Fundamentales.



En la sentencia Nº 224/2017 se reconoce discriminación de sexo en el cálculo de la adecuación salarial.

CGT, en representación de las trabajadoras, denunció la pérdida de masa salarial, por el simple hecho de haber ejercido su derecho a ser MADRE, encontrarse en situación de riesgo de embarazo, lactancia o reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos.

Se constató que el simple hecho biológico de ser madres, supuso una discriminación sala-

rial por razón de sexo, vulnerando el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Se le condenó a adecuar a las trabajadoras afectadas de CGT y abonar las diferencias salariales derivadas de la incorrecta adecuación salarial.

CGT SEGUIRÁ EN LA LUCHA Y PROTECCIÓN DE TODAS LAS MUJERES PARA CUIDAR Y PROTEGER SUS DERECHOS Y HACER QUE SE CUMPLAN.

CGT, SOLIDARIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA.

EL 8 DE MARZO



Alicia Ferrándiz Quesada
Trabajadora de la enseñanza. Úbeda

Cuando me propusieron escribir mis percepciones como trabajadora de la enseñanza afiliada a CGT, en el contexto de la conmemoración del 8M, dudé. Al mismo tiempo me sirvió de motivación porque, al instante, me vino al imaginario que éste es muy probablemente mi último curso de "vida laboral oficial" y paralelamente, una retrospectiva de mi primer trabajo, en septiembre de 1979, en un centro privado-concertado, 8 años antes de aprobar oposiciones por Educación Especial (EE) y 12 años antes de ser madre, y es que, a la hora de hablar de mi faceta como trabajadora de la enseñanza, cabe definir dos tiempos, a saber, antes de y después de ser mujer, y por extensión al resto de mujeres docentes en estas circunstancias. De esta manera enfocaré mis percepciones organizadas en esos dos tiempos, aunque específicos aspectos a nivel general.

Si bien en el sector de la enseñanza las diferencias por sexo a nivel salarial no existen, así como tampoco existe ese denominado techo de cristal a nivel organizativo en la formación de órganos colegiados, equipos directivos y docentes, ni la brecha de género, según demuestran las últimas estadísticas, en las que se refleja el elevado porcentaje de mujeres, superando a la media en las enseñanzas no universitarias, ligeramente inferior a la media en las enseñanzas universitarias y artísticas y con una gran dife-

rencia con las deportivas. Esta realidad la he podido corroborar a través de mi experiencia en diferentes centros educativos privados-concertados, religiosos o no, y en los centros públicos que he recorrido desde que aprobé oposiciones. Desde mi punto de vista, analizando el porqué, esta situación se debe más al elevado número de docentes femeninas, que a la implantación del derecho a la equidad.

Sin embargo, he de puntualizar que sí he percibido discriminación en cuanto a otros aspectos ideológicos o de estilo de vida, como es el caso de centros concertados religiosos, en que las docentes podríamos tener un trato diferente que no tenían en cuenta en el profesorado masculino, como es el hecho de que convivir sin estar casada dificultaba la contratación femenina, no siendo así en el caso de ser maestro. O el hecho de que los contratos no reflejaban el tiempo total trabajado, a diferencia de otros realizados a compañeros varones.

También en mi análisis, a lo largo de mi trayectoria, observo ciertos matices discriminatorios, como puede ser el que las propuestas innovadoras venidas de manos de una maestra o profesora, resulten más difíciles de implantar para un equipo directivo masculino, que para otro femenino. Los motivos pueden ser varios, desde celo profesional, hasta no tener conocimiento o ganas de implicarse en un cambio, y venido de manos de una docente tiene menor credibilidad, hay que tener en cuenta que en nuestro sector aún predomina el que el recono-

cimiento a la labor educativa bien hecha, genera más recelo y envidias que ganas de implicarse y crecer.

Como mujer trabajadora de la enseñanza amante de mi profesión y conocedora de la dedicación que ésta exige para su mejor desarrollo, conocedora también de las dificultades existentes y de las escaseces con las que convivimos los y las docentes, antes de ser madre no supuso gran problema el dedicarme de pleno, porque desde aquellos años '80 hasta nuestros días, la necesidad de este cambio de paradigma educativo que los y las docentes pedimos, se realiza en base a una dedicación casi plena, consecuencia de unas directrices que el sistema educativo de turno marcaba. Aunque existen modificaciones entre unos y otros, en cuanto a beneficiar la labor educativa dotando al docente de recursos y de tiempo, ninguno ha optado por ello, de manera que, por ejemplo, la formación docente siempre se ejerce en nuestro tiempo libre, justificado en el periodo de "horario no lectivo", que de todas formas ya están justificadas sólo con el papeleo que nos exigen, sin tener en cuenta que cada cambio legislativo implicaba, eso sí, cambio en denominaciones, terminología, aspectos que tratar, clasificaciones diferentes. Esto, sólo se traduce en un empezar de nuevo y un volver a realizar programaciones, que nada influyen en nuestra tarea docente, ya que "cada maestrillo sigue con su librito", para bien o para mal. Con este panorama, mientras que no tienes otras ocupaciones como son las

de tus propios hijos, es posible trabajar el tiempo que reflejan los horarios reglamentarios y ese tiempo extra "por amor al arte", en este caso, por amor a la labor de enseñar-aprender.

Me tomo la libertad de generalizar esta situación a todas las docentes de vocación, dedicar el tiempo necesario para investigar, organizar, programar, elaborar materiales..., eso, sólo ocurre a costa de privaciones en nuestra vida personal. Teniendo en cuenta que durante muchos cursos hay que sumar la dificultad añadida espacio-tiempo, traducida en los desplazamientos diarios o semanales, consecuencia de la adjudicación de destinos que nos obliga a no tener un domicilio definitivo durante muchos cursos, hasta conseguir acercarte a la localidad donde decidimos vivir, poder proyectar una vida futura, y además de maestra te conviertes en madre. Es entonces, cuando surgen dificultades que, como madre en esta profesión, suponen un sacrificio añadido que determina ese después de.

He creído conveniente preguntar a mis hijos qué opinan sobre haber tenido una madre maestra (en el colegio me llamaban maestra), porque soy consciente de que han pagado un costo dadas las carencias con las que ejercemos nuestra profesión, también quizás buscando esa reflexión a las puertas de mi próxima jubilación. He decidido transcribir sus

Nosotras lo tenemos más complicado porque nuestras ocupaciones en el hogar continúan siendo a día de hoy, por lo general, mayores que las de los hombres

respuestas, tal cual (recibidas a través de whatsapp), porque transmiten una reivindicación ya realizada en muchas ocasiones directamente a la administración, sin ser oídas.

Ojalá, que ahora, en voz de unos jóvenes ya adultos sirvieran de algo, aunque lo dudo, dada mi experiencia personal, corroborando que para la administración somos números y poco le importa la "calidad de enseñanza" que predica y que tanto han desvirtuado, porque ser mujer es duro si quieres hacer bien tu trabajo y ese esfuerzo no todo el mundo está dispuesto a hacerlo, y está en su derecho. ¿Por qué en la mayoría del resto de profesiones la formación entra dentro del horario laboral y en la nuestra no? ¿Por qué en todas las

profesiones se dotan de las herramientas necesarias y no en Educación? Sólo es un poner.

Comenzaré por la respuesta del menor de mis hijos:

N. 25 años: "Pues que es un orgullo! De pequeño, es más duro porque no sabes pq tienes que pasarte los días enteros en el colegio si los demás maestros se iban, y en actividades extraescolares, que tenían que ser las que nos venían bien por el horario, aunque me dijera que era necesario para hacer que pudieran aprender sus alumnos, pero bueno... Muy orgulloso y feliz de todo lo que ayuda mi madre a la sociedad".

A. 28 años: "Para mí, mi madre, en el ámbito de su profesión, como en alguna ocasión le he comentado, es alguien que se ha ganado el reconocimiento de ser llamada "Maestra". Una palabra que, pese a que se generaliza a toda persona que ejerce, no puede asegurarse que lo sean. Una palabra que en mi madre verdaderamente refleja muchos años de dedicación a la enseñanza, especialmente de aquellas personas que, en sus comienzos en la escuela, se conocían como "incapacitados", o "discapacitados", con todo lo que ello implicaba.

Su lucha en la enseñanza y en otros muchos campos, me ha transmitido unos valores que sin ella estoy segura de que no tendría.

Por todo ello, puedo decir que mi mayor suerte o éxito, como ella le llama, no es sólo tenerla como madre, sino como referente, algo de lo cual le estaré eternamente agradecida, aunque a veces echara en falta jugar una partidita de parchís, o al Uno, en la que estuviera, o ver una película completa con ella, aunque no me gustaba mucho quedarme por las tardes en el colegio, menos mal que estaban mis hermanos para jugar. Nos adaptamos".

H. 30 años: Fue una ventaja tener una madre maestra porque se preocupaba de nuestra educación, me gustaba cuando venías a mi clase para trabajar de otra forma que estábamos deseando. Te resultó más fácil porque comíamos en el comedor escolar, también tú, porque teníamos una señora que nos ayudaba en las faenas de la casa, porque íbamos contigo al mismo colegio y volvíamos contigo, aunque eso suponía estar apuntados en actividades extraescolares o estar las tardes en el colegio hasta que terminabas de preparar las clases de tus alumnos y echando innumerables horas extra, desde luego si no hubiese habido comedor, a ver cómo nos las habríamos apañado, jejeje, menos mal que la comida se cocinaba allí.

Tus enseñanzas del trabajo bien realizado, o lo mejor que puedas, nos las demostraste de sobra. Me siento orgulloso, aunque las tardes no fueran de lo más agradable, ni los días cuando tenías que impartir cursos o ir a algún congreso, sólo

Y LAS DESIGUALDADES

que te comprendíamos, o eso creía”.

Son evidentes sus demandas, claro que se sienten orgullosos, pero han pagado un coste, realmente fueron y siguen siendo muy generosos, respetaron mi trabajo y les sirvió de aprendizaje, aunque se privaron de otras actividades que les motivaban más. Yo me siento orgullosísima de ellos y agradecida.

Por todo, es de exigir a la administración que se implique en el apoyo a las docentes, que tome medidas y se comprometa en favorecer y posibilitar que nuestra profesión sea ejercida con calidad y que no juegue con la buena voluntad del profesional con vocación, si es que verdaderamente le importa la EDUCACIÓN, si es que le preocupa que podamos ejercer con responsabilidad laboral y

ética profesional, sin las frustraciones que lleva a la mayoría del profesorado, en especial a las mujeres, al ver imposibilitada su labor de atender al alumnado con más necesidades, por falta de recursos, por faltarle tiempo para atender a un numeroso grupo de estudiantes, para preparar materiales, organizar las sesiones..., para formarse, para estar con su familia, exigir que se implique de forma fehaciente en apoyar esa inclusión que tanto predica y demanda en papeles. Porque en la realidad nadie cambia nada en su quehacer diario, por muchos cambios legislativos que hagan, mientras no se modifiquen los pilares que, sin ningún orden de prioridad, puedo concretar en cuatro:

La formación docente, que debe realizarse en horario lectivo.

La selección del profesorado, que evalúe tanto conocimientos como aptitudes, cualidades y capacidades.

La dotación de recursos humanos materiales, realizando desdobles, bajando las ratios, dotando de profesionales y de materiales según necesidades.

El protagonismo del estudiante que requiere de un nuevo enfoque al tradicionalmente generalizado, demandando más atención y tiempo del docente.

Cada pilar fundamental depende de la administración y jamás debe ser a costa de la vida y voluntad de quienes nos dedicamos a hacer realidad ese cambio de paradigma educativo, que sigue siendo una utopía, porque entonces, la Educación se cae por sus bases.

Además, cada Sistema Educativo implementado lleva sus asesores,

con lo cual la Educación, lejos de ser un tema universal, independientemente de la ideología política que gobierne, pasa a resultar un sistema que, al estilo empresarial, determinan unos u otros intereses, aquí la discriminación para acceder a puestos de organización a nivel provincial, llamados de libre disposición, es ser, o no, afín al partido gobernante.

A esto hay que añadir que nosotros lo tenemos más complicado porque nuestras ocupaciones en el hogar continúan siendo a día de hoy, por lo general, mayores que las de los hombres, sumando un agravante más, la falta de tiempo para enfocar nuestros proyectos hacia el exterior o relacionamos con expertos con los que podamos confrontar ideas; estas actividades no encajan en nuestra agenda, con lo que nuestro trabajo, por muy innova-

dor que sea, se queda para puertas adentro. Se reduce la posibilidad de asistir a congresos, conferencias... en cuanto que tienes que ejercer además tus funciones maternas, en el caso que así sea.

Quiero y no puedo olvidar que un inspector (no generalizo) me dijo recientemente, que todo el trabajo que hacía era porque “había querido”, no porque fuera necesario, que traducido en “román paladino” significa “no haberlo hecho”... ¿Cómo interpretar esta respuesta? ¿Cómo cambiar esto?

Sigamos adelante aquellas que amamos nuestra profesión, hasta conseguir que la labor educativa se considere pieza clave del futuro de un país, es prioritario reconstruir esos pilares en pos de un nuevo paradigma educativo. ¿Cómo hacemos escuchar?

Las mujeres no nos resignamos a la desigualdad

Paula Ruiz Roa
Profesora jubilada

No vamos a inundar con datos este breve texto, pero sí es importante tener en cuenta algunos de los más relevantes. Existen múltiples publicaciones al respecto en las que se puede leer y consultar que existen 4,41 millones de mujeres pensionistas frente a 4,58 millones de hombres; que la brecha salarial por motivos de género supera el 20% mientras que la brecha en pensiones se dispara al 37%; que la inmensa mayoría de las pensiones no contributivas y mínimas las percibimos mujeres; que los índices de paro y precariedad laboral son superiores entre nosotras; que la doble jornada laboral nos la ha asignado el sistema patriarcal/capitalista casi en exclusividad, siendo el reparto del trabajo de cuidados y doméstico absolutamente desproporcionado en beneficio de los hombres, lo que queda asociado a una desvalorización de dicho trabajo, sin remuneración, sin contrato, sin reconocimiento y, por tanto, propio de las mujeres, según el paradigma socio/económico que maneja el hombre.

Este año 2022, ha empezado a aplicarse la primera nueva reforma del sistema público de pensiones, tras un acuerdo entre el gobierno, la patronal y el sindicalismo institucional y burocratizado. Todo ello, ratificado por las Cortes Generales.

Esta primera reforma ha ignorado los años de manifestaciones del movimiento de pensionistas y las reivindicaciones que plantea. En ese movimiento, las mujeres estamos implicadas codo con codo con los pensionistas hombres porque la lucha es el único camino para cambiar la realidad y esa realidad nos dice que se está desmantelando progresivamente el sistema público de pensiones y que las mujeres estamos especialmente afectadas al haber tenido trabajos muy precarios e incluso trabajos de cuidados y domésticos no remunerados lo que se traduce en pensiones de miseria entre las mujeres, muy por debajo del índice de pobreza y el salario mínimo interprofesional.

Lo aprobado en la reforma de las pensiones ha sido una “subida” del 2,5% para no perder poder adquisitivo. Esta “subida” ha sido vendida a bombo y platillo por todo el circo mediático del gobierno y el sistema político para intentar acallar el movimiento pensionista. La realidad es que no hay tal subida, todo lo contrario, lo que hay es pérdida de poder adquisitivo desde el momento que el IPC ha subido por encima del 6%. Para colmo de males, este acuerdo lo han firmado para los próximos 5 años, por lo que, con absoluta garantía, la pérdida de poder adquisitivo será muy superior al 10%.

Así mismo, la mayoría de los convenios colectivos están recogiendo subidas del 2,5%. Esto significa el aumento de la desigualdad social

ya que cada vez más se está produciendo el empobrecimiento de la clase trabajadora (de manera acentuada en la mujer trabajadora) y el enriquecimiento de la clase empresarial quien insolidamente

Es muy preocupante el dato sobre el negacionismo de la juventud hecho público en estos días por el “Barómetro Juventud y Género 2021”. Este informe señala que uno de cada cinco jóve-

nes varones de entre 15 y 29 años niega la existencia de la violencia machista argumentando que es “un invento ideológico feminista”, siendo esta una percepción que ha aumentado del 11% al 20% respecto a 2019. ¿Qué nos está pasando como sociedad? ¿Qué sistema educativo y de valores la regulan?

Los datos, sin duda, son importantes porque reflejan parte de la realidad pero solo tienen sentido si nos predisponen a la acción, a la movilización, para cambiar esa realidad fría que reflejan, porque mucho más importante que las abrumadoras estadísticas son las personas con nombres y apellidos que subyacen a dichos datos.

No cabe duda y resulta innegable el gran impacto social y mediático de unos datos contundentes como sucede con los datos referidos a la discriminación e injusticia sistemática que sufrimos las mujeres en este sistema. Pero las mujeres no nos movemos por datos sino por argumentos y convicciones de justicia social ya que, mientras siga existiendo una mujer discriminada, asediada, minusvalorada, acosada, violada o asesinada, vamos a seguir luchando, sin resignarnos.

La emancipación de las mujeres nos espera al final de este camino de lucha que venimos recorriendo desde hace años hasta conseguir una sociedad de plena igualdad, ajena al patriarcado y el capitalismo en la que todos los seres humanos podamos vivir en armonía y solidaridad.



Mientras siga existiendo una mujer discriminada, asediada, minusvalorada, acosada, violada o asesinada, vamos a seguir luchando, sin resignarnos

EL 8 DE MARZO Y LAS DESIGUALDADES



Ángel o demonio en tiempos de pandemia

María Angeles Perea Carpio
Profesora jubilada. Jaén

Nunca me han interesado los anuncios de medicamentos, y menos los que se exhiben en la televisión. Sin embargo, no hace mucho me llamó la atención que uno de ellos reforzara su mensaje icónico e iconográfico con un texto escrito referido no solo a las virtudes del antigripal que publicita, sino —y esto es lo llamativo— también al comportamiento de uno de los personajes que escenifican una situación familiar. Una escena que se presenta como «insólita», pues una mujer, con claros síntomas de resfriado, le dice a su hija que no podrá acompañarla a, se supone, un acto lúdico del colegio. La reacción de la niña refleja esa «anormalidad». Los personajes, su código gestual, los escenarios en que se muestran, los objetos que los rodean, todo responde a estereotipos sociales, pero las palabras de la madre significan una perturbación del tópico de familia, lo que provoca en quien lo ve una reacción inmediata de rechazo hacia la mujer.

El mensaje que traslada es efectivo: con niños nadie tiene días libres. Esta afirmación es dicha, significativamente, por una voz de varón —quien expone también, cómo no, las características curativas del medicamento— y escrita con grandes letras en medio de la pantalla del televisor. Por encima de la advertencia, lógica, de que los niños —no podemos esperar un lenguaje inclusivo en este anuncio— necesitan siempre el cuidado y atención de una persona madura, lo importante es que se elige a la madre para culparla de ese intento de dejación de sus obligaciones familiares.

Intento, porque el antigripal evitará ese fallo.

Tal vez esta introducción sea un poco amplia para ejemplificar cuál es la posición de muchas mujeres cuando se encuentran con una situación de enfermedad, más o menos grave o más o menos dilatada en el tiempo, en el núcleo familiar. Sin embargo, he elegido este anuncio porque —como se sabe— la publicidad es una de las formas más potentes de socialización, tanto de niños y niñas como de personas adultas, y la que tiene como medio la televisión es la que llega a un público más numeroso. Si a esto se añade que se emite frecuentemente en plena sexta ola de la llamada pandemia del virus Ómicron, posiblemente se empiece a entender la relación de este inicio con el esperable desarrollo del titular que encabeza mi artículo.

¿Puede una madre, una mujer que tenga familia a su cargo, tomarse unos días de descanso por haberse contagiado ella o algún otro miembro de la familia con el virus? La pregunta convergente sólo admite respuesta exclusiva: sí/no; y cualquiera de las dos se podría justificar con casos concretos. Por eso la pregunta adecuada sería de carácter divergente: ¿Cómo puede una madre, una mujer que tenga familia a su cargo, tomarse unos días de descanso por haberse contagiado ella o algún otro miembro de la familia con el virus?

Las respuestas, abiertas, variadas y que invitan al intercambio de opiniones, irían desde la casuística personal y familiar a la social. Y aquí es donde entroncamos verdaderamente con el debate social que se viene dando desde que, en marzo de 2020, se desatara la primera ola del COVID-19. Evidentemente, re-

huimos la casuística personal y familiar, pues siempre se tendrá por buena cualquiera de las circunstancias que se esgriman para defender que una mujer sí puede o no puede dedicarse al cuidado de la familia en caso de enfermedad. En familias de clase media alta seguramente cuentan con la ayuda de una persona externa asalariada, o bien pueden solicitar un permiso no retribuido; las de las clases media baja y baja suelen acudir a la colaboración de

Dado que el sistema económico actual es androcéntrico y patriarcal, es manifiesto que las mujeres son las grandes damnificadas por los efectos de la pandemia en el ámbito laboral

abuelos y abuelas para atender a los y las menores de la casa. Sin embargo, esta pandemia es especialmente agresiva contra las personas ancianas, por lo que el problema se vuelve angustiante en las familias obreras más humildes. Es por esto por lo que consideramos que la respuesta a cómo puede una mujer vivir esta circunstancia con normalidad es, en una sociedad democrática, esencialmente política.

Ahora bien, estos dos años de pandemia han servido para que se produzca un proceso en el que el

trabajo del cuidado a las personas ha traspasado el ámbito privado e invisible en el que se realizaban. Al inicio de la misma, hubo familias que tuvieron que acoger en sus casas a miembros ancianos de las mismas porque las residencias donde vivían eran un foco de contagio extraordinario. En esta última ola uno de los hechos que más preocupa es que se están enviando al colegio menores contagiados con el virus por no tener con quien dejarlos. En ambos casos, aunque sean opuestos, la economía y los roles de género son los factores determinantes para la resolución del problema; como consecuencia, más mujeres que hombres se vieron obligadas a quedarse en casa para su cuidado, puesto que ellas cobran menos de media y asumen tradicionalmente más cuidados.

El Foro Económico Mundial (WEF) advierte de que la pandemia está aumentando la brecha de género al obligar a las mujeres a retomar roles tradicionales, lo cual no significa otra cosa que volver a ser básicamente «amas de casa», renunciando a su crecimiento personal y/o profesional por el bien de los demás. Ahora bien, la renuncia a ese crecimiento no es la solución, principalmente porque lo hacen mayoritariamente ellas. Pero hay algo más: se está generando la dicotomía decimonónica «ángel del hogar/mala madre», teniendo en cuenta que la primera imagen significa la vuelta al cuidado del hogar y la segunda la opción de defender su trabajo y la realización individual.

A la hora de tomar decisiones, las mujeres han visto sus intereses postergados en función de la organización patriarcal de la sociedad, pues anteponen las relaciones personales en el seno familiar a todo lo demás; en la esfera de lo doméstico se sigue teniendo la conciencia de formar parte de una red de relaciones donde dependen unas personas de las otras. La llamada ética del cuidado tiene como punto central el deber de actuar respecto a los demás, de responder a sus necesidades.

Así, las mujeres viven una serie de conflictos sociales y personales motivados por el modelo de mujer que se ha creado y que se concreta en una mujer entregada al mantenimiento de la unidad familiar y al cuidado de sus miembros, visto esto como algo natural en ella y no como un trabajo a la sociedad. En esta lucha entre la verdadera mujer y la imagen que de ella ha creado el pensamiento androcéntrico, la verdadera tiene que lidiar, dentro de sí, con lo que la sociedad patriarcal le exige y su cuerpo le pide.

Ante esta situación ha surgido un movimiento feminista que se enfrenta abiertamente a esta imagen de la mujer como «ángel del hogar»: *El club de las Malasmadres*. Esta «comunidad emocional» (así se definen) nace con el objetivo de desmitificar la maternidad y romper el mito de «la madre perfecta». Aunque se mueven bastante en el orden

simbólico —luchan por no perder su identidad como mujeres y defender su individualidad sin renunciar a un compromiso social que rompa con muchos estereotipos—, su campaña «Esto no es conciliar» las vincula al compromiso político.

Comparto por completo el pensamiento y las prácticas de las llamadas *Malas Madres*, no obstante su definición no me parece la más adecuada, pues remite, en algún sentido, a los absurdos estereotipos decimonónicos ángel/demonio referidos a todas las mujeres.

Para romper esa injusta, y hasta opresiva, dicotomía la mujer que forma parte de un núcleo familiar necesita políticas sociales y económicas que le faciliten la conciliación trabajo-familia-ocio. Sin embargo, el marco de referencia desde el que se estudia la economía actualmente se centra sobre todo en el mercado, sin tener en cuenta muchísimas necesidades humanas. De hecho, el capitalismo se ha dedicado a negar que somos interdependientes, a pesar de que está sostenido por el sistema de cuidados, por las políticas sociales, por las personas migrantes que vienen a cuidar a las que nosotras ya no podemos cuidar...

Así pues, dado que el sistema económico actual es androcéntrico y patriarcal, es manifiesto que las mujeres son las grandes damnificadas por los efectos de la pandemia en el ámbito laboral. Los motivos son consecuencia directa de este sistema: la mayoría de las personas en precario son mujeres; el trabajo doméstico y de cuidados se invisibiliza y no se reconoce; los recortes en educación, sanidad, servicios sociales y dependencia se hacen a costa del trabajo y el tiempo de ellas. A esto se une la brecha salarial entre hombres y mujeres que se explica, a rasgos generales, por la infravaloración generalizada del trabajo femenino y la asunción generalizada de las tareas familiares por parte de las mujeres.

Por esto, en este 8M de 2022 tenemos que seguir reivindicando que el gobierno disponga medidas de conciliación para apoyar a las familias: bajas laborales para las madres y padres de menores que se encuentran contagiados de Covid o en cuarentena; teletrabajo por imperativo legal en esta situación excepcional; facilitar la adaptación de la jornada laboral sin que eso suponga una pérdida salarial; una ayuda económica a los cuidados para las madres y padres que trabajan fuera del hogar e, incluso, subsidios por quedarse en casa al cuidado de las personas menores y dependientes. Finalmente, la implementación de la Renta Básica tendría para las mujeres efectos indudablemente beneficiosos. Sería una forma de reconocer que, junto al trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidado de otras personas —los cuidados son las actividades para el mantenimiento de la vida y la salud—, son imprescindibles para el buen funcionamiento de nuestra sociedad.