



## MANIFIESTO

# Sin nosotras el mundo no funciona

**E**ste 8 de Marzo, la CGT, en coordinación con el Movimiento Feminista, convoca **HUELGA GENERAL DE 24 HORAS, LABORAL, DE CONSUMO, DE CUIDADOS sumándonos a la estudiantil**. Hacemos un llamamiento a toda la sociedad para que la secunde y participe en cuantas movilizaciones y acciones se lleven a cabo.

Denunciamos la mercantilización que nos explota y esclaviza en la precariedad de nuestras vidas, siendo especialmente cruel en las vidas y discriminación a las mujeres.

Denunciamos que nos dificulten doblemente a las mujeres el acceso al empleo, no queremos más empleo precario, temporal, jornadas parciales y horarios incompatibles con el trabajo de cuidados que se nos imponen. Exigimos que se acabe con la brecha salarial,

la desigualdad en las pensiones, el acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo.

No pueden continuar las violencias machistas y del mercado que nos tratan como objetos, posesiones del mercado, de los hombres que nos violan, acosan, maltratan y asesinan, que enferman e incapacitan a las mujeres para vivir. Pero también de las instituciones y sus leyes que reproducen actitudes y conductas machistas. Denunciamos las leyes por no garantizar el derecho a que todas las vidas sean sostenidas sin discriminar a ninguna. Exigimos respeto social y que la Iglesia no se siga inmiscuyendo.

Queremos un sistema educativo que reconozca toda nuestra diversidad, como mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales, intersexuales, sin género, queers+; queremos

derechos sexuales y reproductivos para todas.

Es preciso que se eduque en la corresponsabilidad de los cuidados tanto a los hombres como a la sociedad. No queremos ni soportamos más seguir siendo las únicas responsables invisibles de los cuidados de las personas dependientes.

Queremos tener una sanidad pública y de calidad que no trate como enfermedades la vida de las mujeres, su menstruación, sus embarazos, su menopausia. Que la medicina de los hombres reconozca y respete nuestros cuerpos y nuestras vidas.

Las mujeres nos declaramos insumisas de las fronteras que sostienen el racismo, los CIE, y las deportaciones de vidas.

Queremos que se nombren y se equipare el valor en todos los trabajos que sostienen nuestras vidas: el trabajo doméstico y de

cuidados, en particular, el que realizan las mujeres esclavizadas en el régimen especial de empleadas de hogar; y el trabajo reproductivo, de la vida y de la respuesta social a la precariedad.

Mujeres migrantes, presas, diversas funcionales, de todos los sectores productivos y reproductivos, juntas en los colectivos sociales de clase gritamos:

**Sin nosotras no hay ni producción ni reproducción. Queremos parar para parar el mundo.**

Como decía Louise Michel en la Comuna de París: "Las mujeres no se preguntaban si una cosa era posible, sino si era útil, y entonces lograban llevarla a cabo".

**Huelga para vivir, huelga para cuidarnos.**

**Únete a la lucha que somos muchas.**





# HUELGA GENERAL FEMINISTA DEL 8 DE MARZO

Este 8 de marzo, en coordinación con el Movimiento Feminista, la CGT convoca HUELGA GENERAL de 24 horas, laboral, de consumo y de cuidados y nos sumamos a la huelga estudiantil. Llamamos a toda la sociedad para que la siga y participe en las movilizaciones que se lleven a cabo.

Queremos hacer huelga para que se note que no estamos, para que se hable, para que los agentes sociales dejen de girarse de espaldas tras hacerse la foto después de hablar de los derechos de las mujeres, de conciliación de la vida familiar/laboral o de violencia machista. Las mujeres trabajadoras estamos cansadas y hartas de ser consideradas las últimas reconocidas del sistema laboral y profesional.

Denunciamos la brecha laboral entre mujeres y hombres en cuanto a índice de empleo, jornada laboral, calificación del trabajo y diferencia de salarios y de pensiones. Denunciamos que los trabajos feminizados (con presencia mayoritaria de mujeres) estén peor valorados y/o peor pagados.

Queremos visibilizar la importancia y la dignidad del trabajo doméstico y de cuidados, imprescindible para el desarrollo de la vida personal y social y tradicionalmente ejercido por las mujeres.

Denunciamos la hipocresía del sistema capitalista y patriarcal, que se aprovecha de esta situación y la fomenta abusando de las mujeres trabajadoras: cuando hacemos este trabajo dentro del ámbito familiar, lo hacemos de manera gratuita y sin ningún reconocimiento social; si lo hacemos dentro del mercado laboral es en condiciones de enorme precariedad que puede llegar a la explotación (por ej., las camareras de hotel); si tenemos que compatibilizar con otro trabajo remunerado (la doble jornada laboral), encima del abuso en el ámbito doméstico y el sobreesfuerzo que representa para las mujeres, encontramos obstáculos en la empresa privada y también en el sector público.

Denunciamos la violencia machista, que nos acosa, nos maltrata y nos asesina, la sangrienta punta del iceberg de la violencia estructural contra las mujeres. Denunciamos la hi-

pocresía y la ineficacia de las instituciones y las actuaciones de la justicia.

## El 8 de marzo en el ámbito de la escuela pública

Nuestra profesión y nuestras escuelas son un buen ejemplo de trabajo feminizado (docentes, personal de apoyo y PAS) en cuanto a la proporción hombres/mujeres.

Reclamamos al Departamento de Enseñanza que no desprecie ni penalice la maternidad ni el cuidado:

un perjuicio para las mujeres al calcular las pensiones de jubilación.

- Que se solucione la situación actual: Si al empezar el curso la docente interina está de baja maternal (y mujeres y hombres si están en situación de baja temporal), el Departamento reserva las plazas, pero deja de cotizar por ellas a la Seguridad Social hasta que se reincorpore al trabajo (con el consecuente perjuicio al calcular la jubilación).

- Que los centros respeten

razadas en la enseñanza. Desde la aparición del Decreto de plantillas los casos de docentes embarazadas no contratadas por los equipos directivos- que pueden escoger a dedo el personal- se ha incrementado. Exigimos la retirada de un decreto de plantillas que da pie a la arbitrariedad en la contratación y que perjudica doblemente a las mujeres interinas.

La escuela no queda al margen de la realidad social, es un microcosmos que se resiente de las lacras sociales e institucionales. Una de las tareas de escuelas e institutos es intentar romper el círculo vicioso; destacamos la función preventiva de la escuela en la construcción de una sociedad más libre, respetuosa y justa.

- Nuestro alumnado necesita espacios para la reflexión y para adquirir un criterio personal sobre estas cuestiones que afectan a su vida personal y social.

Es hora de hacer cumplir el "Plan para la igualdad de género en el sistema educativo" del Departamento de Enseñanza. Si no hay voluntad y los "planes" no se dotan con recursos, sólo son papel mojado.

Hay que trabajar en las escuelas en la línea de la coeducación para luchar directamente contra el sistema de valores de la sociedad patriarcal:

- Dotación horaria para dedicación a esta tarea (coordinación, tutorías).

- Formación específica para los docentes en coeducación dentro del horario lectivo.

- Repensar los modelos y estereotipos de género. Atención al colectivo LGTBI.

- Promover la educación afectivo-sexual como materia curricular.

- Control de los libros de texto y material educativo para evitar modelos incorrectos.

- Espacio: no al protagonismo exclusivamente masculino en los patios.

- Lenguaje inclusivo. Es necesario utilizar y enseñar a utilizar en todos los momentos un lenguaje inclusivo, donde se respete y se contemple el femenino y donde siempre que se pueda usar el término genérico.

- Capitalismo y patriarcado condenan a la precariedad a muchas de las familias y el entorno de nuestro alumnado, y

estas carencias las encontramos en la escuela: familias que "no se implican", conflictos familiares que salpican la dinámica escolar, alumnado desmotivado y "fracaso escolar", segregación... Esto no se puede combatir con la buena voluntad y el sobreesfuerzo de las y los docentes manejando con alumnado, familias y, encima, los retos que determina el Departamento de Enseñanza: "situar al alumnado en el centro del aprendizaje", atención a la educación emocional, innovación pedagógica, atención a la diversidad... (añadido con evaluaciones externas, competitividad entre centros, falta de democracia interna y burocratización).

- Hay que ir a la raíz del problema, el gran reto es conseguir el compromiso social y político para caminar hacia un sistema más justo, igualitario y libre, empezando por el Departamento de Enseñanza.

- Denunciamos los conciertos con escuelas del OPUS, que pagan con dinero público plantillas de docentes que excluyen a las mujeres y segregan por sexo (sentencia de la Inspección de Trabajo contra el proceso de selección de personal de la escuela Viaró).

- Hay que dedicar recursos para que el sistema judicial actúe de forma eficaz contra la violencia machista, que incluya formación específica al respecto así como sobre las necesidades del colectivo LGTBI, para jueces, así como para todo el personal relacionado con la administración de justicia y sanidad. Hay que hacer efectiva y de aplicación inmediata la Ley de Dependencia.

- Hay que garantizar unos servicios públicos de calidad y revertir el proceso de privatización (derogación de la LOMCE). Hay que derogar la Reforma laboral.

¡POR QUE SIN NOSOTRAS Y SIN JUSTICIA EL MUNDO NO FUNCIONA!

ÚNETE A LA HUELGA GENERAL FEMINISTA ¡VIVA EL 8 DE MARZO!

Rosalía Molina  
CGT Ensenyament-Barcelona



- Que se revertan los recortes en educación, en concreto aquellas que afectan mayoritariamente a las mujeres, como por ejemplo la reducción de jornada por cuidado de un hijo de hasta 6 años cobrando el 100% (con los recortes ahora es el 80%) del sueldo, y por cuidado de un hijo de hasta 12 años, cobrando un 80% (ahora es un 60%).

- Que las reducciones de jornada por cuidado de hija o hijo o de familiar dependiente (derecho básicamente pedido por las mujeres) no supongan

de forma sistemática la hora de reducción de lactancia (al principio o al final de la jornada) cuando se hacen los horarios.

- Que se cubran las reducciones de jornada por cuidado de las TEI (Técnicas de Educación Infantil). La política de los recortes condena a las trabajadoras afectadas, el resto de la plantilla y la atención al alumnado a la precariedad y el sobreesfuerzo, sobre todo en los "Centros de máxima complejidad".

- Que se garanticen los derechos de las mujeres emba-



# HUELGA GENERAL



## ¿Qué supone ser profesora interina?

Como madre, padre, alumna o alumno de la enseñanza pública, o como cualquier persona de este país, tiene algunas ideas preconcebidas sobre cómo es la vida de las profesoras en general. Y estas ideas pueden ajustarse más o menos a la realidad. Que si tienen trabajo fijo, que si tienen muchas vacaciones, que si el trabajo es cómodo, que si el horario es reducido... "Nada más lejos de la realidad", y ahora vamos a mostrárselo. Vamos a informarles de cómo son las condiciones laborales de las profesoras interinas, y digo profesoras porque más del 70% del profesorado de la enseñanza pública son mujeres.

Estas profesoras, incluso después de llevar años trabajando, no tienen un contrato fijo. Esto no ocurre en ninguna otra empresa pri-

vada de este país. Hay trabajos eventuales, por temporadas en la hostelería, en la recogida de la fresa... que requieren contratos eventuales. Pero en la educación los trabajos existen todo el año y por tanto, no tiene sentido, ni es justo, que las profesoras no tengan contratos fijos.

Las profesoras interinas están siempre sujetas a que les cambien el destino, enviándolas, en la inmensa mayoría de las ocasiones, muy lejos de donde vive su familia. Por ello, deben dejar, de un día para otro, a sus familiares para trabajar a cientos de kilómetros. En el caso de que los destinos tuvieran continuidad en el tiempo sería razonable un cambio de domicilio familiar, pero este no es el caso, y las profesoras interinas tienen que simultanear hasta dos alquileres y soportar

gastos extraordinarios de desplazamiento para poder convivir con sus familias. Además de ser costoso, es tremendamente injusto, ya que esta situación la provoca la administración educativa por una malísima planificación de cobertura de bajas, sustituciones, jubilaciones, etc.

Además, las profesoras interinas tienen que presentarse constantemente a exámenes de oposiciones para poder ser contratadas al año siguiente. Es más, una inmensa mayoría de ellas ha aprobado dos y tres veces, o más, los exámenes de oposición, sin que se les haya adjudicado un puesto de trabajo definitivo. Esta situación de "estudiar" permanentemente conlleva un tiempo que, sumado a la planificación de la docencia, además de un estrés por la falta de estabilidad en el trabajo, produce una ausencia de visión de futuro, para planificar actividades que tengan mayor duración a un curso escolar. Esto perjudica enormemente la calidad de la enseñanza, y más en centros de difícil desempeño, de compensatoria o de pueblitos de la sierra, donde nadie quiere estar, porque es allí donde mayor número de profesoras interinas hay.

Las profesoras interinas, en un proceso de oposición, tienen que competir con nuevos aspirantes que tienen mayor tiempo de dedicación al estudio, mayor juventud y capacidad de retención, de memoria para los tochos de temas a memorizar y vomitar, y ninguna carga familiar. Estos aspirantes se van a beneficiar en su primera convocatoria, pero luego ingresarán en el círculo vicioso en el que estamos todas, condenadas a presentarnos cada dos años a la oposición, hipotecando nuestras vidas y nuestra dedicación a lo que realmente nos gusta: prepararnos para ser cada día mejores profesoras y mejores padres, madres, hijas, hermanas, amigas... en definitiva, "mejores personas", y preparar a mejores personas activas en la sociedad, que a su vez puedan llegar a formar una sociedad cada día mejor en beneficio de todos.

A estas profesoras no se las trata como a los antiguos PNN (profesorado no numerario) que acabaron fijos todos ellos por la cara,

ni como los profesores del movimiento nacional de Franco que se quedaron también fijos hasta la amortización de sus plazas, ni como el profesorado de religión, elegido a dedo por la curia eclesial. Las profesoras interinas no tienen la dignidad de cualquier persona trabajadora de cualquier empresa española, para esos políticos del PSOE o del PP, "que igual da, que da lo mismo". Por eso, se les pasa por la cabeza ofrecer todos los puestos de trabajo que ellas han venido ocupando estos años, al mundo mundial, para que con una probabilidad enorme se lo arrebaten.

Las profesoras interinas llevan años conociendo constantemente a alumnado y familiares nuevos cada curso. Cuando ya se conocen se produce un cambio de destino y vuelta a empezar. Esto hace que tanto el alumnado como el profesorado se deban adaptar año tras año, perdiendo así los lazos y vínculos que se crean tras un curso escolar. Ello implica además, desarraigo y cambio de las normas y sistema de trabajo para el alumnado, que ve cambiar a sus profesores y profesoras cada curso escolar. Las personas no son muebles, ladrillos o papeles, a los que da igual se les trate o se les conozca. Las relaciones humanas requieren de un conocimiento y un tiempo, más cuando son educativas, y el tiempo necesario para que se establezcan y consoliden estas relaciones no existe porque la administración educativa planifica malísimamente al personal que la educación pública y de calidad necesita.

Como ven, "nada más lejos de la realidad", como decíamos al principio de este artículo. Como en el resto de sectores laborales, la docencia también es un trabajo precario. Un trabajo que afecta a un alto porcentaje de mujeres, dada la feminización de la educación y cuidados, que es un papel que esta asquerosa sociedad patriarcal y capitalista nos ha dejado en herencia y asume que somos nosotras las que tenemos que realizarlo.

Julia Cáceres

## Una huelga general es una huelga de 24 horas ¿hace falta explicarlo?

Pues sí, parece que hace falta explicárselo a los sindicatos reformistas, que con sus mayorías reproducen las desigualdades que nos explotan a la clase trabajadora y que se ceban en especial en las mujeres.

Que el presidente del actual gobierno y sus ministerios persistan en la invisibilización de la violencia machista, minimicen las violencias laborales hacia las mujeres, defiendan el uso de un lenguaje machista y que sus políticas neoliberales sigan poniendo de relieve que la pobreza se exagera en las mujeres, no nos sorprende. Podíamos intuir que la casta burócrata que debiera escuchar el clamor del pueblo que administra, de los movimientos sociales y las movilizaciones que pro-

tagonizan en las calles, cierre los ojos ante el movimiento feminista autónomo que aglutina a miles de colectivos y organizaciones, millones de mujeres en sus asambleas en todo el territorio estatal. El sistema que se aseguraron en la Constitución del 78 les legitima así como su ceguera constante y consciente ante las personas que entendemos la política autogestionaria, de la calle, de los colectivos, horizontal, autoorganizada, LIBRE.

Pero que los llamados sindicatos sociales, obreros, de forma unilateral y hostil ignoren las demandas feministas nos resulta inaceptable. ¡No os necesitamos, lilas!

¿Acaso las mujeres podemos dejar de ser mujeres unas horas al día? ¿Acaso nos sería posible de-

clararnos en huelga para hacerle frente al patriarcado unas horas, dejar de permitir la explotación y las violencias durante un rato?

No vamos a reproducir un "purple washing", un lavado o enalado de las fachadas del patriarcado durante 4 horas al año. El proceso de huelga general ya se ha puesto en marcha y es imparable.

Cuando señalamos que tenemos dificultades para acceder al empleo en igualdad de condiciones nos pasa todo el tiempo, el desempleo femenino no sucede solo a ratos. Cuando denunciábamos el 34% de brecha salarial, es porque nos afecta todos los días, todos los meses, todos los años. Cuando denunciábamos la falta de aplicación de planes de igualdad

en las empresas es porque lleváis más de 10 años incumpliendo la Ley 3/2007, cuando denunciábamos el sexismo en los puestos de trabajo es porque estamos hartas de denunciarlo de forma individual, cual heroínas.

Señoras, señores, nos asesinan, nos explotan laboral y domésticamente, nos tutelan, no nos dejan decidir sobre nuestros cuerpos, no somos libres para interrumpir un embarazo en el sistema público de salud y a la par nos acosan sexualmente, nos violan, nos educan en el machismo, el racismo, la LGTBIQ+fobia... Pero nosotras nos organizamos horizontalmente, sin jerarquías, escuchándonos, decidimos en grupo parar el mundo junto a nuestras herma-

nas del mundo entero, parar el mundo el 8 de marzo de 2018 para vivir, para cuidarnos y ¿ustedes nos desoyen, nos ignoran y reproduciendo su paternalismo nos dicen que solo 4 horas?

Libres nacimos y libres seremos. Libres hemos decidido organizar una semana de lucha internacional, y el 8 de marzo de 2018 nos hemos convocado a una huelga general, de cuidados, laboral, estudiantil y de consumo. No queremos seguir obediéndoles.

¡Pasa la palabra, hermana!

Secretaría de las Mujeres CGT Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura





# Precariedad en el mundo laboral

## 1. El origen de la desigualdad

Históricamente las mujeres han tenido que hacer ese tránsito continuo entre el trabajo pagado y el no pagado, con todas las dificultades que eso entraña. Mientras que los hombres se han limitado a la esfera del trabajo remunerado. Como explica Nancy Fraser, esta división entre trabajo productivo y reproductivo -en el hogar- se produjo desde la era industrial. Fue entonces cuando la masa laboral masculina fue salarizada, mientras que las actividades reproductivas se retribuyeron con la moneda del amor y la virtud. Pero en el mundo que inauguró la revolución industrial, en el que el dinero se convirtió en el principal medio de poder, quienes se quedan encargadas del trabajo no pagado quedarán estructuralmente subordinadas a aquellos que sí tendrán retribuciones monetarias.

## 2. Rol de género y cómo el capital saca plusvalía

Los mimbres con los que se entrelaza la desigualdad son disgregación de sexos, invisibilización del trabajo, brecha salarial, precarización, transversalidad y techo de cristal, entre otros.

**Disgregación**, la mayoría de la fuerza laboral femenina se concentra en aquellas ocupaciones que tienen relación con los roles y estereotipos que tradicionalmente se nos han atribuido

como cuidar, limpiar, o aquellos trabajos que implican emociones. Y que además no se valoran como competencias o valores añadidos. Esta infravaloración termina subordinando este trabajo femenino a los escalafones más bajos de la escala productiva.

**Invisibilización** de los trabajos no productivos por el sistema económico e incluso se puede hablar de doble jornada cuando hay que combinar trabajo no productivo con una jornada al cuadrado de trabajo sí remunerado, que recae mayoritariamente sobre el género femenino.

**Brecha salarial**, la inercia educacional patriarcal hace que el hombre continúe conservando un sueldo mayor, ya que en el imaginario colectivo se le sigue viendo como el cabeza de familia y a la mujer como sueldo complementario al hogar y por tanto con menos valor. Si los empleos tras una pérdida histórica de derechos están cada vez más degradados, con salarios más bajos y más inseguridad, podemos estar seguras de que los peores lugares de la jerarquía laboral son femeninos.

Media jornada, ¿ayuda a la reincorporación al trabajo o lastre? En 2003 comenzaron a llegar a España los “minijobs” destinados a flexibilizar el mercado laboral y a supuestamente ayudar a la incorporación de la mujer al mundo laboral. Pero hoy en día han demostrado ser

un lastre, ya que las empresas han optado por duplicar productividad y reducir horarios laborales. Lo que antes se hacía en ocho horas ahora se hace en seis, sin repercutir en los sueldos ningún aumento.

**Precarización**, así el 72% de las jornadas parciales en España lo ocupan mujeres y la mayoría no lo ha elegido, sino que no ha encontrado otra opción -el 58%. Con estos “minijobs” ya sabemos que no se puede vivir, es decir, tener un trabajo, ya no garantiza salir de la pobreza. El porcentaje pues de trabajadoras pobres en España es el más alto de la UE, tan solo superado por Rumanía. Es la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres dentro de las organizaciones. Dicho techo pone cotas a sus carreras profesionales difíciles de traspasar teniendo incluso que elegir entre conciliación familiar o maternidad y trabajo.

**Transversalidad**, a la desigualdad de género se le suman otros factores propulsores que elevan los resultados de desigualdad de manera exponencial, como puede ser tener incapacidad física o mental, la raza, la nacionalidad, ser perteneciente a un colectivo LGTBI + plus. Estos grupos y los múltiples subconjuntos que pueden formar se encuentran entre los más vulnerables. Configurarán, desafortunadamente, los resultados más extremos y desalentadores de cualquier tabla de valores.

**Techo de cristal**, por si no tuviéramos suficiente con todas las trabas antes detalladas se constata que las esferas sociales y laborales aún están profundamente patriarcalizadas y se detecta una limitación velada del ascenso laboral de las mujeres dentro de las organizaciones. Dicho techo pone cotas a sus carreras profesionales difíciles de traspasar teniendo incluso que elegir entre conciliación familiar o maternidad y trabajo.

## 3. El paro femenino sigue sufriendo

Ante la pasividad de las autoridades al no sentirse competentes, ni de la necesidad, ni de la responsabilidad de regular gubernamentalmente la desigualdad, como ya declara el mismo Rajoy con un polémico “no nos metamos en eso”, destacamos tres apuntes bastante reveladores sobre el paro para que saquen sus propias conclusiones:

- “El 96% de los nuevos desempleados que deja noviembre son mujeres. De las 7.255 personas más sin trabajo que se registraron el mes pasado, 6.969 eran mujeres” (Manuel V. Gómez, 05/12/2017, *El País*).

- Asegura la adjunta de la Secretaría General de Mujer e Igualdad de CC.OO., Susana Brunuel: “En 2011, antes de la llegada de Rajoy al Gobierno, el

paro femenino se situaba en 50%, actualmente en un 53%. Además, si se centra el foco en el rango de edad de menores de 30 años el desempleo asciende a casi un 92,3%”. (07/03/2015, *Diario Público*).

- “En la carrera de los indicadores, también quedan las últimas. Por ejemplo, este primer trimestre la tasa de paro femenina se incrementó hasta el 20,5%, mientras que la masculina se mantuvo en el 17,2%”. (*La Voz del Sur*, mayo 2017).

## 4. Jubilarse en tiempos revueltos

Ya hemos detallado cualitativamente el marco social, laboral, cultural, económico, político que justifica la desigualdad. Podríamos establecer una foto final con los datos referentes a jubilación que nos permite cuantificar la falta de equidad laboral. “El 72% de las mujeres sobreviven con prestaciones inferiores a 700 €. El máximo a cobrar por prestación contributiva son 2.527,28 €”.

“La brecha salarial actualmente se sitúa en el 23,25% pero en las pensiones asciende al 37,95%”.

“El 91,95% de las pensiones de viudedad son significativamente más bajas que la jubilación y son percibidas por mujeres” (entre 150 y 500 €). Sin duda alguna podemos determinar que si antes jubilarse era una meta, hoy puede considerarse una trampa llena de incertidumbres.

## 5. ¿Qué acuerdos hemos tomado para cambiar esta situación?

- Estrategias comunes de visibilización de los datos económicos y de los avances y retrocesos de la lucha.

- Divulgación de formación a todos los miembros de la red con perspectiva de género para que se soliciten mejoras en los planes de igualdad.

- Participación masiva en el 8 de marzo a nivel nacional para dejar patente que la desigualdad laboral entre hombres y mujeres se reproduce en todos los estados y todos los países a nivel mundial.

- Generación de videos y material de apoyo con la causa de las diferentes entidades para proceder a su divulgación de la red a medios de comunicación, redes sociales, etc.

- Defender un salario compatible con la vida.

Pilar Castiñeira González



# HUELGA GENERAL



## Precariedad dentro de la Precariedad: las mujeres del sector del Contact Center

El término “telefonista” se acuñó en femenino y es que, la atención telefónica nació gracias a las cualidades de las mujeres.

En 1881 entran en España las primeras centrales telefónicas manuales. En un primer momento ocupan el puesto los jóvenes repartidores de telegramas, descubriendo enseguida que el puesto requiere unas dotes específicas con las que no cuentan estos jóvenes. El alto nivel de estrés y la paciencia que requería conectar continuamente a varios clientes a la vez, la diligencia y rapidez a la hora de manejar las conexiones telefónicas llevó a pensar en la contratación de mujeres, que ya habían demostrado una destreza parecida como telegrafistas.

Las mujeres eran mano de obra barata y temporal, claves que explican en gran parte por qué las empresas telefónicas decidieron apostar por ellas. Con la llegada de las mujeres a las centralitas manuales el servicio telefónico dio un salto de calidad que terminó por convencer a sus empleadores de que habían tomado la decisión correcta.

Para trabajar en las empresas telefónicas las mujeres debían ser solteras, tener entre 16 y 26 años de edad, y debían abandonar el puesto (o eran despedidas) cuando se casaban, por lo que sus carreras eran efímeras y sin posibilidad de ascenso. Para acceder al puesto necesitaban un certificado de buena conducta expedido por la autoridad local, certificado médico, tenían que saber leer, escribir y hablar algún idioma. Curiosamente era imprescindible que presentaran referencias de una familia pudiente que avalara que tenían buena educación, lo que limitaba la empleabilidad de la clase trabajadora que no disponía de referencias.

Trabajaban 6 días a la semana, a menudo en jornadas de 10 horas, y su sueldo era de

0,17 pts./hora frente a las 0,43 pts./hora que cobraba un hombre de similar categoría. Aún así esta profesión fue un instrumento de independencia y autosuficiencia para muchas mujeres en una época en las que prácticamente no existía la integración femenina en el mundo laboral. Sin embargo



nunca pudieron llegar a desarrollar otros papeles dentro de sus empresas ya que las labores de control y dirección les estaban vedadas.

Ha pasado más de un siglo desde entonces y descubrimos con horror que el mundo de las “telefonistas” ha cambiado muy poco desde entonces. Ayer como hoy, la precariedad laboral está íntimamente ligada a los sectores feminizados. Podemos hablar de precariedad dentro de la precariedad, ya que las mujeres son alrededor de un 77% en el sector y aguantan peores condiciones que sus compañeros masculinos.

Fundamentamos esta tesis en tres pilares: contratación, techos de cristal y brecha salarial, todo ello aderezado con grandes dosis de violencia laboral (amenazas por no cumplir objetivos inalcanzables, campañas a punto siempre de finalizar...).

Los contratos habituales en el sector son eventuales, generalmente por obra y servicio asociados a una campaña. Desde hace años, los contratos se hacen mayoritariamente a tiempo parcial lo que posibilita a las mujeres el poder conciliar vida familiar y laboral. Sin embargo, lo que parece en principio una ventaja acaba no siéndolo. La flexibilidad horaria que esperan las mujeres es al final una quimera, ya que no se respetan las medidas. Es cada vez más habitual que las mujeres que solicitan concreción horaria al reducir la jornada por cuidado de sus hijos tengan que acabar haciendo valer sus derechos en los tribunales.

La mayoría de empresas del sector, a pesar de sus dimensiones, no cuentan aún con planes de igualdad y en las pocas empresas que ya cuentan con él, no se cumple lo pactado. La razón de esta incongruencia es muy simple: los planes de igualdad obligan a las empresas a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, lo que implicaría colocar a más mujeres en puestos de responsabilidad. En un sector en el que las mujeres suponen el 72% de la plantilla, los hombres siguen siendo aún los que se benefician mayoritariamente en los planes de formación y los que acaban promocionando en la empresa. El “techo de cristal” es crear una falsa sensación de que puedes promocionar en la empresa cuando en realidad los puestos superiores se asignan en base a otros criterios que no tienen en cuenta tu valía como trabajadora.

La brecha salarial, que no es otra cosa que la diferencia de sueldos entre hombres

y mujeres que realizan un mismo trabajo, en telemarketing se intenta hacer pasar por una leyenda urbana. “Aquí todos cobráis según convenio”, se nos dice en las empresas. Sin embargo la realidad es otra: se premian tareas u ocupaciones pactando complementos salariales que sí discriminan por sexo. Ampliaciones de jornada, horas complementarias y horas extraordinarias se reparten mayormente entre el público masculino, sin cargas familiares, añadiendo al salario horas nocturnas, plus de transporte o un incremento en los incentivos a la producción.

Este sector se define como “no cualificado”, una falacia si tenemos en cuenta que la mayoría del personal se contrata por tener experiencia previa en el sector. Este es el motivo de que en estos años de crisis-estafa haya aumentado la contratación de hombres sin experiencia frente a la contratación de mujeres con o sin experiencia. Las empresas siguen percibiendo la contratación de mujeres como un “problema”: bajas maternales, permisos de lactancia, acompañamiento al médico del menor, excedencias o reducciones de jornada por cuidados de hijos, mayores o discapacitados...

La legislación no está a la altura de las circunstancias. ¿Queremos igualdad real? Igualemos por ejemplo el permiso de paternidad y maternidad. No sólo cambiaría la visión del empresario frente a la contratación. Cambiaría también todo el sistema de crianza y de cuidados que actualmente se centra en la madre ya que aumentaría la vinculación del padre con sus hijos, consiguiendo a la larga que se distribuyan las cargas y también los permisos.

Alicia Montero







# 8 DE MARZO

## Violencia contra las mujeres en el ERE del Banco Santander

Queremos comenzar presentando la plantilla del Banco Santander y la imagen idealizada que desprenden los documentos institucionales de la empresa. En el reporte anual de 2016 del Banco Santander, se refleja que esta entidad tiene más de 188.492 empleados y empleadas, de los cuales un 55% son mujeres. La edad media está en los 38 años, y su plantilla tiene de media 9 años de antigüedad. El 49% de la plantilla es titulada universitaria. En este mismo documento se explica el interés de la empresa en el desarrollo profesional de su plantilla a través de conceptos como la gestión del talento, el impulso al desarrollo profesional o la compensación. Y sin embargo...

Sin embargo, cuando echamos un vistazo al plan de igualdad y protocolo de prevención del acoso, de esta empresa que hasta obtuvo el distintivo de igualdad del entonces Ministerio de Igualdad y se renovó hasta 2012, pues vemos que no existe más interés en la igualdad que el que se cotiza en bolsa.

A lo largo del tiempo, el Banco Santander deslocaliza la



explotación de las personas con su servicios y capitales. Y cuando no maximiza sus beneficios, despide al personal o presiona las condiciones y evaluaciones del trabajo para que la plantilla desee más abandonar la explotación que mantener su trabajo. Esto se exagera en las personas que además del trabajo remunerado asumen los trabajos de los cuidados de la vida y la producción social, de modo que su salud no puede absorber más restricciones por

parte de ningún ámbito, y mucho menos, el injustificado laboral.

Como ejemplo, mencionaremos que en el mes de diciembre los sindicatos CC.OO., UGT, FITC y STS nos volvieron a vender firmando un ERE en los servicios centrales de Banco Santander, cuyos beneficios este último año ascienden a 6.619 millones de euros, celebrándolo con 1.100 despidos.

En este ERE, al igual que en los anteriores, ser mujer, madre

y con reducción de jornada es una condena de muerte. Lo explicamos a continuación.

Por ejemplo, en un departamento de 70 personas empleadas, con 31 hombres y 39 mujeres de una media de edad de 38 años, se han incluido como candidatas al ERE a 8 mujeres, 5 con reducción de jornada y 1 embarazada. Esto constituye un ataque sin ningún tipo de pudor hacia las trabajadoras que se tienen que ir, pero también a las que se quedan, atemorizadas por el hecho de ser mujeres y coaccionadas por el ejemplo que ha supuesto que la empresa no ha tenido en cuenta ningún tipo de derecho relacionado con la conciliación familiar. Derecho que, no olvidemos, sólo es ejercido de forma mayoritaria por mujeres (un 90% de las reducciones de jornadas son solicitadas por ellas), perpetuando el sistema patriarcal establecido tanto a nivel laboral como social.

Recordemos que Banco Santander tiene premios nacionales y territoriales por Planes de Igualdad y Conciliación que son una farsa publicitaria para ganar prestigio de cara a la galería, y con los que luego se escudan

para defenderse tanto ante la prensa como en los juzgados.

Estamos hartas de ver como la presidenta de dicha entidad, Ana Patricia Botín, pide paridad para ocupar los puestos de alta dirección, mientras hace una escabechina con las mujeres que no son de su nivel o estatus social.

Es por ello que consideramos una necesidad la toma de conciencia de la doble discriminación que tenemos las empleadas del Banco Santander, como clase trabajadora y como mujeres bajo el yugo del patriarcado, inclusive en empresas galardonadas con distintos premios de igualdad. El 8 de marzo de 2018, secundaremos la huelga general para exigir que nuestras vidas sean el centro de la organización social y no la acumulación de capital, que las mujeres no seamos exprimidas en el trabajo remunerado y de cuidados; y que asumiendo los cuidados de la vida, no se nos despida.

¡Por la vida, por la igualdad, el 8 de marzo, huelga general!

Silvia Almedáriz, Silvia Torrijos, Pilar Aparicio y Sara Fernández  
Sección Estatal de CGT Banco Santander

## La lucha en Zara por el Plan de Igualdad

“En 2011, Zara España tiene una plantilla muy feminizada en la red de tiendas, siendo las mujeres el 91,20%”. Estas palabras forman parte de un plan de igualdad que no nos iguala.

Después de tantos años de lucha para lograr una “igualdad de oportunidades” muchas mujeres no logran desarrollar su potencial ni lograr lo que habían soñado. En este sentido la empresa tiene mucho que ver con la construcción y destrucción de parte de la autoestima femenina: a través de la construcción de un ideal de belleza estereotipado, la imposición de dicho ideal como parte de la imagen de la empresa, estar siempre perfectas, ir maquilladas, ser imagen para la marca, el culto al cuerpo y la necesidad de presentar una imagen acorde al producto, la moda así lo demanda, como parte del comercio... A su vez y de manera paulatina se produce la destrucción de la autoestima: según te vas haciendo mayor dejas de ser imagen, se acentúa la presión sobre las arrugas que suele ir acompañado de preguntas acerca de la edad y formación de una familia, cuyo peso

sigue recayendo en la figura femenina y queda reflejado en los altos porcentajes de reducción de jornada por maternidad, y cuyas carencias en el número de paternidad sigue siendo notable.

El plan de igualdad congela las bases que deberían aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las áreas de la actuación del plan y demás condiciones laborales y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la responsabilidad de tareas entre hombres y mujeres. Este plan de igualdad se encuentra bloqueado, porque otra formación sindical impide la creación de una comisión igualitaria más allá de las siglas.

Las compañeras del Berskha Pontevedra son el ejemplo, tras cuatro días en huelga, de lo lejos que podemos llegar cuando caminamos juntas. Y que ser conscientes de los obstáculos, códigos no inscritos y dispositivos intangibles que engloban las barreras invisibles, a las que



tenemos que seguir enfrentándonos las mujeres en el siglo XXI, nos lleva más que nunca a mantener la lucha por la igualdad real, porque todos los días son

8 de Marzo, nos sobran los motivos, nos falta la igualdad.

CGT Zara-Lefties Madrid



# HUELGA GENERAL



## La Ley de Igualdad

En 2017 se cumplieron 10 años tras la promulgación de la Ley 3/2007 de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en líneas generales, el balance que se ha hecho desde el feminismo es muy negativo. Si bien se aplaudió que definitivamente hubiera una apuesta por nombrar, visibilizar y proponer acciones para erradicar la lacra que supone la discriminación de la mitad de la población en todos los órdenes de la vida, relegando a las mujeres a personas de segunda clase; ya en su momento se señaló que la ley resultaría en sí misma insuficiente, en su redacción, pero máxime si no se dotaba presupuestariamente los recursos necesarios para su desarrollo.

Al poco tiempo de su promulgación y dos años después de la constitución del Ministerio de Igualdad, el mismo gobierno que lo creó, lo eliminó en 2010; reduciendo las proclamas sobre igualdad entre mujeres y hombres a poco más que una promesa electoral, una ley que no se molestan en cumplir y unas cuantas fotos.

Resulta obvio constatar que ni se ha desarrollado el cuerpo de la Ley de Igualdad ni ha habido presupuesto ni intención de hacerlo. Podemos llamarlo "crisis" financiera, patriarcado o machismo de estado, pero la realidad es que a día de hoy las cifras de la violencia machista siguen incrementándose, la brecha salarial también. Sigue existiendo educación machista segregada por sexos, una sanidad exclusivamente pensada desde y para los hombres, se han desmantelado los pocos recursos que se lograron poner en marcha para asistir a las víctimas de violencia machista... Podríamos ir comparando cada uno de los títulos de la Ley 3/2007 con la realidad de violencia y explotación machista que vivimos las mujeres y trans. Pero vivimos en la urgencia, no solo de la barbarie que vivimos millones de mujeres en España, sino también en el inmovilismo institucional que desde las administraciones públicas se sigue reproduciendo.

En diciembre de 2017, los telediarios abren sus noticias lanzando a bombo y platillo que la delegación de nuestras libertades ha hecho un pacto de estado contra la violencia de género... ¿A qué género se refieren? ¿Al de ciencia ficción, humor o macabrisimo? Después de las movilizaciones que cada 25 de cada mes protagonizamos las mujeres, cada 8 de marzo, cada 25 de noviembre, cada 28 de septiembre o al heroísmo que nos supone ser mujeres día a día, de espaldas al trabajo realizado por los movimientos sociales protagonizados por mujeres feministas, los y las combativas contra el poder seleccionan 26 medidas de sensibilización y prevención de la violencia entorno a:

- Medidas de sensibilización y prevención (6 medidas): prevención de violencia de género y sexual en todas las etapas educativas, refuerzo de inspección educativa y formación del profesorado y personal sanitario.

- Mejora de los protocolos de actuación entre juzgados y administraciones y acreditación de situaciones de violencia para acceder al estatuto integral de protección (3 medidas).

- Perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas en los protocolos de ámbito sanitario (1 medida).

- Asistencia y protección de los menores (6 medidas): suspensión del régimen de visitas, estudios sobre la situación de los niños, refuerzo del apoyo y asistencia y prohibición de que el padre maltratador acceda a grabaciones de la exploración judicial de los menores.

- Impulso a la formación de los distintos agentes, ampliando la formación de profesionales de Justicia, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, abogados y procuradores (4 medidas).

- Seguimiento estadístico (1 medida).

- Recomendaciones a las administraciones públicas e instituciones (2 medidas), a través de acuerdos con la Comisión Nacional de Estadística Judicial y con las CC.AA. para las víctimas de trata.

- Visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres a través de campañas informativas, fomento de la investigación y protocolo común para la actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina (3 medidas).

Aparentemente bonito, ¿verdad? Pues aprendamos de la experiencia, sin la dotación presupuestaria mínima para su desarrollo y con propuestas generalistas y vagas de cambio vamos a continuar en el baldío y frustrante camino de la desigualdad, el machismo y la violencia que asesina cada año a más de 80 mujeres, a sus hijas e hijos o familiares directos.

Por esto, este 8 de marzo nos declaramos en huelga de cuidados, de trabajos, de consumo y de educación patriarcal. Porque ¡vivas y libres nos queremos!

## Mujer y discapacidad: el asistencialismo que excluye del empleo

Hace algún tiempo que se ha ido cambiando el término discapacidad por el de diversidad funcional, en esa tendencia tan socialdemócrata de ocultar las realidades a través del lenguaje.

Los argumentos a favor del cambio de nombre son diversos, y algunos podrían tener sentido, por ejemplo, el que las personas somos muy diferentes, y no es que una parte de la población tenga mermas, en absoluto, sino que necesitan otros medios para integrarse, y que una sociedad justa e igualitaria debe propiciarlos.

Tendría sentido, digo, si quienes promueven los cambios, las instituciones más "concienciadas", hicieran menos esfuerzos en buscar términos y más en crear las condiciones que permitieran esa integración.

En el año 2003, Eduardo Zaplana como ministro de Trabajo y Seguridad Social -quien conocía bien el mundo de la discapacidad a causa de la enfermedad de su hijo- fue una de las personas que con mayor entusiasmo impulsó el año europeo de la discapacidad y que contó con numerosos actos en el Estado español, entre ellos, el I Congreso Internacional de Mujer y Discapacidad, celebrado en Valencia.

Durante el Congreso, que tuvo un amplio despliegue mediático, y numerosa asistencia de todo tipo de especialistas y autoridades, se dejó constancia de las dificultades de integración de las mujeres con discapacidad, y el enorme esfuerzo que desde ese momento se iba a llevar adelante para resolverlo. En las conclusiones que se publicaron, entre un sinfín de propuestas para múltiples aspectos de la vida de la mujer discapacitada, en el ámbito laboral se proclamaba:

*La sobreprotección familiar impide el desarrollo y la autonomía personal de las personas con discapacidad, haciéndose más evidente en las mujeres discapacitadas. Esto influye directamente en su inserción laboral. Por ello se hace necesario la formación de las propias mujeres discapacitadas, de padres y familiares y de educadores.*

*Queremos destacar la existencia de la precariedad laboral de mujeres discapacitadas y la necesidad de adecuación específica de los diversos programas de capacitación con medidas de acompañamiento.*

*Incorporar las políticas europeas en materia de Empleo y Discapacidad al mercado de trabajo, haciendo un esfuerzo en el ámbito empresarial para potenciar la aplicación de la legislación vigente. Sensibilizar al empresariado sobre las cualidades de las personas con discapacidad para el trabajo.*

Han transcurrido quince años y es cierto que se han mejorado las infraestructuras urbanas en las grandes ciudades, es cierto que, aunque escasas, se han ido creando unidades de integración en Universidades y centros docentes, es cierto que se ha regulado para reservar un porcentaje de las plazas de acceso a la Administración Pública y empresas mayores de 250 trabajadores a personas con discapacidad, y sin embargo el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo es prácticamente testimonial; y su regreso al trabajo anteriormente desempeñado tras una enfermedad o accidente incapacitante una carrera de obstáculos muy difícil de superar.

Porque a pesar de la normativa que se promulgó en su momento, nunca ha habido una verdadera voluntad de modificar las causas reales. Porque desde una visión patriarcal, el hombre con discapacidad necesita, de todos modos, un medio de vida, por ello ha sido el principal favorecido con las medidas integradoras que se desarrollaron desde el 2003 hasta el estallido de la supuesta crisis en 2008; mientras que socialmente la mujer con discapacidad es el objeto del cuidado y la asistencia, relegándola al entorno de lo privado, eso sí, mientras hubo medios con una

pensión y ayudas para adaptar su entorno y hacerlo más amable, y cuando decidieron que se habían acabado, la principal sufridora de los recortes.

Está tan arraigada la idea de que el destino de una mujer con discapacidad es quedarse en casa a ser cuidada, que muchas de ellas luchan simplemente por obtener los mayores beneficios económicos y de medios, acabando por convertirse, en ocasiones, en el apoyo imprescindible de sus hogares, tanto por la ayuda que aportan, como por lo imprescindible de su pensión para el mantenimiento familiar, resultando finalmente rehenes de una situación de la que no pueden escapar.

Pero cada día son más las que han tomado conciencia de que no es ese el camino y dan pasos para conseguir formarse e incorporarse al mundo laboral; reivindican su derecho a ser personas autónomas, con independencia económica y de dirigir su propia vida al margen de familiares con exceso de celo y de Servicios Sociales asistencialistas.

Son principalmente mujeres con discapacidades sobrevenidas por enfermedades crónicas, por accidente, como consecuencia de haber padecido violencia de género, y un porcentaje considerable a raíz de enfermedades profesionales -reconocidas como tales o no- y accidentes laborales.

Muchas con trayectorias laborales previas, otras con formación suficiente para abordar cualquier reto en el trabajo, todas con voluntad e igual derecho a ocupar un puesto que cualquier otra persona, y sin embargo las oportunidades son mínimas y los resultados más que desalentadores.

Las mismas empresas que las explotaron hasta que las lesiones musculoesqueléticas resultaron invalidantes, las despiden sin miramiento cuando dejan de poder seguir el ritmo, muchas veces acudiendo a subterfugios como el bajo rendimiento para ahorrarles hasta la indemnización a la que podrían tener derecho, lanzándolas a la pobreza, el trabajo esporádico y sumergido y en muchas ocasiones a la indignación.

Todos los datos sobre porcentajes de discapacitaciones por razón del empleo se han reconducido a través de las mutuas, que hacen un tratamiento totalmente opaco de una información que podría ser muy esclarecedora, evitando que cuestionemos qué trato se está dando a quienes acaban en sus manos para recibir una rehabilitación que capacite para reincorporarse al mercado laboral. Lo que ha tenido como consecuencia que se extraiga de la agenda sindical, terminando por convertirse en una cuestión personal entre la mutua y la persona discapacitada. Pero los escasos datos que se conocen demuestran nuevamente como es mucho mayor el número de hombres que vuelven a trabajar que el de mujeres.

Y las que consiguen, a pesar de todos los obstáculos, alcanzar el objetivo de tener un trabajo asalariado se encuentran con la hipocresía de los centros especiales de empleo, en su mayoría constituidos para cobrar las subvenciones y bonificaciones que la Administración da por la contratación de personas con discapacidad, pero donde la adaptación del puesto y las reducciones de jornada son testimoniales, dejando en papel mojado una adecuación del trabajo a sus necesidades, imprescindible para que pueda mantenerlo de forma continuada, y entrando definitivamente en el mundo de la precariedad y la inestabilidad que en muchas ocasiones les hace tirar la toalla, aceptar una pensión denigrante y apartarse de un mundo hostil que nunca ha contado con ellas.

Emilia Moreno de la Vieja





## 8 DE MARZO HUELGA GENERAL

### III ENCUENTRO DE LA RED SINDICAL INTERNACIONAL DE SOLIDARIDAD Y DE LUCHAS

# Taller de Violencias machistas. Una crónica



El taller de violencias machistas ha sido un encuentro nutrido en un espacio seguro, con compañeras y compañeros con quienes construir el mundo que queremos. Un espacio en el que, con apoyo de las y los intérpretes, hemos compartido la realidad de la violencia patriarcal que padecemos las mujeres, niñas y niños y adolescentes en diferentes países. España, Francia, Brasil, Palestina, El Salvador, Reino Unido, Botswana, Italia... Trocitos de la vida de las compañeras que expusieron, generosa y valientemente, las violencias vividas, de quienes lo hicieron desde ojos infantiles, de quienes la afrontaron desde el lugar de trabajo o en su propia organización sindical, de quienes se enfrentaron a las leyes y costumbres tradicionales, de quienes apoyaron, confortaron y señalaron. De quienes forman parte de la solución porque, tras identificar el problema, trabajan para acabar con él.

En los países en los que existen leyes que permiten denunciar la violencia sobre las mujeres, éstas no se aplican de manera adecuada. No se invierte en prevención ni en una educación afectivo sexual igualitaria para la infancia y juventud, se reduce la financiación para los recursos de emergencia, atención y apoyo, se limitan los apoyos psicológicos, sociales, laborales y económicos que permiten a las víctimas salir del ciclo de violencia, de la dependencia emocional o económica y recuperarse del daño sufrido. Se cuestiona la credibilidad de las mu-

jer. Los prejuicios y estereotipos de género perviven en ámbitos como el sanitario, policial o judicial. La falta de formación especializada facilita el ejercicio de prácticas inadecuadas o el trato incorrecto a las víctimas, revictimizándolas y ejerciéndose desde estos espacios una verdadera violencia institucional contra mujeres, niñas y niños.

En las sociedades capitalistas, la discriminación de las mujeres convive con la opresión racista y la de clase y conviene a su estructura, siendo las organizaciones sindicales espacios en los que trabajar profundamente para transformar la realidad de la violencia cotidiana que enfrentamos. Compañeras que sufren acoso en las mismas organizaciones reclaman la información y formación que permita la deconstrucción personal y colectiva de mujeres y hombres, necesaria para detectar y transformar los efectos de la socialización patriarcal recibida. O que se reconozca la violencia que se ejerce por parte de las instituciones que han de proteger a las víctimas sobre las trabajadoras que las atienden, cuando, a través de las privatizaciones, recortes y precarización laboral, se las silencia y acalla. Queremos expresarnos, que se nos crea y no autocensurarnos, necesitando espacios y legitimidad para ello en las mismas organizaciones.

Hablamos de violencias en las relaciones de pareja, en las relaciones laborales, en las relaciones familiares, en espacios públicos como el metro, utilizado en gran-

des ciudades mayoritariamente por mujeres trabajadoras, o las calles, en las que se nos acosa verbal y físicamente. Hablamos de violencias, en general, en todos los espacios, tanto públicos como privados, en los que se limitan, cuando no arrebatan, nuestros derechos y nuestra libertad.

Hablamos de violencia verbal, sexual, psicológica, económica, fi-



sica, social, estructural y de la necesidad de visibilizar la violencia simbólica, que justifica y mantiene las violencias directas. De acoso sexual y por razón de sexo, de agresiones y abusos sexuales, de matrimonios forzosos, de trata y explotación sexual, de mutilación genital femenina y otras violencias machistas. De cómo las organizaciones feministas enfrentan éstas en sus territorios y de la necesidad de aprender de ellas, de caminar junto a ellas, de actuar desde las organizaciones sindicales para acabar con la violencia patriarcal, fuera y dentro de las mismas.

Se habló de huelga. De lucha. De que el 8 de marzo nunca más será el día en que nos feliciten por ser mujeres. Será el día en el que las mujeres tomemos las calles, las plazas, los lugares de trabajo y nos movilizemos por nuestros derechos. Una jornada de lucha, de organización, de voz alzada, de dejar de producir y reproducir, de parar el sistema patriarcal y capitalista. Este año. Y el que viene y el otro. Mientras sea necesario. Mientras tengamos motivos.

El 8 de Marzo será el día de la huelga de las mujeres. Huelga laboral, de cuidados, de consumo y de estudiantes. Habrá asambleas y encuentros con las y los trabajadores en los centros de trabajo y manifestaciones en las ciudades, en muchos países, en todo el mundo. Una huelga internacional e interseccional porque luchamos por los derechos de todas las mujeres. De todas nosotras, que habitamos todos los rincones del planeta. Una huelga feminista que hay que explicar, informar, compartir y abrazar.

Hablamos de otras fechas simbólicas para la lucha feminista, además del 8 de Marzo, como el 25 de Noviembre (Día Internacional contra las violencias machistas), 24 de abril (Conmemoración del desastre en la fábrica de Bangladesh en el que murieron las trabajadoras textiles) o 15 de Octubre (Día de la Mujer rural) en las cuales también será necesario levantar la voz feminista de las organizaciones sindicales.

Los acuerdos en relación a la violencia patriarcal y machista que sa-

lieron de este encuentro son básicos y muy necesarios para ir perfilando objetivos, estrategias, acciones y actividades en las organizaciones participantes. Se ha llegado a ellos desde la escucha, el respeto y la solidaridad. Una muestra:

Reclamamos una mejor formación para las profesionales que han de acoger, apoyar e intervenir con las víctimas de violencias machistas (mujeres, niñas, niños y adolescentes), en los ámbitos sanitario, policial y judicial. Que se tenga en cuenta la palabra de las denunciantes, que se las crea, que no se las cuestione, que no se las vuelva a maltratar.

Una aplicación real de la legislación aprobada por los distintos estados, así como mecanismos de evaluación que permitan adecuar las leyes con el objetivo real de erradicar las violencias machistas.

Una financiación estable y suficiente, que cubra las necesidades de los centros de protección y servicios de apoyo para víctimas y supervivientes. Teniendo en cuenta que actualmente hay instituciones que han privatizado o reducido sus medios (España, El Salvador) afectando a los derechos de las trabajadoras y de las víctimas.

La instauración en las organizaciones sindicales de espacios (Puntos de violencia) donde poder denunciar la violencia de género, en los que se acompañe, asesore y apoye a las víctimas y se trabaje de manera efectiva para la erradicación de la violencia machista, fuera y dentro de la organización.

El desarrollo por parte de las organizaciones sindicales de recursos sociales que permitan el empoderamiento personal y colectivo para todas las mujeres, como talleres de autoestima, talleres de Derechos o formación en autodefensa feminista, así como facilitar recursos económicos para apoyar a las víctimas y supervivientes a través de la autonomía financiera.

Las organizaciones sindicales deben mantener una postura activa en la exigencia a los gobiernos de políticas públicas de prevención de las violencias machistas y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como deben incorporar los mecanismos necesarios para que no se produzcan actos o relaciones de violencia y dominación sobre las mujeres en el seno de las mismas, implementando comisiones contra el machismo y actividades de orientación y formación para las y los integrantes de la organización.

Diana Mari-Pino Arias  
STAP-CGT