

Especial 8 de marzo

Desde la CGT y siguiendo en la línea de nuestro trabajo cotidiano, queremos de nuevo, otro 8 de marzo más, poner de manifiesto que la conciliación de la vida laboral y familiar propuesta, la que se nos vende a través de diferentes propuestas legislativas, a través de convenios colectivos y a través de las campañas de propaganda, es mentira. Es por esa razón que queremos continuar abordando el tema de los cuidados, alzando la voz para decir que... ¡Renunciamos a la exclusividad de los cuidados!

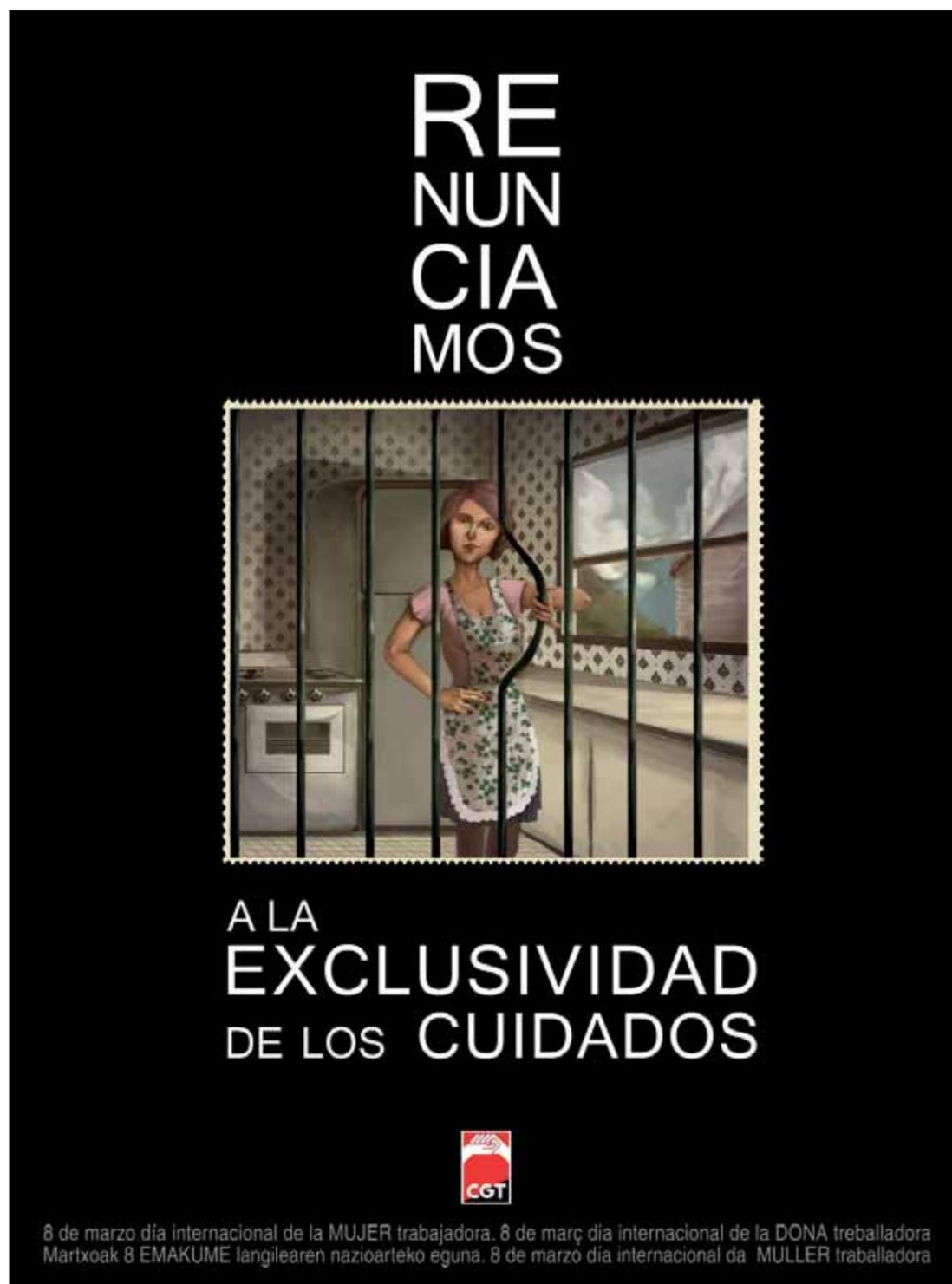
- Exclusividad que nos viene marcada por la asignación de roles en la sociedad y cuya evolución es prácticamente nula. Continuamos siendo las mujeres las que realizamos los trabajos necesarios para el mantenimiento de la vida, es decir, las tareas cotidianas de cuidados que no son remuneradas

- Porque cuidar es un derecho, el derecho a la "ciudadanía", aunque también una obligación. Y exigimos los mismos derechos y obligaciones para todos y todas. Sin exclusividades. Es urgente que nos lo creamos nosotras, que lo quieran ellos y que la sociedad (empresas incluidas) lo asuma. Tenemos que conseguir un planteamiento integral de la vida.

- La vida como derecho y responsabilidad de cada persona, sin las hipocresías que desde los sectores más rancios están poniendo un manto de confusión y culpabilización sobre las mujeres. Vamos a intensificar la respuesta a las campañas que aumentan el sufrimiento de las mujeres. No queremos abortar, pero exigimos el derecho a hacerlo si la situación nos lo pide. Cada una de nosotras, si lo necesitamos.

- Queremos la despenalización del aborto y, en general, leyes que mejoren la vida de las personas afectadas. Porque el Gobierno nos quiere hacer creer, ahora, que la Ley de Igualdad y Conciliación hará posible dichas aspiraciones, sin romper los principios del máximo beneficio de las empresas, ni la dicotomía entre lo público (que tiene valor social) y lo privado (que sigue siendo invisible).

- Pero las leyes promulgadas son ambiguas y permisivas para el capital, dejando que gran cantidad de obstáculos sean interpuestos en la senda de la real conciliación de



RENUNCIAMOS

A LA EXCLUSIVIDAD DE LOS CUIDADOS

CGT

8 de marzo día internacional de la MUJER trabajadora. 8 de març dia internacional de la DONA treballadora
Martxoak 8 EMAKUME langilearen nazioarteko eguna. 8 de marzo día internacional da MULLER traballadora

la vida familiar y laboral. Impidiendo, por un lado, que las mujeres puedan desarrollarse en la medida de sus deseos en los dos ámbitos, o empujándolas a optar priorizando uno de ellos y frustrando, por otro lado, la necesaria progresión de los hombres en el ejercicio de su derecho a cuidar.

- Los beneficios de la Ley de Igualdad se relegan al dudoso buen

resultado de la negociación colectiva, sin obligar a llegar a un acuerdo. ¡Obliga a las empresas grandes a negociar! ¿Y si no se alcanza el acuerdo? Una ambigüedad más, para probar la fuerza de las partes contendientes.

- Además de todo esto, el capital -con la excusa de ofrecernos todas las facilidades y avances a las mujeres para conciliar nuestra vida

familiar- nos está vendiendo "nuevas" formas de trabajo como el teletrabajo. Nos venden que trabajar en nuestro propio hogar nos permite disponer de más tiempo para atender las necesidades familiares. Nosotras, como mujeres trabajadoras sabemos que esta "nueva" forma de organización del trabajo no es sino una estrategia empresarial para justificar la flexibilidad labo-

ral que acaba escondiendo el trabajo de los cuidados invisibilizado (y no remunerado) y acaba por justificar políticas neoliberales de recortes de servicios públicos como guarderías públicas y gratuitas, servicios profesionales de geriatría, etcétera.

- ¿Y las ayudas que nos anunciaron con la Ley de Dependencia? Se ha convertido en una carrera de obstáculos para conseguir alcanzar en la meta una simple ayuda para la supervivencia. Sin modificar el verdadero sentido de los cuidados, que sería asumir la responsabilidad colectiva de los mismos, sacándolos del reduto invisible del ámbito privado y de sus encargadas, las mujeres.

- Nos obligan a nosotras mismas a intervenir en la precarización de otras mujeres. La perversión del sistema lleva a la sustitución en el ámbito privado de unas por otras estableciendo una cadena de precariedades. Las trabajadoras del hogar cobran unos sueldos que son un verdadero atropello, sin derechos laborales como el resto de trabajador@s, por estar enmarcadas en el famoso Decreto de 1985. Régimen Especial de Empleadas de Hogar que debería ser una vergüenza para nuestras instituciones. Sector al que acceden especialmente las mujeres sin papeles que vienen de la inmigración y continúan en la precariedad, al margen de cualquier reconocimiento de derechos, trabajando en situaciones casi de esclavitud, sin derechos laborales. ¿Dónde están las propuestas que dice el Gobierno haber realizado para mejorar la situación de las Empleadas de Hogar?

- Trabajamos por una sociedad que se enriquezca con la aportación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, sin exclusividades en ninguno de los ámbitos. Una sociedad responsable de las necesidades de sus miembros en todos los momentos de su existencia y que involucre en dicha responsabilidad a las instituciones públicas y privadas, empresas incluidas. En definitiva, trabajamos para darle la vuelta al sistema.

Por una verdadera transformación social.

¡Para que la vida esté en el centro y por el derecho de "ciudadanía" para todos y todas!

CONVOCATORIAS

• Actos programados para el 8 de marzo



A continuación, como cada año, os ofrecemos un listado con todos los actos que CGT ha convocado de cara al Día de la Mujer Trabajadora:

En Baleares, el 5 de marzo, tendrá lugar una reunión conjunta en el Casal de Dones de la Secretaria de Genere de CGT y la Asociación de Empleadas de la Llar, con asociaciones de mujeres inmigrantes para ver cuál es la situación actual de las mujeres que están trabajando en el sector. El 8 de marzo participaremos en la manifestación convocada por la Plataforma de Dones per la Igualtat, de la que CGT forma parte.

En Málaga, para el 8 de marzo, habrá una exposición en la sede de CGT con trabajos artísticos de compañeras/os. También habrá una charla-debate sobre la importancia de la labor de la mujer en la sociedad actual. CGT participará en la manifestación que tendrá lugar ese día en la capital de la Costa del Sol y organizará un tapeo comunitario a mediodía, en el que cada cual aportará algún plato.

En Murcia, el día 7 se proyectará la película "Persépolis" en el local de CGT. El 8, tendrá lugar una concen-

tración con la Comisión 8 de Marzo. El 12, charla "La ciudadanía. Un derecho (universal) de cuidado", a cargo de Sira Del Río.

En Zaragoza, el día 7, tendrá lugar un acto en la Universidad sobre el tema de cuidados, con despliegue de pancartas en treinta árboles y lectura del manifiesto. Acudiremos también a la manifestación del día 8 en esta ciudad.

En Valladolid, aún por confirmar, un posible homenaje a Pilar Molina, la proyección de la película "7 mesas de billar francés" y una charla-coloquio sobre trabajadoras del hogar.

En Úbeda, la semana del 3 al 7 de marzo se repartirá un folleto informativo en las empresas sobre derechos laborales que recoge la ley de igualdad. El 8 de marzo tendrá lugar una concentración en la puerta de entrada del Hospital de Santiago (cabe la posibilidad de que dicha concentración sea trasladada al día 7, si no es autorizada por ser el 8 jornada de reflexión).

El día 11, a las siete de la tarde, charla-coloquio sobre "Los derechos laborales en la nueva ley de igualdad", en la Sala Julio Corzo del Hospital de Santiago.

En Valencia, participaremos en la manifestación del 8 de Marzo (a las 19:00 en la Glorieta). El día 14, tendrá lugar también un curso sobre "La Ley de Igualdad en la negociación colectiva" en la Federación Local de Valencia, a las diez de la mañana.

Terminamos con Madrid: el sábado 8 de marzo, a partir de las 13:30, el Ateneo Libertario La Idea, junto a la Secretaría de la Mujer de CGT Madrid-Castilla La Mancha y con la colaboración de su SP ofrece, en la sede de C/ Alenza, 13, una comida, a la que seguirá la proyección de un cortometraje, dirigido por Eliazar, titulado "Triángulos". A continuación, todos juntos iremos a la manifestación, en el caso de que ésta finalmente tenga lugar (por los mismos motivos que en Úbeda).



Esta publicación tiene licencia CC.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/es/legalcode.es

rojo y negro

DL: M-3534-1988 ISSN: 1138-1019

Redacción:

Sagunto 15, 1º Madrid 28010. Teléfono: 91 447 05 72. E-mail: prensa@cgt.org.es

Administración y distribución:

Sagunto, 15. 28010 Madrid. Tels. 902 19 33 98 Fax 91 445 31 32. E-mail: sp-comunicacion@cgt.es



A vosotras, grafiteras

Artículo inspirado en el libro "Mujeres Grafiteando", de Ediciones Mujeres Creando, creación colectiva de mujeres bolivianas

CARMEN CARCEDO

Este escrito es un daros las gracias por seguir manteniendo nuestras conciencias despiertas y nuestras ganas de seguir luchando vivas porque otra realidad es posible.

Mujeres grafiteando, pensando, luchando, viviendo, soñando, graffiti llenos de vida, de esperanza, de sufrimiento, graffiti de mujer, graffiti de pensamientos y sentimientos prohibidos pero que expresan ideas, anheladas, luchadas y reivindicadas y, quizás en algún tiempo, vividas siquiera efímeramente.

Graffiti vivos que perviven incluso desde la censura, frescos, con fuerza, con música, nos mantienen la conciencia despierta, porque desde la doble o triple jornada, desde el intentar ser nosotras así transcurren nuestras vidas entre logros, luchas contradicciones y cesiones.

Estas pintadas, acciones colectivas que unen y ayudan a seguir adelante y dan la fuerza que a veces falla, porque estar en la base de la pirámide se hace pesado y carente de sentido si falla el relevo y no nos deja ver el cielo, por lo que siempre tenemos su visión. Visión que nos relega a la cocina, a la lista de la

compra, a la espera en pediatría... A las fidelidades incondicionales, a sus esquemas y estereotipos... Sin poder existir, ser nosotras mismas y todo desde nuestra invisibilidad.

Tras cada graffiti se esconde un anhelo por cambiar la sociedad, hacernos más libres, más iguales, más felices y más nosotras. Se reivindica la necesidad de la lucha y el sentido de no darse por vencida, porque juntas podemos.

Y así leemos: "Nuestro feminismo ni recicla ni rellena. Remueve, mueve y conmueve"; "No lo dejes para mañana si puedes dejarlo hoy"; "Siempre has callado, siempre has aceptado, tu hora ha llegado"; "Ante la ruptura entre sentir y pensar, mujeres creando una nueva sociedad"...

Se reivindica también la necesidad de amarse, amar y vivir siendo una misma sin estereotipos, ni normas o cánones de belleza que esclavizan y nos relegan a un rol no elegido ni deseado. Se reivindican unas relaciones desde la igualdad, así leemos: "De hacerte la cama, de hacerte la cama, se me fueron las ganas de hacerte el amor"; "El príncipe azul no existe, el macho violento sí"; "No somos juguetes para que nos

maltraten"; "Manolo, hazte la cena solo"; "Mujer ni sumisa ni devota: libre, linda y loca"; "Ni besando mil sapos encontrarás al príncipe azul"; "Ni dios, ni amo, ni marido, ni partido"; "Somos lindas, somos listas, somos feministas"; "No me gusta la línea, disfruto de mis curvas"; "Es justo y necesario que este cuerpo mío sea siempre mío"...

Y sobre todo me impactan por su fuerza, por su presente, por su pasado y por su futuro frases como: "Ten cuidado con el presente que construyes: debe parecerse al futuro que sueñas"; "Mujer, para ser libre ámate"; "Mujer, confía en el sonido de tu propia voz"...

Y tristes, por la filosofía que esconden, pero han de servir de revulsivo en la lucha: "No puedo ser la mujer de tu vida porque soy la mujer de la mía"; "Detrás de una mujer feliz hay un machista abandonado"; "Para la mujer toda la culpa, para él la disculpa"; "Nuestra venganza es ser felices"...

Y como a veces (¡tantas veces!) callan mi voz, mi grito mudo de mujer queda impreso en la pared, que cobra vida reflejando mi huella y mi querer.

rojo y negro

BOLETIN DE SUSCRIPCIÓN

Nombre.....
Domicilio.....
Población..... Código Postal.....
Provincia..... Teléfono.....
País..... Fecha.....

• Suscripción anual (11 números): 6, 1 euros (1.000 pts). Extranjero: 12, 2 euros (2.000 pts.)

Forma de pago: Domiciliación bancaria Giro postal a nombre de la CGT

DATOS PARA DOMICILIACIÓN BANCARIA

Banco / Caja de Ahorros.....
Domicilio de la agencia.....
Población..... Código Postal.....
Provincia..... País.....
Titular de la cuenta.....

Nº Banco Nº sucursal Dig. banco Nº de cuenta

Sírvase atender con cargo a mi cuenta los recibos presentados a mi nombre por la CGT-Libre Pensamiento.

Remitir este impreso a CGT-Rojo y Negro, c/ Sagunto 15, 1º, 28010 Madrid

El teletrabajo: otra forma más de explotación

Se define por dos componentes: la deslocalización del puesto y el uso de tecnologías de la comunicación

Según un estudio de la Unión Europea, 25 millones de personas en Europa trabajarán en el 2008 en su vivienda y no en el centro de trabajo, frente a los 5,1 millones de 1998. Para los empleados que trabajan

NOELIA PÉREZ

por lo menos un día a la semana, se estima que los números crezcan de los 1,63 millones en 1998 a los 10,17 millones en el 2008. El teletrabajo se presenta como una nueva modalidad de trabajo, un nuevo modo de organización de la producción. A simple

vista, se define por dos componentes; el primero es la deslocalización del puesto de trabajo de las oficinas centrales o la fábrica; el segundo, el uso de tecnologías de la información y comunicación (internet y correo electrónico). Obedece a la estrate-

gia general del capitalismo por recortar costes explotando de esta manera más a los trabajadorxs. Las empresas utilizan una serie de mentiras para que esta medida sea "simpática" y hasta "guay" entre los trabajadorxs.

¿Con qué argumentos nos venden las multinacionales esta organización del trabajo? Las "ventajas" que las empresas esgrimen para implantar el teletrabajo se basan, en primer lugar, en la "flexibilidad de horarios", que mejoraría, según la empresa, la calidad de vida del trabajador y la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Se apoyaría con esto a la pareja y a la familia, según la empresa, a través de la flexibilidad y sin reducir la productividad del negocio. Se ahorrarían los recursos económicos que el trabajador emplea en el cuidado de los hijos y ganaría tiempo y calidad para la familia. Se ahorraría en ropa (se puede trabajar en batín y pijama); y, en definitiva, se podría disfrutar del "entorno" de la vivienda, ya que, después de todo, para eso se paga la hipoteca. Otras de las "ventajas" que las empresas aportan es que al gastar menos tiempo y dinero en ir y venir del trabajo, se dispone de más tiempo productivo y mayor capacidad de ocio. Además se reducirían los niveles de estrés evitando la hora punta de los atascos de tráfico.

Todos estos argumentos y supuestas ventajas que nos venden como nuevos y que simulan un equilibrio entre intereses (trabajadorxs/empresa) no son más que una regresión a los inicios del capitalismo y a una de las formas de explotación más descarada. El *putting out system* era una organización del trabajo del siglo XIX donde las familias eran subcontratadas por la manufactura. Tenían un telar o un pequeño taller en su vivienda y trabajaba toda la unidad familiar para conseguir los objetivos marcados por el patrón. Esta manera de retribución llamada "a destajo" fue reemplazada por la jornada de trabajo a horas que el movimiento obrero en el sistema fabril consiguió por medio de muchas luchas. Si se puede decir que la jornada laboral significó uno de los mayores logros del movimiento obrero a lo largo del siglo XIX y principios del XX, no podemos obviar que diferentes tipos de *putting out systems* han convivido residualmente en las economías domésticas. Muchas recordamos como nuestras abuelas o nuestras madres trabajaban con la máquina de coser o haciendo



25 millones de personas en Europa trabajarán en el 2008 en su vivienda y no en el centro de trabajo.

N.P.

piezas a destajo. Nuestros PC's o portátiles no dejan de ser también las máquinas de coser de nuestras madres o nuestras abuelas.

El teletrabajo, lejos de ofrecer ninguna ventaja, supone muchos inconvenientes y sobre todo supone una descapitalización de la empresa, más fácil de deslocalizar en el mercado global en el que nos movemos. El capital pasivo de la empresa queda reducido a cero. No hay ningún tipo de inversión por parte de la empresa reduciéndose todo a gastos. El ordenador probablemente sea un *leasing*, la conexión adsl, en el caso de que la pague la empresa, también es un gasto, no una inversión. En estos tiempos de globalización, donde las alambreadas sólo existen para las personas y no para el dinero ni las mercancías, es más fácil llevarse un grano de arena que una roca. El teletrabajo incrementa el poder de amenaza de las empresas bajo el argumento de que se pueden llevar el curro a otro sitio con el simple hecho de abrir una nueva cuenta de correo.

Desde una perspectiva de género, nos venden el teletrabajo como una forma de "conciliar la vida familiar y laboral". Es evidente que esto es una estrategia empresarial (avalada por las leyes) para justificar la "flexibilidad" laboral que acaba es-

condiendo la doble jornada de trabajo de la mujer y acaba por justificar políticas neoliberales de recortes de servicios públicos (guarderías, etcétera). En este sentido, con la nueva Ley de Dependencia, buscando cumplir las exigencias en recortes públicos, se recomienda impulsar el teletrabajo entre los "discapacitadxs", evitando así hacerse cargo de la movilidad de estos trabajadorxs, diseñándoles una vida bajo arresto domiciliario.

Lejos de ser una organización "guay" del trabajo, el teletrabajo precariza y explota más a los trabajadorxs en tres aspectos:

1) Aspectos cuantificables: estamos poniendo nuestros propios medios de producción, esto es, nuestras herramientas de trabajo. Los equipos y herramientas deben ser aportados por la empresa así como el mantenimiento de los mismos. La empresa se desentiende de asumir todo el costo de convertir una habitación (en el caso de que la haya) en oficina con todo lo que eso implica de mobiliario: silla adecuada, mesa, impresora o material fungible. La empresa con el teletrabajo se olvida de toda responsabilidad en salud laboral. Además se ahorra todos los gastos de luz, agua, electricidad, gas, limpieza, etc., durante las horas de trabajo. Asimismo, en

“Todos estos argumentos y supuestas ventajas que simulan un equilibrio entre intereses no son más que una regresión a los inicios del capitalismo”

tanto que estamos ocupando un espacio de nuestra vivienda para uso laboral, la empresa no paga una parte proporcional por el uso de ese espacio en concepto de hipoteca o alquiler. Al estar el puesto de trabajo deslocalizado de las oficinas centrales o la fábrica, el control de la producción adquiere características diferentes al control directo y presencial que se ejerce en la modalidad "tradicional" de trabajo. Al no haber un control presencial no hay horarios y la única forma de controlar es por objetivos. Esto se materializa en jornadas laborales intensas y, en la mayoría de los casos, no hay diferenciación entre días de semana y fines de semana.

2) Aspectos no cuantificables: hay que constatar además la dificultad de organización laboral al no haber separación entre el espacio público/privado, haber mayor control por parte de la empresa, perder intimidad, perder elementos de socialización y sedentarismo.

Las consecuencias para la organización de los trabajadorxs de esta forma de dominación empresarial y la técnica de disciplinamiento que se desprende de ella es brutal: ¿cómo haces una asamblea? ¿Cómo conoces a tus propios compañerxs? El cobro por objetivos además crea competencia entre los

trabajadorxs y lastra la posible solidaridad entre ellos, así como su fuerza y su capacidad de lucha.

3) Aspectos legales: existe un vacío legal para este colectivo de trabajadorxs. La falta de legislación pone de relieve la desprotección de éstos. Hay diferentes sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo respecto al teletrabajo y existe un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Todo esto es papel mojado. Supuestamente se asegura el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del trabajo en casa. Pero: primero, es muy discutible el hecho de que no te puedan obligar (hay muchas maneras de presionar, todxs las conocemos). Segundo, los nuevos contratos pueden venir ya bajo esta fórmula: o lo coges o te quedas sin curro.

Los trabajadorxs tenemos que denunciar en las asambleas y discutir con los compañerxs que el teletrabajo es una forma de incrementar la explotación y la precariedad. Es necesario analizar experiencias concretas de teletrabajo, colectivizarlas y organizarse dentro del sindicato. El teletrabajo no es una propuesta ni inofensiva ni "guay" que sólo nos afecta individualmente: sus consecuencias son claramente negativas para el conjunto de trabajadorxs.

Casi el 100 % de las plantillas del sector de la limpieza son mujeres, el 80 % extranjeras

Dos compañeras nos dibujan la situación de un sector caracterizado por la precariedad y la represión

BONNIE RODRÍGUEZ
El miércoles 6 de febrero, en Madrid, se han reunido en la sede de la Confederación

General del Trabajo (CGT) los y las trabajadoras del sector Limpieza de Edificios y Locales, los miembros del Comité de Huel-

ga de limpiezas del Metro de Madrid y personal de otros sectores laborales para valorar los resultados de la huelga del pa-

sado 17 de diciembre y que se prolongó durante 22 días, así como también trataron otras problemáticas del sector.

Las empresas concesionarias de las subcontratas de Metro encargadas de la limpieza son Clece, Valoriza, Euroлимп y Ferroser, cuya plantilla laboral es conformada en su gran mayoría por inmigrantes, que trabajan con contratos temporales, pues la temporalidad en este sector es muy común. Muchas veces las y los trabajadores son despedidos por políticas de empresa o por reclamar algunos derechos adquiridos en el Convenio del Sector y los sueldos no llegan a los mil euros, por lo que los trabajadores y trabajadoras tienen que hacer horas extra. Otro problema es el nivel de peligrosidad de trabajar en las instalaciones del Metro, y eso incluye también las vías de los trenes y la constante inhalación de productos de limpieza, que producen problemas de salud.

Más de 1.500 trabajadores y trabajadoras de las subcontratas encargadas de la limpieza de Metro de Madrid se sumaron a la huelga convocada por CGT, UGT, USO y CNT, hartos de la situación de precariedad y para reivindicar derechos como la equiparación de sueldos de todos los trabajadores del sector, la estabilidad laboral, el fin de los contratos temporales y el cumplimiento del Convenio de Servicios de Limpieza de Edificios y Locales.

Sandra Alcalde: “no aceptamos que existan trabajadores de primera, segunda y tercera clase, luchamos por la igualdad de los derechos laborales”. En la reunión estuvo presente esta mujer de origen peruano, miembro del Comité de Huelga y trabajadora de la Empresa Ferroser, una de las subcontratas del Metro. Sandra señaló que “hace más de dos años en Ferroser no había Comité de Empresa. Somos como 210 trabajadores, de los cuales un ochenta por ciento son inmigrantes y casi el 100 por ciento son mujeres, pero por las últimas dos huelgas que realizamos han despedido de forma arbitraria a una parte importante de la plantilla laboral”.

“También se están contratando mujeres de etnia gitana, que muchas veces se identifican más con las extranjeras, que tienen que aceptar el cobro de sólo cuatro horas, cuando en realidad están trabajando más horas, cobrando en negro, porque tienen familia y no quieren ser despedidas”, apuntaba Sandra, que señalaba también que la tem-



Rosa Bote.

B.R.



Sandra Alcalde.

B.R.

poralidad en este sector es alarmante: cada tres o seis meses echan aproximadamente a cincuenta personas y contratan luego a otro personal para hacer el mismo trabajo. “Nosotros reivindicamos los derechos de nuestros compañeros y compañeras. Si no hay trabajo, no hay trabajo para nadie; no podemos aceptar que despidan a personas que realmente necesitan trabajar sólo por políticas de empresa”, manifestó.

Las y los trabajadores han estado padeciendo diferentes problemas, como no tener el

equipo de trabajo adecuado o no tener el uniforme en condiciones, ya que un gran porcentaje de la plantilla de trabajadores labora de noche y de madrugada, “hemos estado en un vestidor muy pequeño como ochenta mujeres sufriendo hacinamiento”, ha señalado Sandra. Asimismo ha comentado que se han dialogado con la empresa todos los problemas que se fueron presentando a lo largo de todos estos años, pero sin embargo han hecho caso omiso de las peticiones. “Sentimos que se han burlado de nosotros. Fi-

nalmente se convocó la huelga y seguiremos luchando por un trabajo digno”.

Como ya se esperaba, la delegada sindical ha sufrido represión y acoso laboral por parte de la empresa, incluso utilizando a los propios trabajadores. Fue traicionada por su sindicato, que era entonces Comisiones Obreras, al cual tuvo que renunciar porque no la apoyaron. “Según ellos me han echado por ser conflictiva, por no seguir sus objetivos y decisiones, pero eso ya me da igual. Ante esto mejor sin comentarios”, ha comentado Sandra dando a entender que sobran las palabras.

En la actualidad Sandra Alcalde forma parte de CGT porque se ha sentido apoyada por los compañeros y compañeras de este sindicato durante los conflictos laborales con la empresa. “Despidieron a mi padre porque soy presidenta del Comité de Empresa; también despidieron a mi prima y le quitaron la categoría de conductora a mi madre, porque en este sector tenemos categorías que están estipuladas en el Convenio, pero de mi parte no hay marcha atrás. Continuaré luchando, creo que si dimito es peor, sentiría que por todo lo que he sufrido y luchado durante todo un año no ha valido la pena”, termina diciendo de forma contundente nuestra compañera Sandra.

Rosa Bote: “casi el 100 % de trabajadores en este sector son mujeres y extranjeras. Muchas de ellas tienen que aceptar el pago de horas en

negro, las horas extra muchas veces no se pagan... Es decir: una completa precariedad y represión. Muchas veces las trabajadoras más antiguas somos las que aconsejamos que lo denuncien o que luchen por sus derechos recogidos en el Convenio, pero lamentablemente, por razones personales, las mujeres inmigrantes aceptan estas injusticias”.

Rosa Bote, de nacionalidad española y trabajadora en el sector de limpieza durante casi veinte años, nos cuenta su experiencia en el sector, así como los problemas que se están presentando. Actualmente trabaja para la subcontrata Pilsa, empresa que tiene como cliente al Grupo Prisa. “La plantilla laboral tiene casi los mismos problemas que Metro de Madrid, pero en una situación mucho más precaria, desde el punto de vista de la inestabilidad laboral”, ha señalado la compañera Rosa.

Asimismo ha indicado que “no se cumple el Convenio, al no existir muchas veces Comité de Empresa, porque al trabajar para diferentes empresas privadas, en distintos edificios y locales, no existe una verdadera unidad de trabajadores, como puede existir en el Servicio de Limpieza de Metro de Madrid o en el aeropuerto de Barajas, que son siempre los que han luchado más por el sector”.

“Estamos disgregados en este servicio. Yo he intentado formar un Comité de Empresa, pero no lo logré porque faltó unidad entre las propias trabajadoras. He sufrido *mobbing* y todo tipo de acoso laboral, estuve de baja por depresión, pero aún continúo luchando dentro de mis posibilidades por reivindicar mis derechos laborales y claro que apoyo a mis compañeras de Metro, pero en mi área no hay una verdadera lucha, porque somos muchas, y la mayoría de trabajadores ni siquiera se enteran de que hay huelga”.

“Las trabajadoras, tanto nacionales como extranjeras, sufrimos represión en cuanto queremos hacer valer nuestros derechos, pero también a muchas mujeres inmigrantes a veces se les dice que no reclamen. A cambio se les promete traer a sus familiares con un contrato, entonces retroceden en su intención de hacer cumplir el Convenio. Opino que este sector está en crisis y que tenemos que unirnos nacionales y extranjeros para lograr un trabajo digno”, señalaba finalmente Rosa.

“Las trabajadoras, tanto nacionales como extranjeras, sufrimos represión en cuanto queremos hacer valer nuestros derechos”

Trabajadoras domésticas: la gran esclavitud del iniciado siglo veintiuno

El trabajo doméstico en domicilios particulares debe ser reconocido como un trabajo propiamente dicho

HELENA HERRERA

En las sociedades occidentales, los mercados capitalistas han conseguido convertirse en el centro de la organización social y han elevado a la economía como único principio

de la realidad. En estos momentos nos encontramos ante una visión dicotómica de la realidad social desde donde se mantiene la idea de que existen espacios sociales diferenciados y que lo "público" tiene poco o

nada que ver con lo "privado". Esto es una falacia que nos impide ver los mecanismos que hacen funcionar el sistema capitalista actual, donde los mercados son el epicentro y casi el único escenario de intervención.

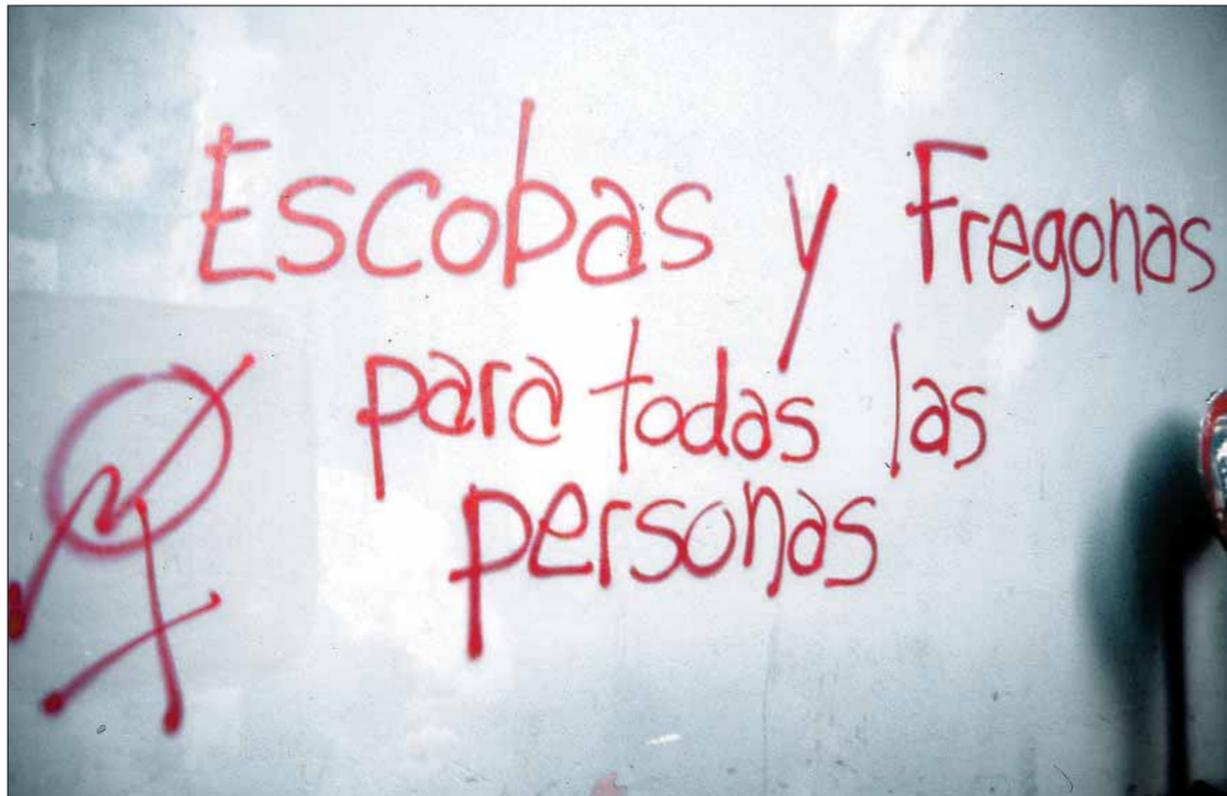
Hoy casi todo se rige por la oferta y la demanda, lo que genera mayor fragmentación social y mayor precariedad, sobre todo en el ámbito de lo privado, produciendo lo que denominamos "crisis de los cuidados".

La necesidad de cuidados requiere para su satisfacción de un trabajo: el de cuidados. Este trabajo es el que tradicionalmente se ha denominado "trabajo doméstico", materializado en tareas de limpiar la casa, hacer la compra y la comida, lavar la ropa... Frente a ello se sitúa la idea de trabajos de cuidados donde existe un componente relacionado con el cuidar de otras/os, atender sus necesidades, acompañando, ayudando...

De unos años a esta parte asistimos a una ruptura del modelo fordista de familia, basado en un cabeza de familia, trabajador asalariado con disponibilidad total para el mercado laboral y único proveedor de ingresos; acompañado por una persona dedicada en exclusividad al trabajo doméstico y al cuidado familiar y extrafamiliar, siendo las mujeres las que mayormente formaban redes de apoyo para el cuidado de las personas que lo necesitaran. Este modelo hoy está en crisis debido a una serie de factores:

- Incremento en las necesidades de cuidados más intensivos y especializados.
- Desconfiguración de la pirámide de población.
- Factores relacionados con la precariedad en el empleo, la vivienda...
- Las mujeres, que antes eran las que garantizaban ese cuidado, ahora ya no disponen de tanto tiempo porque se han ido incorporando al mercado laboral, siendo necesaria una redistribución social de los trabajos de cuidados
- La insuficiencia en cuanto a la responsabilidad pública de la creación de servicios y/o prestaciones.
- El desmantelamiento del "estado del bienestar".
- El papel de los mercados con la instauración de políticas de desreglamentación del mercado laboral.
- El papel de lo masculino: los hombres siguen resistiéndose a asumir responsabilidad en los cuidados.
- El papel de lo femenino: las mujeres se van visto abocadas a la reorganización de los tiempos, doble trabajo fuera y dentro del hogar
- Mercantilización del trabajo de cuidados, dando lugar a la contratación de personas, en su gran mayoría mujeres.

El trabajo doméstico es el responsable del 10,58 % de los cuidados realizados en el



Las mujeres se han visto abocadas a un doble trabajo: fuera y dentro del hogar.

CEDIDA

hogar. En estos momentos más de la mitad de las mujeres inmigrantes que residen en nuestro país se encuentran desarrollando labores como trabajadoras domésticas.

La precariedad en el sector abarca diversas dimensiones. En cuanto a la regulación jurídica encontramos que:

- Las normas por las que se ha regido el servicio doméstico reflejan su consideración como un trabajo a medias. Si bien se reconoció el carácter laboral a través del RD 1424/ 1985, en la práctica ha supuesto la ausencia de una verdadera regulación laboral que se pudiera equiparar al resto de trabajadoras/es y ha instaurado una especie de "apartheid ocupacional" donde no hay igualdad de derechos, además de dar prevalencia al empleador frente a los derechos de las trabajadoras y ha impedido que sea un ámbito productivo aceptado como tal, donde se pueda dar protagonismo a la negociación colectiva como sector.

- La protección jurídica de este Real Decreto convierte de forma arbitraria a la trabajadora en autónoma, condenando a la marginación del colectivo fundamentalmente por la individualización de la relación laboral existente, ya que tampoco obliga a la firma de un contrato por escrito, dejando la continuidad de la relación laboral al arbitrio del la persona empleadora, dando

lugar a una posición de total sumisión de la trabajadora.

- La característica más común en este sector es la precariedad más absoluta, ya que a efectos de Ley "son trabajadoras de segunda clase" con jornadas laborales indeterminadas, ligadas en la mayoría de las ocasiones a las necesidades de la familia del empleador, con salarios que, si bien el RD marca como base el SMI, en realidad nos encontramos que la mayoría de las veces no llega ni a los 450 euros mensuales en jornadas de 40 horas semanales, en ocasiones cobrando 1.300 euros/mes por jornadas de 16 a 20 horas, de lunes a sábado, sin vacaciones ni pagas extraordinarias, sin hablar del caso de las trabajadoras internas, donde su disponibilidad es de 24 horas. Es en este ámbito donde se están dando las situaciones más sangrantes.

- Vemos que la situación de precariedad absoluta es la característica común de este sector, ya que a la precariedad de protección normativa y la precariedad en las relaciones laborales se suma, en el caso de mujeres inmigrantes, una cadena de precarización que viene dada por la transnacionalización de la crisis de cuidados. A través del servicio doméstico se da una solución individual a un trabajo que no es asumido por los miembros de la unidad familiar ni tampoco por el sistema social en

su conjunto, situación ésta que hace que a través de la contratación de una trabajadora doméstica las mujeres puedan conciliar la vida familiar y el trabajo. Es decir, que para resolver la crisis de cuidados que se da en las familias de los países del Norte, la crisis se expande afectando de esta forma a los países emisores de inmigración. Las personas dependientes que quedan en los países de origen son cuidadas a su vez por otra mujer... Así asistimos al establecimiento de una cadena global de precariedad de cuidados donde en cada eslabón hay una mujer cuidadora.

El número de inmigrantes en el mundo creció en 36 mi-

llones en el período 1990-2005, hasta situarse en 191 millones. Los ritmos de crecimiento no son mayores que en períodos anteriores, pero la diferencia la encontramos en el carácter de estas migraciones: el económico.

La otra característica de estas migraciones es que la mitad de las personas inmigrantes son mujeres. El Estado español, con 4,8 millones de inmigrantes, es quien más ha crecido en términos relativos, pues casi ha quintuplicado su población de inmigrantes en 15 años. Los sectores productivos que dan cabida a estos flujos migratorios son la construcción en el caso de hombres y el sector de empleadas domésticas para las mujeres. El servicio doméstico, que supone el 9 % del total del empleo femenino, resulta ser, para una parte muy importante de trabajadoras inmigrantes, la única vía de entrada en el mercado de trabajo.

Las sociedades "ricas y desarrolladas" generan una demanda de empleos basados en los servicios, en la misma medida que estas sociedades permiten el abandono por parte de los estados de bienestar de derechos considerados esenciales: cuidar, la atención a personas dependientes, la educación, la salud, etc. La pérdida de derechos sociales sigue una vía inversa y es el mercado quien devuelve a la sociedad estos derechos, con-

vertidos en servicios. Las necesidades siguen siendo las mismas, aumentando, debido a los modelos impuestos, pero ahora es el "juego de la oferta y la demanda": es el mercado quien regula y decide. Este mercado precariza laboral y socialmente al sector que se encarga de cubrir necesidades: el sector doméstico.

La conclusión es nítida:

- El trabajo de cuidados sigue siendo "responsabilidad" de las mujeres y, cuando este trabajo se pone en el mercado, vuelven a ser las mujeres quienes están empleadas y por lo tanto quienes mayoritariamente lo realizan.

- Es un sector donde las mujeres con edades altas y baja formación o descalificación profesional tienen una presencia muy alta.

- La alta presencia de mujeres inmigrantes permite a empresarios/as y al Estado una mayor precarización del sector doméstico.

- Siguen de forma contumaz permitiéndose discriminaciones en origen en este sector: alta frecuencia de situaciones de no cotización; única base de cotización; no protección por desempleo; períodos de carencia de 22 días en Incapacidad Temporal.

- Es una trampa perfecta, para sólo un cierto sector de familias con capacidad adquisitiva, para realizar eso que denominan "conciliación de la vida familiar y laboral".

- Relega a las mujeres a la doble tarea, hogar y mercado de trabajo, y es un mecanismo muy "útil" para que gobiernos como el español vendan una Ley de Dependencia.

Ante esta situación, ¿cuál la propuesta de CGT?

- Que se reconozca que el trabajo doméstico en domicilios particulares es un trabajo propiamente dicho.

- Las empleadas de hogar deben tener contratos que establezcan salarios mínimos, máximo de horas y delimiten las responsabilidades.

- Por su complejidad, debe establecerse un tribunal mediador que resuelva las disputas entre empleadas de hogar y patronos.

- Además, asumir las reivindicaciones de la Plataforma de Empleadas de Hogar de que las trabajadoras pasen a formar parte del Régimen General como forma de equiparación de derechos con el resto de trabajador@s.

“La precariedad absoluta es la característica común de este sector”

Crónicas de un almacén de cítricos

VICEN CARIÑENA
Soy mujer y trabajadora en una empresa llamada GreenMed, que se dedica al manipulado y envasado de cítricos en Sollana (Valencia). En esta empresa tengo cerca de 900 compañer@s, donde un 85 % son mujeres. Parecemos ganado industrial embutidos en un infierno de ruido y frío. Como en la empresa son muy buenecitos hay dos turnos, elija el mas agradable: levantarse a las cinco de la mañana para presentarse allí a las seis y salir a las 14:30 o bien llegar con la comida en la boca a las 14:45 y renunciar a tu vida familiar y social saliendo a las 23:15. Antes hacíamos 12 horas diarias y si no lo hacías la próxima campaña se olvidaban de llamarte. Esa admirable práctica se continúa haciendo en las cooperativas.

El imperio GreenMed se extiende por la geografía valenciana con dos macro almacenes más: en Almazora (Castellón) y otro en Xeraco.

Trabajamos por campañas (de septiembre a mayo). Aunque en los últimos años importan naranjas de todo el planeta y podríamos tener trabajo todo el año, la empresa decide mantenernos en esta situación precaria cerrando uno de los almacenes dos meses, que es el plazo impres-

cindible para no hacer fijas/os a los trabajadores, y abriendo otro, así que siempre hay uno de los tres trabajando y los demás de vacaciones. En agosto, el almacén de Sollana empieza a trabajar con las trabajadoras de mas antigüedad. Confeccionamos naranjas de Uruguay, Egipto, Marruecos... Y mientras Almazora y Xeraco están de vacaciones, las mismas trabajadoras que durante la campaña trabajan manipulando y envasando se les da trabajo en verano limpiando rodillos, pero cambiando el contrato por uno de limpieza para no hacerlas fijas. Los únicos que tienen derecho a serlo son de administración, gerencia y toda la parafernalia empresarial.

Y las que se mataban a trabajar en invierno haciendo horas extra intentando cubrir las carencias de la inactividad del verano ya no lo pueden hacer, puesto que la empresa es tan enrollada que han contratado mediante las ETT's a cientos de trabajadoras, que nos van sustituyendo. Con esto la empresa se evita tener un comité de 21 delegad@s en vez de los 17 que somos ahora. Las trabajadoras de las ETT's tienen horarios extraños, oscuros, paranormales... Como son contratos de suplencia, entran a trabajar a las

seis de la mañana, interrumpen a las 9, esperan en el macroparking o el minicomedor hasta las 12 y luego se quedan a trabajar de 12 a 14. En resumen, trabajan sólo 5 horas y pierden todo el día. Con éstos contratos, la empresa se lava las manos y evita principalmente hacer fijas y responsabilidades cuando aparecen los problemas.

La empresa mantiene las ilusiones de "ascenso" a las trabajadoras con una oferta múltiple de categorías propia de una oferta del Corte Inglés, pero éstas ni se compran, sino que se regalan "digitalmente", o sea, que se adjudican a familiares concretos de amigos de "confianza" para compensar "favores"...

Mis encargados se miran y se sonríen. No saben los imbéciles que luego les tocará irse a vivir a Marruecos, porque allí no hay sindicatos como el mío que les dan por... Ya sabéis, para compensar.

Bueno, os he contado brevemente cómo funciona mi empresa. Siempre habrá excepciones, pero los derechos de las mujeres en mi empresa y en mi sector están muy por debajo de lo que todos esperamos. Quedan muchas cosas por arreglar y no parece que la empresa quiera dar más de sí, sobre todo pasteando con



Trabajadoras de GreenMed.

IRENE GONZÁLEZ



La empresa evita hacer fijas a las trabajadoras.

I.G.

los dos sindicatos mayoritarios del sector. Dicen que mi sector acabará convirtiéndose en un minisector residual dedicado a los cítricos de altísima calidad, que acabaremos todas en la calle y nos dirán: "adiós, encantados de que hayas servido para nosotros. Hemos contribuido con los

derechos de las mujeres yendo a remolque, intentando frenar lo que hemos podido, explotando al máximo de lo legal, pero no podemos con la competencia exterior por culpa de las malas exportaciones y de los putos sindicatos como la CGT, que tienen la culpa de que cerremos". Eso di-

rán mientras despiden con indemnizaciones de risa y se montan un tinglado de otra cosa con más recursos todavía, los que nos han estado robando desde un principio.

Pero ese es "su sueño", porque no podrán hacerlo. Somos muchas mujeres ya (y somos muy listas).

www.humorenared.com

el arma
humor made in euskadi

¿NIÑA? ¿NIÑO? QUÉ MÁS DA. NOSOTROS SÓLO VEMOS

FUTUROS ESCLAVOS

(aunque ellos todavía sigan cobrando más)

ECOGRAFIA DL
ID: ECOSADO LDA 29A AC OB/CYN 09:38:38
C37-3.7 19Hz
D 70.2MM 54.3MM

CÍRCULO DE EMPRESARIOS POR UNA EXPLOTACIÓN IGUALITARIA

¿Por qué la autodefensa feminista?

Una herramienta de primer orden en la lucha contra el terrorismo patriarcal

mantisafu@yahoo.es

Esta sociedad está asentada en la jerarquía sexual que socializa a las mujeres en el miedo, el consentimiento, la obediencia, la adaptación-resignación y en la entrega total. La asunción de es-

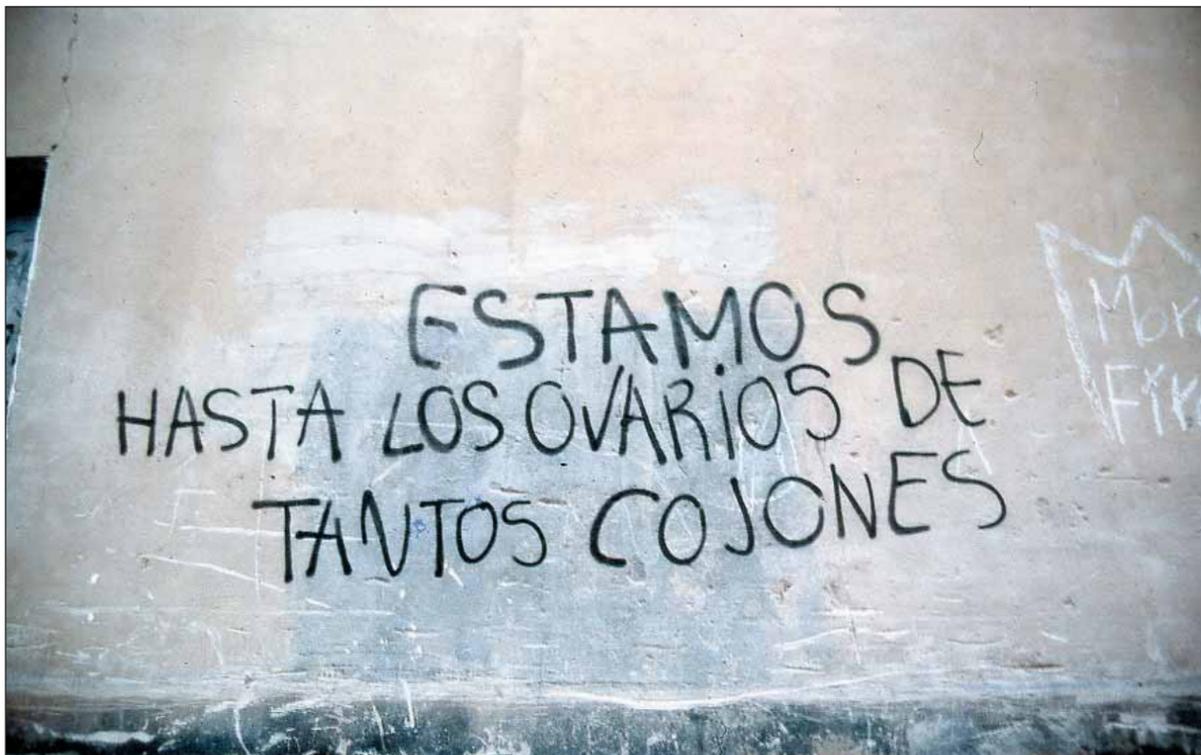
ta sumisión tiene unos efectos devastadores en la autoestima, que hace que nos culpabilicemos del malestar y la frustración que sentimos en nuestras vidas. Tanto si asumimos estos roles como si intentamos salir de ellos nos sentimos culpables, ahí

está la trampa: la culpabilidad es el castigo no visible por desobedecer el principio de autoridad (masculino). Este sentimiento provoca actitudes de pasividad-victimismo y bloquea nuestra rabia, necesaria para el cambio.

Partimos de la base de que vivimos en una sociedad patriarcal que ejerce una violencia específica contra las mujeres (constante, cotidiana, simbólica y física...), diferente a otras violencias como la racista, clasista, lesbo/homo/transfóbica, especista, etc. (aunque estos ejes de opresión están interseccionados, por ejemplo, ser mujer, latina, lesbiana, pobre, anarquista...). Por su especificidad y por el hecho de que esta violencia se dé tanto en sociedades capitalistas como en otros tipos de organizaciones socioeconómicas, incluso dentro de los propios movimientos revolucionarios, que sea independiente del nivel económico, cultural, etcétera, vemos totalmente necesario que las mujeres nos juntemos para combatir colectivamente la violencia patriarcal, sin esperar que las instituciones, las fuerzas represivas, etc., nos salven de ella, cosa que por otra parte resultaría de lo más paradójico, ya que estamos hablando de una violencia estructural contra las mujeres, que este sistema, con todas sus instituciones, perpetúa, porque saca beneficios de esta opresión.

De este modo, ante esta violencia sexista que provoca obediencia internalizada y que anula nuestra autonomía, que nos aísla y nos impide defendernos, al tiempo que favorece el mantenimiento del orden social, desde aquí proponemos la autodefensa feminista, que es:

La toma de consciencia de cómo el miedo y la sumisión se ha instaurado en nuestras vidas. Y a partir de ahí poder recobrar la confianza, la autoestima psíquica y física, la seguridad que tenemos las mujeres, a nivel personal y colectivo, frente a un sistema que ignora y somete la vida a intereses patriarcales y capitalistas. Entendemos la autoestima física como la capacitación y la recuperación de nuestras herramientas corporales, mediante el entrenamiento (puntual o constante), para saber responder ante un ata-



que cuando éste suponga una amenaza a nuestra integridad física. Esta autoestima nos genera la confianza y la seguridad necesarias para estar tranquilas y poder posicionarnos y decidir con tranquilidad cómo reaccionar ante una situación de la mejor manera, ya que no siempre es necesario el enfrentamiento corporal. Además nos pro-

porciona bienestar psíquico para romper las barreras físicas impuestas.

Una actitud: que nos prevenga y nos proteja y posibilite una respuesta frente a la violencia. Reconocer el miedo y situarlo libera la rabia y nos prepara para pasar a la acción. Por eso nosotras reivindicamos la rebeldía como mecanismo de protección y

acción ante todo aquello que nos violenta.

Apoyo mutuo: no podemos delegar ni confiar en que las instituciones (jueces, militares, policía, políticos...) resuelvan la violencia patriarcal, pues son ellas quienes la ejercen, la necesitan y legitiman. La autoridad moral y legal culpabiliza a la víctima (violación, acoso,

maltrato...), criminaliza libertades (aborto...) e impide la responsabilidad de nuestras propias vidas. Desde conciencia personal y colectiva como mujeres en esta sociedad, queremos superar el individualismo y desarrollar el apoyo mutuo como forma de relacionarnos. Porque buscamos fórmulas que nos permitan una resistencia más

eficaz, así como la organización creadora e intensa de nuestras realidades.

Feminista, distinguiéndola de la autodefensa femenina que se limita a la auto-defensa personal sin afrontar ni cuestionarse las causas de la violencia, para combatir la raíz del problema, no como una cuestión individual sino sociopolítica. Nosotras pensamos que la violencia específica que se ejerce contra las mujeres abarca muchas dimensiones y no sólo se trata de agresiones físicas. De hecho pensamos que la violencia física que sufren muchas mujeres a manos de sus parejas es sólo una más de las manifestaciones de violencia, la más brutal, la más visible y por tanto la más escandalosa. Pero esta forma de violencia es sólo la punta del iceberg de una continua violencia estructural hacia las mujeres, que también abarca violencias ejercidas por la imposición del rol de la femineidad, de la heterosexualidad como única posibilidad sexual y relacional, los dictados de la moda y la estética, la maternidad no elegida libre y conscientemente, la baja autoestima derivada del desprecio hacia nosotras mismas inculcado por la educación masculinista...

Además, en la autodefensa feminista se trabaja desde la globalidad psico-física, es decir, que además de fortalecernos físicamente, también trabajamos la autoestima, la violencia interiorizada, la imposición de la femineidad, la actitud, los bloqueos...

Sólo para mujeres: las mujeres, por nuestra socialización específica en esta sociedad, en la "femineidad" tenemos una opresión concreta que combatir, una violencia de género que se desprende de estas normas a la que tenemos que hacer frente tanto individual como colectivamente. Para ello necesitamos espacios y momentos de autonomía entre mujeres para hacer conscientes esta opresión y decidir nuestras estrategias de lucha. Porque no queremos seguir invisibilizando la violencia machista metiéndola en el saco de otras violencias, sino enfrentarnos directamente contra ella: no es igual cómo sufre el patriarcado una persona socializada como hombre que como mujer. De hecho los hombres tienen mucho trabajo por delante para deconstruir el modelo de masculinidad. Y juntas también podemos (y debemos) combatir el patriarcado.

CEDIDA

CEDIDA

¿Has vivido en algún momento una situación de *mobbing*?

Hay que establecer cauces para que las personas acosadas puedan denunciarlo

ISABEL PÉREZ

¿Alguna vez habéis vivido una situación de acoso? En el trabajo, en el colegio, en el sindicato... El acoso se puede presentar en cualquier ámbito de la vida, sólo tienen que darse

las circunstancias apropiadas. Recuerdo en el colegio que había 2 o 3 niñas que siempre eran las tontas de la clase. Recuerdo a las monjas y a las profesoras metiéndose con ellas casi todos los días y por muchos motivos (eran de las

que menos recursos tenían, diferentes...). Fue horrible: hasta que no fuimos mayores no nos dimos cuenta de cómo las trataban, y mientras, les seguimos el juego porque no sabíamos qué hacer ni cómo comportarnos.

Cuando viene la compañera y te dice "estoy harta de que cada vez que abro la boca el sr. J me conteste de mala manera", nuestra primera contestación suele ser: "No le hagas caso: ya sabes cómo es, pasa de él". Si nuestra *compi*, además, es luchadora, contestona y tiene muy claro lo que quiere hacer, se está dando el caldo adecuado para un acoso en toda regla. Tendrá numerosos encontronazos con el sr. J por diversos motivos. Quizás uno de ellos sea que una mujer le está cuestionando la organización de "su" servicio... Según varios autores, existen una serie de individuos en riesgo de padecer este tipo de agresión y el síndrome de "rechazo de cuerpo extraño" para designar a aquellas personas que, pertenecientes a una organización, generan un cierto reparo en las demás por sus posturas de libertad. Sabido es que los grupos aceptan la diferencia con dificultad y que a veces una actitud distinta es vista como una amenaza porque cuestiona lo establecido.

Volvamos con nuestra compañera. Después de varias semanas, comienzan a circular rumores sobre su forma de trabajar. Empieza a ser la comidilla de los pasillos, se empieza a hablar de su vida privada... La *compi* empieza a ponerse nerviosa. Al fin y al cabo, estar en la boca de la mayoría de lxs compañerxs, con cotilleos que la mayoría de las veces no son verdad, es muy desagradable. El acoso se suele dar en organizaciones con una serie de características tales como métodos de trabajo y producción muy pobres, con ausencia de interés y apoyo de lxs superiores, con ausencia de posibilidades de colaboración, con la existencia de múltiples jerarquías, con exceso de demandas de trabajo y escaso control hacia el mismo de lxs trabajadoras, con deficientes organizaciones del trabajo, con problemas de definición del rol, mala gestión del conflicto... Las causas pueden ser diversas y radican en la precariedad y/o en las estructuras sociales que encontramos en empresas u organizaciones. Eso y los errores de gestión provocan

estrés y frustración que terminan en conflictos. Un conflicto no resuelto y del que no se habla, desemboca fácilmente en *mobbing*.

Y mientras tanto, las relaciones entre lxs compañerxs se van enquistando, se hacen bandos a favor y en contra de la víctima, cada uno con sus motivos. No hay que olvidar que somos personas y tenemos sentimientos, que a cada uno nos influye de una manera, que relacionamos lo que nos dijo la compañera hace 3 meses y no nos gustó con lo que le está pasando ahora, que no podemos entender por qué la víctima se empeña en hacer parecer culpable al sr. J, si con nosotrxs es educado... En fin, que poco a poco se va creando una batalla que afecta a la organización y a las relaciones entre lxs afectadxs.

¿Y qué ocurre cuando la persona acosada pide que se solucione el conflicto? Hay que tener mucha fuerza y valor para hacerlo. No olvidemos que la finalidad del acoso es desestabilizar y

minar emocionalmente a la persona con el objetivo de deteriorar su capacidad laboral y desembarazarse de ella, lo que implica que, cuanto más se tarde en solucionarlo, en peores condiciones estarán todos los componentes. Si no hay mecanismos bien establecidos para prevenir y denunciar, nos encontramos ante un sálvese quien pueda donde la persona más perjudicada va a ser la acosada pero, en un segundo plano, va a resultar dañada la organización entera.

Desde el punto de vista temporal distinguimos dos momentos: el de la prevención y el de la intervención. Prevenir antes de que sucedan las cosas, actuar para que no sucedan... Diseñar organizaciones no "tóxicas". Y cuando ya está pasando, plantearse qué hacer.

A nivel preventivo, cuatro son las áreas de acción obligada:

- Diseño sobre la organización y el lugar de trabajo: contenidos de las tareas, carga de trabajo, control y

autonomía, definición de competencias, redes y tipos de apoyo social, sistemas de participación...

- Trabajar sobre los aspectos relacionados con el ejercicio de la autoridad: en la mayoría de los casos las situaciones de acoso son de carácter vertical descendente, y también en la mayoría de los casos, la primera detección y gestión del conflicto corresponde a quien tiene la dirección. Aspectos a potenciar serían: desarrollo de habilidades para reconocimiento y manejo de conflictos, incorporación y transmisión de valores de cultura organizativa, diseño de sistemas de comunicación horizontal y vertical, desarrollo de sistemas de resolución de conflictos...

- Necesidad de establecer con carácter previo cuáles van a ser los estándares morales por los que se va a regir la organización: conductas intolerables y comprensión de la diversidad...

- Posición social de las personas: garantizar los derechos dentro de las organi-

zaciones y la existencia de unos procedimientos garantizados de los derechos a la queja y al anonimato.

A nivel de actuación, cuando ya se ha producido el acoso, la forma de actuación dependerá del tamaño y estructura de la organización. Es necesario disponer de un sistema sensible con capacidad para detectar de forma precoz las situaciones no deseadas.

Las consecuencias para la víctima varían en función de sus características personales y de la solución efectiva del conflicto:

- Psíquicamente: ansiedad, trastornos emocionales... Que pueden degenerar en drogodependencias y otros tipos de adicciones. La excesiva duración puede causar patologías más graves aún: cuadros depresivos graves e incluso suicidio.

- Físicamente: patologías psicósomáticas, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos... A nivel social, estas personas llegan a ser muy susceptibles e hipersensibles la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas variadas: aislamiento, evitación o, por otra parte, agresividad y hostilidad. Ira y rencor y deseos de venganza. La víctima se verá más afectada cuanto menor apoyo encuentre.

- Laboralmente, es probable que resulten personas desmotivadas e insatisfechas que perciban el trabajo como un ambiente hostil. La consecuencia lógica es abandonar la organización.

Todo lo dicho anteriormente vale para cualquier organización, incluida la nuestra. ¿Se habla de acoso en CGT? ¿Lo vemos y no lo denunciaremos? ¿O sencillamente no lo vemos? ¿Tenemos medidas de prevención para evitar llegar a la fase final en la que la solución es muy difícil? Teniendo en cuenta cómo nos definimos (libertarios, igualitarios...) nos resulta casi imposible aceptar que en nuestro entorno se puedan dar estas conductas, pero sí existen y hay que entrar en ellas, por mucho que nos duela reconocerlo. Hay que establecer cauces para que las personas acosadas sean capaces de denunciarlo, y que entre todxs pongamos solución.

PAULA CABILDO



Soy una zorra, soy una puta

EMPAR LÓPEZ

Llamar zorra o puta a una mujer continúa siendo hoy en día un insulto que funciona como mecanismo de control de las mujeres. Porque en algunos sectores de la sociedad y en su imaginario colectivo continúan operando dos modelos opuestos de mujer: la "Eva tentadora" y la "Virgen María". Obviamente esta división obedece a un sistema patriarcal, aún no desaparecido, en el que ser una "buena mujer" implica no salirse de las normas sociales patriarcales establecidas que no sólo pasan por ser madre o virgen y entregarse a un solo hombre, sino que pasan por continuar subordinadas al poder de la hegemonía masculina, en diferentes ámbitos de la vida: el familiar, el laboral, el social... Y ser una "mala mujer" no es sólo la que opta por tener diferentes fuentes afectivo-sexuales, sino que es en definitiva aquella que es dueña de su cuerpo, la que dice lo que piensa, la que actúa según sus deseos, la que no se subordina al poder masculino, estando al margen de las normas patriarcales impuestas. En definitiva, ser una "mala mujer" es ser una mujer libre.

Por eso, y aunque a veces no seamos conscientes, utilizar el insulto de puta o zorra no tiene otra finalidad que la de intentar controlar nuestra libertad, intentando coartar nuestro pensamiento, nuestras acciones, nuestros deseos.

Cómo nos nombramos, cómo nombramos las cosas, es algo que contribuye a elaborar nuestro mundo y a perpetuar, o no, situaciones de dominación y poder.

Generalmente hay dos formas diferentes de denominar la anarquía: una es "un modelo social de personas libres, autogestionadas, soberanas y no sujetas a poder alguno". Otra es por el contrario "el caos más absoluto". No es gratuito quién y cómo nos nombramos.

Hay, existe, una responsabilidad. Por eso, me continúa sorprendiendo la utilización de estas palabras cuando muchas y muchos de nosotras creemos en un mundo en el que la libertad, la autonomía, la solidaridad, el apoyo mutuo, son nuestro guión de vida.

Todas estas razones me afirman y reafirman en la alegre convicción de que si ser una mujer libre, autónoma, dueña de mi cuerpo y de mi vida, no sometida al patriarcado, pasa por ser una puta y una zorra, ¡serlo lo soy!

Breves apuntes sobre el *mobbing*

- Son términos análogos: acoso moral, psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, ninguneo.

- Definición: situación en la que una o varias personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un largo período de tiempo, sobre otra persona en el puesto de trabajo

- Cifras españolas superiores al resto de UE: 15 % de trabajadoras frente al 10 % de media del resto de Europa.

- 1 de cada 3 trabajadoras manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos (verbal o modal) a lo largo de su experiencia laboral.

- 2 de cada 3 trabajadoras afectadas por *mobbing* desconoce estar afectada por el problema.

- Un 45 % manifiesta haber presenciado en su entorno laboral comportamientos de *mobbing*.

- 2 de cada 3 comportamientos de *mobbing* presenciados son realizados por jefes o subordinados.

- Más de la mitad de las víctimas refieren secuelas sobre su salud física y psíquica.

- Las víctimas de *mobbing* presentan mayor sintomatología de estrés postraumático, de cansancio emocional y de síndrome depresivo.

- El *mobbing* afecta tanto a hombres como a mujeres, pero existe mayor riesgo en el grupo femenino.

- 2 de cada 3 víctimas de *mobbing* tiene menos de 30 años.

- Mayor incidencia entre trabajadoras eventuales o temporales que fijas.

- Sólo 1 de cada 3 víctimas de *mobbing* le hace frente de forma efectiva.

- La mayor parte de lxs que lo presencian no hacen nada por apoyar a la víctima.

- Las víctimas perciben mayoritariamente los celos profesionales y la envidia debido a sus competencias como los factores que explican el hostigamiento.

- Los entornos en los que se favorece la lucha de todos contra todos o en los que predominan los estilos de mando autoritarios son favorecedores del *mobbing*.

Fuente: encuesta realizada por la Universidad de Alcalá de Henares en el año 2002 a 2.500 trabajadores y publicado en el boletín informativo sindical nº 78-noviembre 2002.

De la violencia de género a la exclusión

Este binomio se produce por un sistema económico, social y cultural que crea grandes desigualdades

ISABEL MUÑOZ / PATRICIA OLASCOAGA
 “...Hoy he conseguido un trabajo, estoy contenta, sólo me ha costado dos meses encontrarlo. Por fin voy a tener un salario, aunque es pequeño: ochocientos euros; ya

veremos como lo hago, los niños los tendré que levantar a las seis de la mañana, en pleno invierno, coger el autobús para llevarlos a casa de mi madre y que ella los lleve al colegio. Tendré que ir a la asistenta social pa-

ra ver si me pueden dar una ayuda para la guardería del pequeño. Así me podré poner al día con la hipoteca, ya que hace 2 meses que no se paga, no he podido con el dinero de la RAI y él no ha pagado la mitad de la

hipoteca y tampoco la pensión de alimentos de los niños. Tengo que hablar con mi amiga, para ver si me puede recoger a los niños a la salida del colegio y llevárselos a su casa hasta que yo llegue de trabajar...”.

“...Y también tendré que ir hablar con el psicólogo del niño. Desde que pasó todo esto, el niño está mal. En los estudios va fatal, le pega a los compañeros y no me hace caso en nada. Y lo peor: este fin de semana tienen visitas con el padre y todavía viene peor. Su padre le pregunta todo lo que yo hago, le dice que estamos así por mi culpa, que mamá quiere meter a papá en la cárcel. Tengo miedo de que llegue el fin de semana: los niños se van y me quedo sola en casa, me da tiempo de pensar mucho y me pongo muy mal, me viene todo a la cabeza: cada golpe, cada insulto, cada humillación y encima todavía lo quiero. Esto tengo que comentárselo a la psicóloga la próxima vez, aunque voy mejor. Los ataques de ansiedad van desapareciendo, aunque todavía sigo sin dormir. Aún le tengo miedo. He cambiado la cerradura, pero sigue llamando con número oculto amenazándome. Unos días dice que me quiere, que lo perdona, que se arrepiente... Y otros días me insulta y me dice que lo que quiero es arruinarle la vida. Ya lo he denunciado, pero no hay pruebas y no puedo ir cada vez a poner una denuncia. Todavía tengo tres juicios pendientes. Lo que a mi me gustaría es que me dejara vivir tranquila, hacer las cosas a buenas. Yo no quiero hacerle daño”.

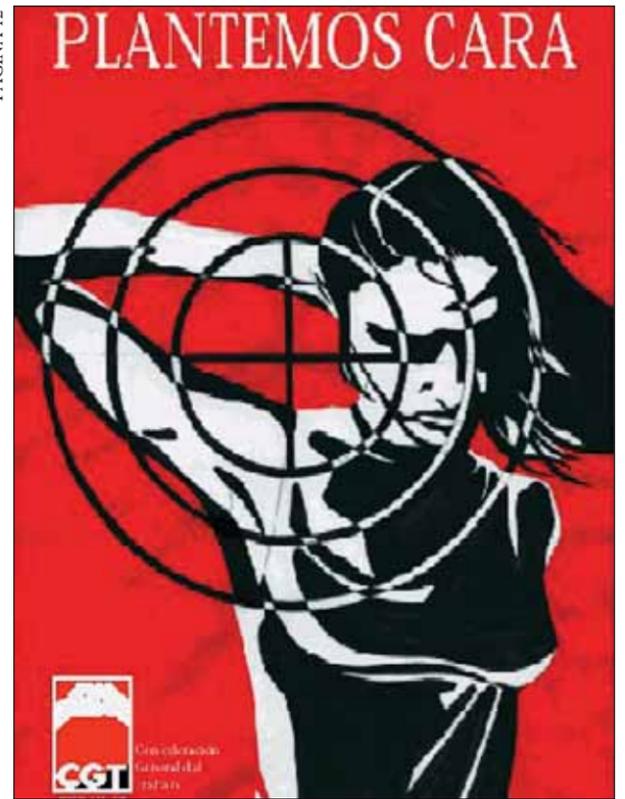
Éste puede ser el relato de cualquier mujer que ha sufrido violencia de género, denunció a su maltratador y se encuentra en la fase que denominaríamos de recuperación.

A través del relato pretendemos ilustrar los principales obstáculos a que se enfrentan, algunos específicos de la violencia sufrida y otros derivados de la desigualdad y la discriminación estructural por motivos de género.

Exponemos aquellos obstáculos que nos encontramos con más frecuencia:

En el empleo: la brecha salarial, empleos precarios, economía sumergida, empleos de media jornada, de baja cualificación y feminizados, la falta de formación adecuada al mercado actual. Todos estos factores dificultan el acceso a un empleo que les facilite los ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas de la unidad familiar.

La precariedad laboral impide que ejerzan los derechos laborales recogidos en la Ley 1/2004, en su capítulo 2 (Ley integral), cambio de horarios, cambios de centros de



trabajo. Las ausencias y faltas de puntualidad serán consideradas como justificadas, ya que el resultado más frecuente es el despido.

Los Programas de Empleo específicos para este colectivo tampoco están siendo una herramienta efectiva para su inserción laboral.

En la conciliación de la vida laboral y familiar. La ausencia de medidas reales de conciliación tales como horarios flexibles y recursos, reorganización de los tiempos añaden un elemento más a la dificultad antes descrita del acceso al empleo de estas mujeres. Esto se agrava en el caso de la ausencia de redes sociales y familiares, como puede ser el caso de las mujeres inmigrantes.

En cuanto al apoyo social recogido por la Ley como un derecho, en su aplicación depende en gran medida de los recursos destinados por las administraciones locales, con lo cual nos enfrentamos a grandes diferencias a nivel geográfico y a la supeditación de un derecho a las decisiones políticas.

Uno de los grandes problemas son los incumplimientos de las resoluciones judiciales por parte de los progenitores no custodios en las pensiones de alimentos a favor de los hijos/as así como el impago de las cargas familiares, procesos que se dilatan en el tiempo y que requieren numerosos trámites judiciales y que representa para las mujeres una situación de pre-

“En muchas ocasiones, la única salida es la vuelta a la convivencia con el agresor, o nuevas relaciones de dependencia, o situaciones de ejercicio de poder sobre ellas”

riedad económica y un desgaste emocional.

En cuanto a las ayudas económicas destinadas a las mujeres que sufren violencia, Renta Activa de Inserción y Ayuda de pago único, en el primer caso es una ayuda insuficiente en cuanto a su cuantía (407 € en el 2008), y en cuanto a la segunda, los requisitos para su cobro son muy restrictivos, haciendo casi imposible ser beneficiaria. Todo ello genera situaciones de pobreza en estos núcleos familiares.

Las medidas de protección penales, tales como la orden de alejamiento, orden de no comunicación u otras, aún siendo efectivas, no consiguen resolver el estado de miedo y pánico de estas muje-

res durante un gran periodo de tiempo, ya que el cumplimiento depende exclusivamente del agresor.

En el caso de que el agresor las incumpla, las pone de nuevo en situaciones de riesgo, nuevos procesos judiciales y en muchos casos falta de pruebas para demostrarlos.

Éste es el contexto general en el que un gran porcentaje de mujeres tienen que reconstruir su vida, que se suma como agravante al estado personal consecuencia de la violencia sufrida. Nos encontramos con mujeres que poseen patologías físicas y psicológicas, secuelas del maltrato, y menores también víctimas de esa violencia que requieren atención psicológica especializada durante un prolongado periodo de tiempo.

Este contexto hostil no propicia la recuperación de las mujeres ni de sus hijos e hijas, sino que en muchos casos agravan o cronifican las situaciones de precariedad económica y social, facilitando la exclusión y marginación, transformándose en un círculo vicioso del que es muy difícil salir.

O en muchas ocasiones, como las estadísticas nos indican, la única salida es la vuelta a la convivencia con el agresor, o nuevas relaciones de dependencia, o situaciones de ejercicio de poder sobre ellas por su situación de vulnerabilidad social.

El binomio violencia de género y exclusión se produce por un sistema económico, social y cultural que crea grandes desigualdades.

Nos ha dejado Pilar Molina

“Nos queda su ejemplo, su entrega a una idea de libertad”

ANTONIO PÉREZ

Se nos ha ido Pilar. Nos ha dejado porque así lo ha decidido, libremente, sin molestar a nadie, con humildad, sin vacilar... En una primavera mañana del sábado 9 de febrero, un numeroso grupo de familiares, amigos y compañeros despedíamos a Pilar Molina en el crematorio del Cementerio General de Valencia. Seguramente

ella no lo hubiera querido, pero hubieron algunas lágrimas y muchos recuerdos. Seguramente también hubo más de un arrepentimiento tardío, más de un inútil sentimiento de culpa por no haber sido capaces de darle a Pilar el calor o las vanas ilusiones que resultan imprescindibles para seguir viviendo. El caso es que se nos ha ido Pilar. Y el caso es que la echamos de menos.

Nadie como ella va a trabajar con tanto coraje por recuperar la memoria de esas anónimas mujeres libertarias que lo dieron todo por un bello ideal. Todos le deberemos a Pilar Molina la labor de investigación desarrollada durante los últimos años para sacar a la luz las biografías de tantísimas compañeras de Mujeres Libres y de la CNT, cuya memoria estaba a punto de ser engullida por el olvido.

Desde el sindicato, desde la Fundación Salvador Seguí; colaborando con la Universidad de Valencia, con *Noticia Confederal* y el Ateneo “Al Margen”, en las Jornadas Libertarias, en Radio Klara, en *Dones Llibertaries*, etc., Pilar Molina no ha cesado de aportar su entusiasta y generosa participación en este proyecto utópico en el que seguimos empeñados quienes hemos sido contaminados por el virus de la Anarquía.

Pilar Molina nos ha dejado, pero nos queda su recuerdo y, sobre todo, nos queda su ejemplo, su entrega a una idea de libertad. Gracias a Pilar tenemos multitud de escritos, de grabaciones, de fotografías, de audiovisuales, etcétera. Horas y horas de investigación, de cariño, de humanidad...



Milicianas.

CGT PV

pasadas junto a históricas y desconocidas, pero siempre interesantes y entrañables, compañeras libertarias del exilio exterior y del olvido interior.

Ese sentimiento de cariño y de deuda nos ha empujado a todos los pre-

sentes en el adiós a nuestra compañera Pilar a conjurarnos para que su recuerdo y sus ideas se proyecten hacia el futuro, para que su obra se transmita a otras generaciones de mujeres soñadoras y de hombres enamorados

de un mundo mejor, más libre y más solidario.

Pilar: que la tierra de tu Bocairant natal te acja y te de el calor que quienes te añoramos no hemos sido capaces de mostrarte con la abundancia que tú merecías.

Pilar

EMILIA MORENO

Conocí a Pilar Molina en los inicios de mis andares por la Confederación General del Trabajo. Habíamos formado un grupo de afiliadas dentro de la sección sindical con interés en tema de mujeres y, al intentar contactar con más chicas del sindicato con experiencia y ganas, fue la primera persona con la que nos encontramos.

Nos abrió el abanico de nuestros intereses hacia campos sin explorar, descubrimos con ella la memoria histórica; de su mano supimos quiénes fueron Mujeres Libres y la labor que llevaron a cabo. Nombres como Lucía Sanchez Saornil, Amparo Comaposada, Concha Liaño, Sara Berenguer, Lola Iturbe... Dejaron de ser desconocidos y fueron construyendo para nosotras la imagen de aquellas mujeres que un día perdieron la Guerra Civil, y a quienes tanto el régimen franquista como sus compañeros habían enterrado en el olvido.

Ahora que todos estamos interesados en la memoria histórica, ahora que hacemos homenajes a Mujeres Libres, damos por hecho que estuvieron ahí siempre. Todos sabemos o parecemos saber quiénes fueron Mujeres Libres, sus nombres, sus trayectorias, su trabajo en el exilio, pero hace muy pocos años raras eran las personas que podían escribir más de un párrafo sobre la organización y apenas enumerar algún nombre.

Mujeres como Pilar han hecho posible que salga a la luz todo el bagaje que nuestra organización tenía y desconocía, pero no sólo de Mujeres libres, sino que, incansable investigadora, ha

contribuido a rescatar y difundir la memoria de sus predecesoras, y nombres como Teresa Claramunt, Antonia Maymón, y tantas otras mujeres de la historia del movimiento libertario, también nos fueron transmitidos por ella.

Igualmente fue a través de Pilar Molina que comencé mis pinitos en Radio Klara, en el programa de Mujeres Libres que durante tantos años llevó adelante y del cual mis compañeras y yo somos herederas, y aunque ya hacía tiempo que no participaba asiduamente, sí han sido varias las ocasiones en las que ha acudido al programa para hablarnos de su gran pasión: las mujeres que nos precedieron en el movimiento libertario. Siempre había un dato nuevo, otra mujer, otra vida, otro trabajo que sacar adelante.

Y estuvo con nosotras también en los Grupos de Mujeres de la Confederación General del Trabajo. Contribuyó con su presencia y sus aportaciones desde el campo que más conocía. Siempre con modestia, aunque con firmeza, buscando acuerdos y huyendo siempre de las confrontaciones

Me parece imposible que en la próxima concentración o manifestación que se convoque no vaya a encontrarme a Pilar Molina con sus cámaras dispuesta a disparar, o no verla en cualquier charla grabando, siempre cargada de bolsas, cámaras, trípodes y otros utensilios para registrar lo que la rodea.

y a pesar de ello, suave, silenciosa, pequeña y sin ruido. Tan, tan silenciosa que no supimos escucharla. Y ahora solo podemos decirle: Adiós, Pilar.

EN UN POEMA

Y dios me hizo mujer

(Gioconda Belli)

Y dios me hizo mujer,
de pelo largo,
ojos,
nariz y boca de mujer.
Con curvas
y pliegues y suaves hondonadas
y me cavó por dentro, me hizo un taller de
[seres humanos.

Tejió delicadamente mis nervios
y balanceo con cuidado.
El número de mis hormonas.
Compuso mi sangre
y me inyectó con ella
para que irrigara
todo mi cuerpo;
nacieron así las ideas,
los sueños,

el instinto.
Todo lo que creó suavemente
a martillazos de soplidos,
y taladrazos de amor
las mil y una cosas que me hacen mujer todos
los días
por las que me levanto orgullosa
todas las mañanas
y bendigo mi sexo.

FERNANDA PARRA



Mujeres Libres. VIII mes de la Revolución

Artículo de Pilar Molina aparecido en *Noticia Confederal* en febrero de 2007

"Mujeres Libres. VIII mes de la Revolución". Así se indicaba la fecha en la portada de la revista *Mujeres Libres* del mes de marzo de 1937, ahora hace setenta años. Para *Mujeres Libres* la Revolución del 19

de julio de 1936, que el movimiento libertario puso en marcha ya al día siguiente del alzamiento militar fascista del 18 de julio de 1936, en la que estaban viviendo y muy activamente participando en aque-

llos momentos, les había cambiado la vida. La clase obrera había salido a la calle para combatir el fascismo e hizo realidad la utopía libertaria de organizar una sociedad desde el pueblo y para el pueblo.

Este movimiento no surgió de forma espontánea. Los antecedentes más próximos los podemos buscar en los movimientos anarquistas de final del siglo XIX y principio del XX.

Por una parte estaba la influencia de Proudhon (1809 - 1865), que decía que la función de la mujer era la de gestadora. La consideraba moral, intelectual y físicamente inferior al hombre y había bastantes militantes anarcosindicalistas y anarquistas que compartían estas ideas. Además tenían a la mujer como una posible competencia en el trabajo y consideraban que tampoco tenía que participar en la lucha social a causa de su falta de preparación cultural y política.

Bakunin (1814 - 1876), por otra parte, reivindicaba la completa igualdad de derechos y deberes para la mujer y el hombre. Este pensamiento se fue extendiendo entre los anarquistas, aunque era más a nivel teórico que práctico. Fue en el Congreso de Zaragoza de abril de 1872 donde se adoptó este criterio de Bakunin. La influencia de la Iglesia y los valores burgueses también fue nefasta para la mujer.

Muchas mujeres libertarias fueron entonces pioneras en la lucha por una sociedad basada en la solidaridad, la igualdad y la libertad.

Louise Michel (1830 - 1905), maestra racionalista, escritora y poeta. Afiliada a la Internacional, participó en la insurrección de la Comuna de París. Fundó con Sebastian Faure el periódico *Le Libertaire*.

Emma Goldman (1868 - 1940), escritora y oradora lituana, dedicó su vida a luchar por la libertad y la justicia social en los diferentes países en que vivió. Se implicó en la Revolución Española de 1936 y fue portavoz de la CNT-FAI en el exterior.

Teresa Claramunt (1862-1931), trabajadora del textil, sindicalista, publicista, desterrada y encarcelada en diferentes ocasiones, fundó la Sociedad Autónoma de Mujeres con Ángeles López de Aya-la y Amalia Domingo.

Antonia Maymón, (1881 - 1959), anarquista, maestra racionalista, na-

jornadas homenaje a mujeres libres zaragoza 2007

del 15 al 20 de octubre de 2007
centro de historia, pl de san agustín, zaragoza

"corren tan deprisa como pueden. Unas jadean a causa del esfuerzo. Otras caen y no se levantan. Alguna, más resistente, entona un canto para darles ánimos. Dice, no bajes la cabeza como una que ha sido vencida. Dice, despierta, animate, la lucha es larga, la lucha es difícil. Entonces gritan con todas sus fuerzas para manifestar su entusiasmo."

Manuel Vique "su guante"

mujeres libres
proyectando ilusiones y haciendo historia

turista, excelente pedagoga y apasionada por la libertad. Escribió en la mayoría de las publicaciones libertarias. Siempre fue consecuente en su pensamiento y la práctica en la vida cotidiana.

Hay muchas más mujeres libertarias que siguieron sus pasos y de las que iremos hablando en otros artículos, muchas de ellas desconocidas pero no menos importantes y a las que queremos dar a conocer para que su memoria no se quede en el olvido.

A finales de 1934 surgió en Barcelona el Grupo Cultural Femenino y casi al mismo tiempo *Mujeres Libres* en Madrid. De la fusión de estos dos grupos se formaron las Agrupaciones de *Mujeres Libres*

de Madrid y Barcelona en julio de 1936.

En abril de 1936 Lucía Sánchez Saornil (Madrid 1895 - Valencia 1970) y Mercedes Comaposada (Barcelona 1901 - París 1994) deciden impulsar *Mujeres Libres* como un grupo específico dentro del movimiento libertario y publicar una revista que sería portavoz de *Mujeres Libres*. A este proyecto se unió Amparo Poch y Gascón (Zaragoza 1902 - Toulouse 1968). La revista salió inmediatamente y se publicaron 13 números.

Lucía había escrito artículos en *Solidaridad Obrera*, denunciando la opresión que sufría la mujer, entre ellos una serie de artículos que llevaban por título "La cuestión fe-

menina en nuestros círculos". Era consciente de que el problema de la mujer proletaria en la sociedad burguesa era específico y diferente del problema del hombre proletario y por lo tanto requería soluciones específicas al margen de las resoluciones del problema de clase y que era necesario la creación de *Mujeres Libres* como una fuerza femenina consciente y responsable que actuara como vanguardia de progreso, con la finalidad de emancipar a la mujer de la triple esclavitud a la que estaba sometida: esclavitud de ignorancia, de mujer y de productora, como dicen sus estatutos de septiembre de 1937.

En agosto de 1937 se celebró en Valencia el

Congreso de *Mujeres Libres* donde se constituyó la Federación Nacional de *Mujeres Libres*.

MMLL plantearon el concepto de doble lucha: la mujer debe, por un lado, luchar por una sociedad libertaria, es decir, lograr la abolición del sistema capitalista. Esta revolución debe ser llevada a cabo junto con el hombre. Pero por otra parte, la mujer está obligada a lograr su libertad interior, a alcanzar el reconocimiento de su igual valor y su igual derecho. A este concepto de doble lucha, corresponde la de la doble militancia, ya que solían estar en las dos organizaciones: MMLL y los sindicatos de la CNT.

Las actividades de MMLL fueron innumera-

bles. Una de las fundamentales era la incorporación de las mujeres a los trabajos más urgentes para la guerra y su capacitación general y técnica. Participaron así en las colectivizaciones de la industria y en el campo.

Especialmente importante fue la solidaridad, con visitas al frente, los hospitales de sangre, los talleres de confección, guarderías infantiles, ayuda a los refugiados, etc.

La cultura era un de los objetivos importantes: capacitar a los maestros en la pedagogía racionalista, crear escuelas, organizar clases elementales, escuelas profesionales e institutos de MMLL, para una preparación elemental o técnica, así como cursos preparatorios de enfermería, puericultura, etc.

En cuanto a las publicaciones, editaban la revista *Mujeres Libres*, así como folletos de orientación social, cultural, pedagógica, etc., como "Niño", por la Dra. Amparo Poch; "Horas de Revolución" y "Romancero de *Mujeres Libres*", por Lucía Sánchez Saornil; "La composición literaria infantil" por Carmen Conde; "Mujeres de las Revoluciones" por Etta Federn; etc.

Las Agrupaciones fueron creciendo en cada pueblo y cada barriada de las grandes ciudades, llegando a ser entre 20.000 y 28.000 mujeres. El trabajo que desarrollaron fue inmenso y acabó en 1939 por las armas del fascismo y la dispersión al exilio o el silencio obligado de las que se quedaron en el país.

Al principio de los años 60 algunas compañeras de MMLL forman un comité en París y organizan alguna actividad. En nov. de 1964, en Londres, donde vivía Suceso Portales y con la ayuda de Sara Berenguer y otras compañeras comienzan a editar un boletín "Portavoz de la Federación de MMLL de España en el Exilio". Posteriormente la redacción pasó a Béziers. En casa de Sara, ella y Suceso se encargaban de la redacción. Allí llegaban artículos de los compañeros/as dispersos por el mundo. El último boletín fue el nº 47 de Nov-Dic de 1976, y curiosamente para esta ocasión hicieron dos portadas diferentes. Estas compañeras nunca han dejado de trabajar por los ideales. Sara sigue escribiendo y participando en todos los proyectos de compañeros/as que piden su colaboración.

Ellas son nuestra referencia, nos ayudan a andar en el camino difícil del Ideal libertario, y en este 8 de marzo 2007 queremos reivindicar su memoria.

R. BELTRÁN / S. FERRANDO

Analizar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, aunque sea tan sólo observando nuestro alrededor más cercano, nos evidencia las desigualdades de género existentes: menores salarios percibidos, categorías profesionales fuertemente segregadas por sexo que llevan aparejada la desvalorización de aquellas definidas como “femeninas” frente aquellas percibidas como “masculinas”, mayores tasas de paro etcétera. Estos datos los encontramos tan sólo fijándonos en lo que las estadísticas androcéntricas nos dicen. Una desigualdad más profunda es aquella que instituye como trabajo toda actividad por la que se percibe un salario y no como cualquier actividad humana destinada a cubrir necesidades. El trabajo que no se realiza en el contexto del mercado queda pues oculto, tan sólo entra en la agenda política cuando surge el conflicto con el mercado. Se habla entonces de la “doble jornada”, de las bajas tasas de fecundidad de las mujeres del Estado español, del envejecimiento de la población que demanda recursos a una sociedad que los ignora, etcétera. La realidad se impone y los poderes públicos la parchean con leyes sin cuestionarse cómo hemos llegado hasta aquí. Ley de igualdad, Ley de Dependencia, medidas de acción positiva, Ley de conciliación de la vida familiar y laboral... Los títulos de estas medidas nos evidencian tanto el lugar desde el que se formulan como la trampa de creernos que ésa es la única realidad.

Las acciones llevadas a cabo para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar pretenden superar la incompatibilidad existente entre el trabajo de los cuidados no remunerado y el trabajo remunerado, pero en realidad viene a perpetuar la idea de que a las mujeres se nos discrimina por el hecho de ser mujeres y no por las estructuras sociales de opresión. La Ley de Dependencia y sus medidas económicas, unida a una red de servicios públicos, puede servir, por una parte, para crear empleo y, por otra, para aumentar las tasas de actividad femenina. ¿Estos puestos de trabajo “femeninos” seguirán siendo socialmente infravalorados? La Ley de Igualdad podría servir para reducir las diferencias salariales y ocupacionales entre los géneros. ¿Igual con quién y para qué si las estructuras de opresión siguen intactas? La formulación de estas reglamentaciones puede tener un interés estratégico, pero no puede ser el fin de la acción política feminista. Este fin debe ir orientado a minar las bases en las que se apoyan estas políticas de igualdad, el mito de la “Mujer”, lo que Teresa de Lauretis denominó las “tecnologías del género”.

¿Qué es el género? “El género no es una construcción binaria (masculino/femenino) monolítica sino que es una marca de la posición de subordinación que está cualificada por otras variables de opre-



¿Desde dónde hacemos política radical feminista?

Nos planteamos en estas páginas reflexionar sobre el lugar desde el cual hacemos política feminista. Nos cuestionamos que la identidad “mujer” como sujeto político para el feminismo sea el único lugar desde el cual construir estrategias de cambio

sión” (de raza, clase, sexualidad, etcétera). Encontrar el hilo desde el cual tirar para desenmarañar el núcleo complejo de la discriminación, ése puede ser el fin de la política feminista. Pero siendo conscientes de que el género, la discriminación de género, es una variable inscrita en una matriz multidimensional compleja formada por varios ejes de opresión que dibuja a un sujeto mujer múltiple, fragmentado y en continuo cambio. Esta visión de la identidad “femenina” multidimen-

sional nos permite entender por qué las políticas orientadas hacia las mujeres pueden acabar generando más desigualdad de la que pretenden reducir. Las acciones de fomento de la ocupación femenina pueden conllevar la explotación de las mujeres inmigrantes que realizan los trabajos de reproducción en condiciones de explotación. Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral pueden ignorar a aquellas mujeres que no tienen una pareja masculina a su lado y no tie-

social. Partimos de la sospecha de que el uso de la categoría “mujer” oculta intereses particulares marcados ideológicamente bajo su pretensión de universalidad y genera exclusiones insostenibles desde el feminismo.

nen la más mínima intención de convertirse en madres.

Nos planteamos entonces dos preguntas. En primer lugar, ¿quiénes son las mujeres a las que se orientan estas políticas? ¿Cuando apoyamos estas medidas no estamos asumiendo que existe una identidad colectiva estable e unificada? Hemos de ser conscientes de que las reivindicaciones hechas desde una identidad estable son siempre excluyentes y corremos el riesgo de imponer como intereses

colectivos los intereses de la minoría que tiene el poder de erigirse como sujeto representativo. Las diferencias entre las mujeres quedan entonces invisibilizadas y, como diría Teresa de Lauretis, nos situamos dentro del campo conceptual de una oposición universal de sexo. Es decir, las diferencias entre las mujeres se desdibujan construyendo un antagonismo artificial y monolítico entre Hombre y Mujer. Nos situamos dentro de la lógica patriarcal, la asumimos y la reproducimos ingenuamente pensando que es una herramienta de liberación cuando en realidad estamos dentro de las paredes del amo.

La segunda pregunta que nos formulamos es consecuencia de la primera: ¿cómo surge el sujeto representativo de estas políticas de igualdad? ¿Por qué estas medidas y no otras? ¿A qué intereses responden? ¿Qué discriminación se convierte en la prioritaria? Para explicarlo nos referimos a la noción de poder que introdujo Foucault. El poder no es algo externo a los sujetos, los constituye. Estamos inmersas en él aunque ocupemos diferentes posiciones dependiendo del eje de opresión de la matriz identitaria que sea tensado en cada contexto en el que nos encontremos. Por ejemplo, una mujer sufre discriminación salarial frente a sus compañeros varones, pero al llegar a casa le paga un salario tres veces menor que el suyo a la mujer que le ha hecho la comida y le ha limpiado el baño. En el colegio concertado de sus hijos no hay apenas inmigrantes. El APA ya ha encontrado la manera de hacerlo: unas actividades extraescolares y un uniforme que la mayoría de este colectivo no se puede permitir. En el trabajo mira con el mismo desprecio lesbóforo a la mensajera que les trae los paquetes y que salió del armario en la prensa local al ser la primera lesbiana que se casaba en su localidad.

El poder no es tan sólo el poder patriarcal, se cruzan los ejes de opresión de género con los de raza, clase, sexualidad... No releguemos reivindicaciones en aras de una agenda política basada en prioridades de opresión. Pongamos el acento en cómo se articulan las diferentes opresiones de racismo, clasismo y heterosexismo para así no caer en las exclusiones que conlleva fijar una exclusión primaria. Propongámonos salir del marco de la identidad mujer para hacer política y pensar en términos de intereses comunes: detectemos y luchemos contra las estructuras de dominación que someten a las personas y les crean la necesidad de identidades cada vez más fragmentadas. Hay posibilidad de una política radical más allá de las políticas de identidad aunque esto no significa que dejemos de nombrar nuestras diferencias. Muy al contrario, se trata de multiplicarlas y visibilizarlas. Hay posibilidad de una política radical feminista más allá de un sujeto unitario y monolítico Mujer. Las mujeres somos diversas, divinas y perversas.