

TRABAJANDO EN DEFENSA DE LO PÚBLICO

- >> SALUD, SOCIO SANITARIO Y DEPENDENCIA
- >> SECTOR POSTAL
- >> ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
- >> SERVICIOS A LA COMUNIDAD
- >> ADMINISTRACIÓN LOCAL Y AUTONÓMICA
- >> ENSEÑANZA





05



10



15

- 03 — **EDITORIAL**
Por Julio Lacuerda
- 04 — **PANORAMA**
Por Luz Martínez Ten
- 05 — **A DEBATE**
Refugiados, el olvido y la vergüenza de Europa
- 08 — **ÚLTIMO MINUTO**
- 10 — **DIALOGANDO CON...**
Carolina Espadas Guerra
- 13 — **HERRAMIENTAS**
Doce claves para la gestión de recursos humanos desde el concepto de igualdad
- 15 — **HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**
Configuración y modelos de los Estados de bienestar en Europa
- 18 — **VIVIENDO EN IGUALDAD**
Con perspectiva de género: la Ley para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres en el marco de la crisis
- 20 — **MIRANDO A EUROPA**
¡No, no es la economía, estúpido!
- 22 — **EL SINDICATO RESPONDE**
- 24 — **CULTURA**

la karishina

'Karishina' es una palabra kwichua que se le atribuye a la mujer que no cumple con el rol femenino establecido.

Redacción y colaboradores

Equipo Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Redacción

Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Avda. de América, 25 - 3ª planta

28002 Madrid

Tel: (+34) 91 589 7023/7190

mail: ssociales@fete.ugt.org

<http://www.fspugt.es/>

Diseño y maquetación

Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Ilustrador

Mauricio Maggiorini

Fotografías

Archivo propio y Thinkstock





<< EN ESPAÑA DICHO DEBATE SE HA AGUDIZADO, EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, DADAS LAS CONTINUAS REFORMAS Y AJUSTES A LOS QUE SE HA VISTO AVOCADO NUESTRO SISTEMA DE BIENESTAR, EN EL QUE, CON LA EXCUSA DE LA CRISIS, SE ESTÁ DIFUNDIENDO UN DISCURSO NEOLIBERAL SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DE LO PÚBLICO >>

Acabamos de concluir un Congreso histórico para la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos, en el que renovamos nuestro compromiso en la defensa de las políticas públicas y el Estado de bienestar, así como nuestra responsabilidad en la protección de los derechos de las empleadas y empleados que lo hacen posible.

Lo hacemos siendo conscientes de que vivimos momentos críticos tanto en el orden político como económico, social e institucional. Desde hace varias décadas, la configuración de los Estados de bienestar europeos está siendo objeto de un intenso debate derivado del nuevo contexto de globalización, en el que los mercados desplazan la política social para colocarse en el centro de las relaciones internacionales. En España dicho debate se ha agudizado, en los últimos años, dadas las continuas reformas y ajustes a las que se ha visto avocado nuestro sistema de bienestar, en el que, con la excusa de la crisis, se está difundiendo un discurso neoliberal sobre la sostenibilidad de lo público.

La nefasta gestión de la crisis, basada en políticas de ajuste para controlar el déficit público, se ha traducido en recortes de los derechos y prestaciones fundamentales, como la educación, la sanidad, la dependencia o los servicios sociales. Asimismo, la subida de impuestos indirectos y la devaluación salarial experimentada por la reforma salarial han hecho que España se convierta en el país de la Unión Europea en el que más ha aumentado la desigualdad.

Como ha ocurrido en otros momentos históricos, crece la desconfianza en las organizaciones e instituciones como los partidos y los sindicatos, lo cual perjudica enormemente la capacidad de negociación, movilización y representatividad de las trabajadoras y los trabajadores. Sin embargo, en este contexto tan complejo, no nos desanimamos, sino que retomamos con más decisión la tarea que la UGT nos ha encomendado, iniciando un nuevo camino en el que unimos lo mejor de nuestras Federaciones, para encarar con más capacidad estratégica la defensa de los valores públicos y derechos de las personas. Sumamos lo mejor de la organización, la capacidad de ser más para representar al conjunto de los Servicios Públicos como garantes de derechos de la ciudadanía.

Unos derechos que no estarían completos si no reconociéramos la diversidad de la ciudadanía y garantizáramos la igualdad y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, diversas capacidades, orientación e identidad sexual, edad, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por esta razón, la *Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de FeSP* se convierte en un eje transversal desde el cual focalizaremos los valores de igualdad y gestión de los derechos desde la atención a la diversidad, con el objetivo de recuperar los principios del Estado de bienestar para toda la población, no en un sentido asistencial, sino desde una perspectiva inclusiva basada en el sentido de la justicia, redistribución de la riqueza y solidaridad. Porque el Estado somos todas y todos.

Con el fin de contribuir al análisis crítico de la realidad, dar la visión de la *FeSP* en relación con la igualdad y las políticas sociales, visibilizar la contribución de nuestras compañeras y compañeros que trabajan en los Servicios públicos, así como para dar voz a las afiliadas y los afiliados, estrenamos esta revista, cuyo nombre desvela nuestro sentido de rebeldía ante las situaciones de injusticia y nuestro compromiso con la igualdad.

Julio Lacuerda
Secretario General de FeSP UGT



<< NUESTRO OBJETIVO ES LA PARTICIPACIÓN EN RED, EN LA DEFENSA DE UNOS SERVICIOS PÚBLICOS SUSTENTADOS EN LOS VALORES DE UNIVERSALIDAD, EQUIDAD Y SOLIDARIDAD DE UGT >>

CONSTRUYENDO SINDICATO + DERECHOS + JUSTICIA SOCIAL + IGUALDAD

Con el nombre de la *karishina* se define a las mujeres rebeldes en la cultura indígena de Ecuador. Una rebeldía que lleva a transitar caminos alternativos en la búsqueda de la igualdad, la justicia y la libertad. Y es precisamente con esta intención, con la que hemos concebido la hoja de ruta de la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de la Federación de Empleadas y Empleados Públicos de UGT.

Tenemos la energía que nos dan nuestras convicciones y más de ciento veinticinco años de historia marcada por el recuerdo de las compañeras y compañeros que nos precedieron. Pero, sobre todo, tenemos la confianza de miles de trabajadoras y trabajadores que defienden desde sus lugares de trabajo y la participación ciudadana, un modelo de sociedad democrática articulada sobre la justicia social, la igualdad y los derechos de las personas.

Por esta razón, nuestro objetivo es la participación en red, en la defensa de unos Servicios Públicos sustentados en los valores de universalidad, equidad y solidaridad de UGT. Poniendo el acento en la diversidad de la ciudadanía pero siempre desde una perspectiva de inclusión en la que las diferencias tienen como resultado las mismas oportunidades.

Esta filosofía es la que nos ha llevado a diseñar el contenido que vais a encontrar en estas páginas. Cada dos meses os haremos llegar un resumen del trabajo de la Federación en el ámbito de Mujer y Políticas Sociales. Poniendo el acento en lo que está sucediendo. Realizando investigaciones. Visitando los centros de trabajo para negociar las políticas de igualdad. Proporcionando herramientas para la acción social y sindical. Realizando campañas dirigidas a la ciudadanía. Reconstruyendo un pasado con memoria en reconocimiento de quienes defendieron la libertad y fueron silenciados. Compartiendo experiencias que se están realizando tanto a nivel nacional como internacional para demostrar que una sociedad sin valores no puede avanzar. Subrayando las reivindicaciones de personas y colectivos en situación de desigualdad o exclusión. Reivindicando la dignidad y los derechos a la diversidad de todas las personas. Haciendo visible el trabajado de las compañeras y compañeros de UGT que, desde sus puestos de trabajo y su compromiso social y político, defienden cada día la universalización de derechos y el Estado de bienestar. Pero, sobre todo, contando con la participación de todas las personas que queráis trasladarnos vuestras preocupaciones, experiencias y propuestas.

Detrás de estas líneas se encuentran las personas a las que representamos, las delegadas y delegados comprometidos con los ideales que defendemos y toda una estructura de personas que trabaja sin descanso por construir una sociedad mejor.

En estos tiempos tan complejos y contradictorios, es cuando es más necesario volver a encontrar el camino de las ideas y de la acción, que nos permitan defender los derechos de todas y todos. Dar voz a quienes no la tienen. Construir más igualdad, más derechos, más justicia social. Es tiempo de más sindicato.

Luz Martínez Ten

Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de FeSP UGT



REFUGIADOS

El olvido y la vergüenza de Europa

Europa ha olvidado lo que es y las heridas que superó para convertirse en líder mundial en derechos, libertades y políticas sociales y ahora mira para otro lado y abandona a su suerte a decenas de miles de refugiados, que huyen de una guerra buscando la oportunidad de una vida que en sus países de origen han perdido.

POR CRISTINA ANTOÑANZAS / VICESECRETARIA GENERAL UGT-CEC

Los gobernantes europeos ignoran los derechos humanos y la legalidad internacional, ignoran las masivas protestas ciudadanas pidiendo una Europa solidaria, una Europa con corazón, una Europa garante de los derechos humanos. Parece que no saben que si fracasa la Europa social, la Europa de los derechos, terminará fracasando también la Europa monetaria, la económica, la empresarial. Supondrá el desmembramiento de Europa como tal.

Los ciudadanos sentimos vergüenza por el trato que se está dando a los refugiados, por el acuerdo de la UE con Turquía (un país al que “pagan” para desentenderse del “problema” de los refugiados) y por los “muros” para impedir el tránsito de los refugiados por vías seguras. El Mediterráneo se está convirtiendo en una fosa común (en 15 años han muerto más de 25.000 personas), la trata de seres humanos, la desaparición de niños, las violaciones, los confinamientos en pésimas condiciones forman parte de un horror que hoy se une a la palabra refugiado. Da la sensación de que no hemos aprendido nada.



<< SOMOS LOS HIJOS Y LOS NIETOS DE AQUELLOS EUROPEOS QUE SUFRIERON LOS HORRORES DE DISTINTAS GUERRAS, QUE FUERON DESPLAZADOS Y REFUGIADOS, QUE HICIERON LAS MISMAS COLAS EN LAS FRONTERAS >>

SER REFUGIADO (NO) ES UN JUEGO

“Contra viento y marea” es un juego que ACNUR creo hace 10 años y que está de plena actualidad. Diseñado como herramienta pedagógica para trabajar en colegios, recrea la huida de una persona perseguida por motivos políticos a través de diversos niveles.



Echar una partida de “Contra viento y marea” permite acceder a una completa descripción de la dramática realidad de los demandantes de asilo. Pero, además, en dicho programa también se plantea al jugador la posibilidad de vivir una simulación en primera persona de lo duro que es ser refugiado y de las innumerables barreras que hay que superar hasta alcanzar ese estatus.

<http://www.contravientoymarea.org/>

La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, adoptada en Ginebra, en 1951, dice que un refugiado es una persona que se encuentra fuera de su país de nacionalidad o de residencia habitual, tiene un fundado temor de persecución a causa de su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas y no puede, o no quiere, acogerse a la protección de su país, o regresar a él por temor a ser perseguido.

Esta Convención sigue vigente, Europa está comprometida con el respeto a los derechos humanos y tiene que ser consecuente con sus compromisos. Debe cambiar sus políticas y habilitar vías legales y seguras para las personas que buscan protección y asilo.

El pasado 20 de junio, en España, coincidiendo con la celebración del Día del Refugiado, muchas organizaciones sociales, sindicales y políticas salimos a la calle para recordar al Gobierno en funciones, a los Gobiernos europeos, a los dirigentes de las instituciones comunitarias, que somos los hijos y los nietos de aquellos europeos que sufrieron los horrores de distintas guerras, que fueron desplazados y refugiados, que hicieron las mismas colas en las fronteras, que vemos hoy, que también padecieron desgarros. Y también que somos los hijos y los nietos de aquellos que acogieron, apoyaron e integraron.

Desde UGT seguiremos reclamando, como hemos hecho en la calle y en numerosos actos, el #RefugioPorDerecho para estas personas que buscan una oportunidad de vida. Actos culturales como el celebrado en junio, en Madrid, en el que representantes de distintos ámbitos de la sociedad civil dieron voz a casos concretos de distintos refugiados, recordaron los tratados, convenciones y legislaciones vigentes (que los gobernantes europeos están incumpliendo reiteradamente) y donde se escenificó el drama humano que se vive en distintas fronteras. Fue un acto emotivo y reivindicativo, pues se instó al Gobierno español a que no permanezca impasible, “escudándose” en la política europea; que no debe “rezagarse” en su obligación de acoger a los refugiados que nos correspondan como país y que, por el contrario, se ponga en primera línea, para exigir un cambio en las políticas europeas migratorias y de asilo.

Desde UGT defendemos que se desarrolle una ley reguladora del derecho de asilo y la protección subsidiaria, una ley que no debe subordinarse a intereses políticos o de otro tipo.

Nuestro sindicato lleva denunciando, desde hace tiempo, que el número de beneficiarios del asilo queda muy lejos de las solicitudes que se reciben año tras año y que todos los refugiados deben tener el mismo trato, terminando con determinadas “ambigüedades”,



<< NUESTRO SINDICATO LLEVA DENUNCIANDO, DESDE HACE TIEMPO, QUE EL NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL ASILO QUEDA MUY LEJOS DE LAS SOLICITUDES QUE SE RECIBEN AÑO TRAS AÑO >>

en función del tipo de relación que mantienen nuestros gobernantes, con los Gobiernos de los países de procedencia de los que buscan asilo.

No podemos aceptar que se mercadee con las personas, ni comprendemos que se abran las puertas de nuestros países y se concedan nacionalidades fácilmente a quienes llegan con los bolsillos llenos, pero se niegue amparo, solidaridad y respeto a quienes no tienen más que ansias de vivir en paz.

Es preciso que se rectifiquen las políticas europeas de migración y asilo, que pasen de una gestión estadística a una gestión humanitaria. Hay que recuperar una Europa de valores, y España debe ser uno de los Estados miembros que abandere esta vuelta a la justicia, a la democracia, al sentido común.



Chicago, IL, January 1956 © Vivian Maier/Malooof Collection, Courtesy Howard Greenberg Gallery, New York



GÉNERO/REFERENTES

VIVIAN MAIER, LA NIÑERA QUE HIZO LAS MEJORES FOTOS DE NUEVA YORK

La Mary Poppins oscura que conquistó al mundo con su colección póstuma de fotografías regresa a Madrid en una exposición de la Fundación Canal.

Maier murió sola y sumida en la pobreza, sin sospechar que el valor de su obra se pagaría hoy con una larga hilera de ceros.

Decía Virginia Woolf que el crepitar de la olla en la lumbre o el llanto desesperado de un bebé son distracciones domésticas que impiden que una mujer desarrolle su talento. Por eso exigía un cuarto propio dentro del hogar. También fue lo primero que pidió Vivian Maier en la casa donde trabajó como niñera durante más de dos décadas...

Fuente: *El Diario*
http://www.eldiario.es/cultura/arte/Vivian-Maier-nanny-fotos-nueva_york_0_521448035.html

BREVES

> La Universidad gasta en tecnología lo mismo que en 2007. El progreso de los campus está en "alarma naranja", según un informe de la conferencia de rectores. El hachazo presupuestario que han sufrido en los últimos tiempos las universidades españolas (1.400 millones de euros en cuatro años, según Comisiones Obreras) ha pasado factura a la inversión en tecnología de la información y la comunicación (TIC), vital para su progreso. El grueso de los fondos va a mantenimiento de las infraestructuras que ya existen y la inversión en formación de su personal (149 euros) ha retrocedido el 17% respecto de 2014.

Fuente: *El País*
http://politica.elpais.com/politica/2016/07/04/actualidad/1467630764_724269.html

> Españoles emigrados denuncian "cuatro años de exclusión sanitaria" tras la reforma de Ana Mato. La plataforma Marea Granate ha elaborado junto a Yo Sí Sanidad Universal un informe que recoge un centenar de casos reales de personas emigrantes que fueron excluidas de la sanidad española por las reformas legales de 2012. Ese año, la entonces ministra del ramo Ana Mato sacó adelante un decreto para la estabilidad del sistema de salud, que más tarde se materializó en la Ley 22/2013. Los afectados recuerdan que aquella norma "acabó con el carácter universal y público del sistema sanitario español".

Fuente: *El Boletín*
<http://www.elboletin.com/nacional/135420/espanoles-emigrados-exclusion-sanitaria-mato.html>



LA FILOSOFÍA EN LOS TIEMPOS DEL WHATSAPP

La quitan de los colegios, de las universidades... ¿Es el fin de la filosofía como la conocemos o hay que cambiar nuestra forma de entenderla?

Los que nos educamos en la tradición filosófica la amamos. Por eso es imposible que no nos indignemos con la tendencia a la desaparición de la filosofía de la enseñanza secundaria. Por eso es imposible que no veamos la desaparición de la Facultad de Filosofía de una de las universidades más grandes de Europa (La Universidad desahucia a Platón) como un desvarío contumaz. En nuestra indignación late la convicción de que las capacidades que rescata y fomenta la filosofía en las personas son parte esencial de su condición de ciudadanos libres.

Fuente: *El Español*
http://www.elespanol.com/cultura/20160707/138236910_0.html



ENSEÑANZA

EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL CHILENO RESURGE DE NUEVO



Manifestación estudiantil del pasado día 23 que congregó a decenas de miles de personas en Santiago de Chile. – EFE

Cinco años después de las grandes movilizaciones que dieron la vuelta al mundo, los estudiantes vuelven a protestar para conseguir la educación gratuita y de calidad a la que aspiran. Con manifestaciones y en medio de fuertes medidas represivas, los jóvenes han enviado un claro mensaje al Gobierno de Bachelet al rechazar su última propuesta. Han pasado cinco años desde aquel 2011 en Chile marcado por las grandes protestas estudiantiles. Los manifestantes exigían educación gratuita y de calidad en uno de los países que, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, la OCDE, se ubica en el cuarto lugar con los sistemas universitarios más caros del mundo.

Fuente: *Público*
<http://www.publico.es/internacional/movimiento-estudiantil-chileno-resurge.html>

LA NUEVA MERCANTILIZACIÓN DE LA SANIDAD: DE LA GESTIÓN DE HOSPITALES A LA LISTA DE TRASPLANTES



Puerta de entrada al Hospital Clínic i Provincial de Barcelona.

Tras el fracaso del modelo Alzira en Madrid y Castilla-La Mancha, el sector privado busca ahora sectores vitales como los trasplantes, la investigación o el big data. “¿Qué no pagaría alguien que necesite un riñón para saltarse una lista de espera?”, se pregunta la radióloga Luisa Lores.

Fuente: *Marea*
<http://www.lamarea.com/2016/06/30/la-nueva-mercantilizacion-la-sanidad-la-gestion-hospitales-la-lista-trasplantes/>

BREVES

> **El Gobierno debe actuar contra la explotación, que representa ganancias ilegales de más de mil millones de euros.** La Unión General de Trabajadores advierte que la explotación en España pudo haber movido más de mil millones de euros en 2015, unas ganancias ilegales obtenidas de la vulneración de derechos fundamentales y laborales y denuncia la inactividad de un Gobierno que parece considerar que la lucha contra la explotación laboral o sexual no es una materia prioritaria.

Fuente: UGT
<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=1937>

> **Sin ellas no se movería el mundo: la profesionalización del trabajo doméstico y de cuidados.** “8 horas para trabajar, 8 horas para descansar, 8 horas para vivir”. Ese era el lema de la histórica movilización que hace 130 años dio origen al Día del Trabajo, que celebramos el pasado domingo. Hoy, quienes apostamos por una sociedad justa, igualitaria y plenamente democrática, no debemos solo preocuparnos por la dignificación del trabajo remunerado, sino también por ese otro trabajo invisible, pero fundamental para el sostenimiento de las familias, de la sociedad y, en definitiva, de la vida misma, que son los cuidados. El trabajo que hacían las madres, hijas, hermanas y parejas de aquellos obreros fabriles que a finales del siglo XIX reivindicaban mejores condiciones para una vida que difícilmente podrían haber mantenido si no fuera por quienes limpiaban, fregaban, cocinaban y en definitiva cuidaban de sus familias y hogares...

Fuente: *Público*
<http://blogs.publico.es/otrasmiradas/6433/sin-ellas-no-se-moveria-el-mundo-la-profesionalizacion-del-trabajo-domestico-y-de-cuidados/>



DIALOGANDO CON CAROLINA ESPADAS GUERRA

Carolina es una mujer que se hace grande en situaciones adversas, en 2008 entró a trabajar como bombero conductor del Ayuntamiento de Madrid en el Parque 5 de Bomberos. En su oposición se presentaron 4.000 instancias para bombero general y 2.000 para bombero conductor, de los 6.000 aspirantes solo 30 eran mujeres.

POR LAURA LÓPEZ / EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES FeSP UGT

¿Las pruebas físicas en la oposición son las mismas para mujeres que para hombres?

Sí, exactamente igual. Aunque es algo que se va modificando y depende de la comunidad autónoma. Yo saqué mi oposición en el Ayuntamiento de Madrid en 2008 y eran iguales, las mismas pruebas físicas, baremos iguales, el corte el mismo. Ahora, sin embargo, ya se ha modificado un poco; en la última oposición eran las mismas pruebas físicas pero cuando se superaban a las mujeres se les daba una bonificación de un 20%.

¿Y esto causa recelos entre los compañeros?

Normalmente no, aunque siempre hay quien me dice a mí, por ejemplo, que me tendrían que dar más sueldo por haber superado las pruebas en las mismas condiciones que los hombres. En mi opinión, el sueldo debería ser el mismo sin distinciones por criterio de sexo. De todas formas, en estos momentos, se está negociando un borrador con nuevas modificaciones para que en las próximas convocatorias los tiempos en las pruebas físicas para las mujeres sean inferiores a los hombres y de esta manera se eliminará la bonificación actual.

¿Cuando acudes a una alarma o a una urgencia tienes las mismas funciones que tus compañeros hombres?

Hago las mismas funciones, no hay ninguna diferencia. En mi caso tengo una capacidad de adaptación a las situaciones que creo que es muy buena; si en algún momento necesitamos apoyo físico, tanto yo como el resto de compañeros estamos en la intervención juntos y nos apoyamos para sacar adelante el reto que supone cada salida. Sin embargo, se dan otras situaciones en las que *más vale maña que fuerza*, pueden haber estado los compañeros intentando forzar una puerta a base de fuerza y luego se soluciona por destreza. Nos compensamos los unos a los otros como en cualquier otro trabajo en equipo. Aunque es verdad que yo aprobé en las mismas condiciones físicas que el resto de mis compañeros hombres, así que no por ser mujer quiere decir que soy la más floja del parque de bomberos... (risas).

¿La gente se sigue sorprendiendo al ver a una mujer bombera, se sienten seguros?

La gente se sigue sorprendiendo cuando llego a los avisos, siempre lo primero que te dicen es "ahh... una chica, una mujer", pero



Grupo de alumnos/as de Oposur. Centro de Formación para Bomberos.

<< EN CUANTO HAY UNA SALIDA Y VEN QUE TE VISTES Y ACTÚAS IGUAL QUE ELLOS SE ACABA LA SORPRESA INICIAL, TODO SE NORMALIZA Y ERES UNA MÁS >>

nunca me ha ocurrido que me hayan hecho algún comentario ofensivo. Hasta ahora no me ha pasado tener que rescatar a alguien y no poder con ello, siempre lo he sacado adelante porque yo me siento segura y muy preparada, además de estar trabajando en equipo. Es muy importante la actitud con la que te enfrentas a las salidas, las barreras muchas veces están en nuestra mente y no en la realidad.

¿Cómo se te ocurrió opositar para bombera? ¿Tenías algún referente?

A mí toda la vida me ha gustado este trabajo, era un sueño. Tenía amigos que se preparaban para bombero y siempre les preguntaba cómo lo hacían y cuáles eran las fases. Con 28 años y con trabajo estable, un día dije, por qué no lo voy a intentar. Yo me comparaba con otros amigos cuando practicábamos algún deporte y físicamente me veía igual que ellos, incluso mejor en algunos casos. Así que una amiga me dio a conocer la academia de Oposur y conocí a Roberto Cruz (jefe de grupo bombero) que me apoyó en todo momento y que hoy es mi marido; así empecé a prepararme la oposición.

¿Cómo fue la preparación de las oposiciones?

Me costó 2 años y medio sacarlas, que no es mucho tiempo si tenemos en cuenta la media, pero fue mucho esfuerzo y sacrificio. Compaginaba mi trabajo con el estudio y el entrenamiento físico diario. Lo importante era gestionar bien el tiempo para aprovechar cada minuto del día. Recuerdo que para aprovechar los desplazamientos a mi lugar de trabajo me grabé el temario y lo escuchaba cuando iba a cualquier parte con los auriculares, incluso cuando entrenaba carrera continua que era mi *hándicap* en las



pruebas físicas escuchaba el temario de las oposiciones. Como suele ocurrir, todo el esfuerzo mereció la pena.

¿Cómo es la relación con tus compañeros en el parque? ¿Existe compañerismo?

La relación es muy buena, estamos en el parque 24 horas juntos y todo lo hacemos en equipo, la salida no termina hasta que vuelves al parque de bomberos y durante la intervención nos apoyamos entre todo el equipo.

En mi parque de bomberos solemos ser unas 22 personas por guardia y de todo el equipo soy la única mujer. La verdad es que me adapto a todas las situaciones muy bien y puede ser que al principio sí que fuera la novedad por ser una chica, pero en cuanto hay una salida y ven que te vistes y actúas igual que ellos se acaba la sorpresa inicial, todo se normaliza y eres una más.

<< HAY PUESTOS DE APOYO TÉCNICO DONDE NO ESTÁS EN ATENCIÓN DIRECTA A SINIESTRO Y PODRÍAS SEGUIR TRABAJANDO EMBARAZADA LAS 24 HORAS CON TU PUESTO DE TRABAJO ADAPTADO >>

¿Los parques de bomberos están adaptados a la nueva realidad de que haya mujeres bomberas?

Los parques de bomberos se van adaptando poco a poco, hasta ahora he pasado por casi todos los parques en Madrid y no he tenido problemas en ninguno. En el Parque 5, en el que estoy trabajando ahora, hay unas habitaciones que se utilizan cuando vienen unidades de bomberos internacionales. Son cuartos con cama y ducha que yo utilizo como vestuario. En cuanto a la ropa para las salidas no hay tallajes de hombre y mujer, son unisex, simplemente que nosotras solemos utilizar las tallas más pequeñas, aunque no te creas hay compañeros hombres que también usan la talla S.

¿La baja por maternidad está regulada para las mujeres bomberas?

Hasta ahora no hay nada específico escrito para los meses de embarazo para bomberos del Ayuntamiento de Madrid, nos regimos con la normativa general de todas las empleadas públicas. Esa ley dice que el servicio te tiene que llevar a un puesto adaptado a tus condiciones especiales durante el embarazo. Lo que sí que es seguro es que en la guardia no puedes seguir, en atención directa a siniestro no es aconsejable aunque tú te encuentres bien.



¿QUÉ LES DIRÍAS A LAS NIÑAS QUE QUIERAN SER BOMBERAS?

Que el trabajo es muy gratificante; pero eso si te tiene que gustar, tiene que ser vocacional porque las oposiciones son muy duras aunque si se quiere se puede. Muchos días que libro vengo a la academia de Oposur, dónde yo me preparé, para alentar a las chicas que se están preparando ahora sus oposiciones, cada vez hay más.

Cuando estuve embarazada me destinaron al Parque 2 y haces labores de oficina. No hay ningún puesto dedicado a mujeres bomberas embarazadas, entonces ayudas en zonas de callejero, confluencia, puntos básicos..., en mi caso estuve trabajando con los accesos a las salidas de emergencia a superficie en la M-30. Luego, cuando das a luz, igual que cualquier empleada pública tienes el permiso de maternidad y de lactancia.

¿Tienes alguna reivindicación sindical de cara a futuro?

A mí me gustaría que hubiera un puesto útil, como lo hay en la policía, para mujeres embarazadas porque aunque estemos embarazadas no estamos enfermas. De hecho hay otros puestos que si el embarazo va bien y el médico lo permite, podrías mantener la jornada de 24 horas. Creo que no es normal que cuando te quedas embarazada te cambien de destino, puesto de trabajo y jornada... Hay puestos de apoyo técnico donde no estás en atención directa a siniestro y podrías seguir trabajando embarazada las 24 horas con tu puesto de trabajo adaptado.

Centro Oposur: <http://www.oposurbomberos.es/>



DOCE CLAVES PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DESDE EL CONCEPTO DE IGUALDAD

1. Realizar la selección de personal desde la perspectiva de género.

A menudo, se establecen requisitos que no son indispensables para el desempeño del puesto de trabajo, que de forma inconsciente relacionamos con el sexo de la persona que tiene que desempeñar estas funciones. Esto supone una discriminación directa hacia las mujeres, puesto que el nivel de exigencia mantenido para el puesto no se corresponde con los requerimientos físicos o con las necesidades reales de formación necesarias para el desempeño de la actividad. La definición del puesto es básica para el reclutamiento del personal.

2. Utilizar canales de información que lleguen de la misma forma a hombres que a mujeres.

La utilización de canales ajenos a las mujeres supone una discriminación indirecta para el acceso a las mujeres.

3. Ofrecer una información de las ofertas de trabajo sin sesgos de género.

La utilización de un lenguaje sexista excluye a las mujeres, que se sitúan fuera de las posibilidades de acceder al puesto ya que la redacción de la oferta hace pensar que el perfil deseado es un hombre.

4. Realización de un currículum ciego

en el que la valoración se base únicamente en la experiencia y en la formación de la persona respecto a los requerimientos del puesto de trabajo. En las valoraciones de las solicitudes pueden estar presentes los estereotipos de género. La existencia de prejuicios acerca del trabajo de las mujeres se relaciona, en numerosas ocasiones, con valoraciones que afectan a su situación personal (estado civil, número de hijos e hijas, personas dependientes, expectativas de maternidad...) y la dificultad de compatibilizar esta con su desempeño personal.

5. Verificar que las pruebas de selección utilizadas garanticen la elección de la persona adecuada para el puesto a cubrir.

Las pruebas de selección (tests de inteligencia, de aptitudes, de personalidad, profesionales...) están contaminadas la mayoría de las veces por sesgos de género. Muchos de estos tests hacen referencia a valores basados en la diferenciación tradicional de los roles de género y a su desigual valor social. Es decir, se valoran más ciertas características consideradas masculinas que las femeninas. Con la consiguiente limitación de capacidades de los recursos humanos de la empresa. Muchas de estas pruebas resultan, por tanto, obsoletas puesto que responden a modelos del pasado diseñados exclusivamente para una participación masculina en la empresa, frente a los actuales modelos de liderazgo compartido en torno a la gestión del conocimiento de equipos de trabajo, formados por hombres y por mujeres.

6. Realizar entrevistas de selección basándose en criterios objetivos y demostrables, libres de sesgo de género.

Las personas encargadas de realizar las entrevistas de selección no son ajenas a las creencias sociales y a los estereotipos de género. Las preguntas resultan sesgadas





cuando se introducen indicadores referentes a la vida personal (estado civil, maternidad, etc.). La formación de las personas que realizan la selección debería completarse con cursos de igualdad.

7. Formación continua basada en la igualdad de oportunidades,

si tenemos en cuenta que la presencia de las mujeres en las empresas se caracteriza por la segregación vertical y horizontal, es decir que las mujeres se concentran en determinados departamentos o secciones y en los puestos más bajos de responsabilidad. La mayoría de las mujeres se sitúa dentro de la categoría profesional de administración (61%) y de puestos cualificados de los servicios (60%) o bien dentro de la categoría de no cualificados (48%), sin que esta posición ocupacional venga determinada en muchos casos por el nivel de formación/cualificación de que disponen esas mujeres.

Tendremos que planificar las acciones formativas para que se tenga en cuenta este factor, de forma que la formación llegue a las mujeres y contribuya a su preparación y carrera profesional. De la misma forma, los horarios de formación tendrán que tener en cuenta las obligaciones familiares, que normalmente recaen en las mujeres.

8. Incorporar acciones positivas basadas en la igualdad de oportunidades para la promoción personal.

El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas (IBEX) ronda el 4%. Esta cifra contrasta con los datos de otros países europeos como Noruega (29%), Suecia (23%) o Finlandia (20%) Estos datos sugieren que la toma de decisiones y el establecimiento de políticas y estrategias organizativas las siguen realizando los hombres. Los factores que dificultan el ascenso profesional de las mujeres son muy diversos y van desde mecanismos discriminatorios o falta de políticas concretas de empleo, hasta factores más sutiles como las expectativas sociales del rol femenino.

Las medidas de acción positiva como las cuotas en los consejos de dirección, dirigidas a potenciar una presencia equilibrada de hombres y de mujeres, constituyen acciones temporales que pueden paliar las barreras del denominado techo de cristal.

9. Evitar solicitar requisitos que no son indispensables para el desempeño del puesto.

En ocasiones, las empresas establecen condiciones vinculadas al ascenso que no son imprescindibles pero que impiden a muchas mujeres optar a él, como la necesidad de tener disponibilidad absoluta para el puesto. Como las responsabilidades familiares siguen recayendo en las mujeres, es posible que muchas profesionales cualificadas no puedan optar por el ascenso en estas condiciones. Siempre que estos requisitos no sean verdaderamente imprescindibles para el desempeño profesional del nuevo puesto, suponen una discriminación indirecta hacia las mujeres.



10. Implementación de una política salarial basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La discriminación directa de las trabajadoras en materia salarial está penalizada por la ley. Supone que una mujer cobre menos que un hombre en el desempeño del mismo trabajo: este tipo de situaciones las encontramos en posiciones laborales sujetas a complementos salariales, que en la mayoría de los casos suelen ser poco transparentes. Por otra parte, la segregación horizontal (sectorial) determina la concentración de la mayoría de las mujeres en los denominados sectores feminizados, especialmente el de servicios, caracterizados por la escasa valoración social y económica de los puestos de trabajo desempeñados por ellas. Las mujeres se concentran tradicionalmente en los sectores feminizados porque las tareas que en ellos realizan constituyen la continuación de sus actividades privadas (educación, salud, servicios a las personas). Como estas actividades son también realizadas por mujeres de forma no retribuida en el ámbito doméstico, su valoración es muy pobre.

11. Políticas de conciliación.

Las medidas de conciliación de la empresa constituyen medidas necesarias para que tanto mujeres como hombres puedan ordenar su vida respondiendo a los distintos planos de lo personal, lo laboral y lo familiar, considerándose conveniente para ello aquellas medidas que fomenten la corresponsabilidad. Actualmente se abandona paulatinamente el concepto conciliación para hablar en su lugar de *equilibrio* de vidas y espacios, públicos y privados. Quizá es una forma de separarlo de la visión tradicional que lo vincula a mujer/familia. Hoy las actuaciones que se proponen abordan la vida personal en un sentido muy amplio y se dirigen a hombres y mujeres, siendo muy apreciadas por ambos en clave de salario emocional/mental. Este tipo de medidas cada vez son más apreciadas, convirtiéndose en un factor de competitividad importante en clave de atraer y retener talento.

12. Prevención de riesgos laborales.

Hasta épocas recientes, la prevención de riesgos era aplicada sin tener en cuenta el sexo de las personas expuestas. Aplicar la perspectiva de género a la salud laboral significa reconocer las particularidades de los hombres y de las mujeres, admitiendo que las condiciones laborales de las mujeres suelen ser diferentes a los hombres e implican factores diferenciados, además de los derivados del embarazo y la lactancia.



CONFIGURACIÓN Y MODELOS DE LOS ESTADOS DE BIENESTAR EN EUROPA

Aunque la concepción de la responsabilidad del Estado en cuidar y mejorar la vida de la población se inició con la Ilustración, a partir del reconocimiento de que la pobreza era consecuencia de desajustes sociales, no solo personales, no será hasta mediados del siglo XX cuando los países europeos empiezan a desarrollar complejos sistemas de protección social, más allá de la caridad, destinados a proteger a su ciudadanía frente a lo que en cada momento se consideraba que eran los principales riesgos sociales.

POR EVA MARTÍNEZ / EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES FeSP UGT

La noción de *Estado responsable y benefactor* surge como consecuencia de la experiencia traumática de la crisis generalizada producto de la Gran Depresión y culminará tras la Segunda Guerra Mundial. El paso de una seguridad social solo para algunos a una seguridad social para todas las personas marca la aparición del Estado de bienestar, y se convertirá en el sello de identidad de las democracias europeas más avanzadas. Los primeros riesgos protegidos se refirieron a la pobreza, entendida como carencia de recursos derivada de la pérdida de ingresos salariales, por ancianidad, desempleo o enfermedad. Posteriormente, el desarrollo de las políticas sociales en



<< EL PASO DE UNA SEGURIDAD SOCIAL SOLO PARA ALGUNOS A UNA SEGURIDAD SOCIAL PARA TODAS LAS PERSONAS MARCA LA APARICIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR, Y SE CONVERTIRÁ EN EL SELLO DE IDENTIDAD DE LAS DEMOCRACIAS EUROPEAS MÁS AVANZADAS >>

Europa amplió el abanico de riesgos sociales frente a los que proteger a la sociedad y sobre las necesidades que debían ser atendidas, maternidad, discapacidad, carencia de vivienda, educación, salud, integración, etc.

A pesar de una política supuestamente común en el marco de la UE, los distintos Estados miembros han ido siguiendo una evolución diferente en sus regímenes de bienestar, dependiente, en cada caso, de la configuración económico-industrial particular y tipo de mercado laboral, y el planteamiento ideológico y grado de protección de su población. En su tipología, Esping-Anderesen planteó la existencia de tres modelos ideales de régimen de bienestar, según su mayor o menor grado de protección respecto a los cambios y fluctuaciones del mercado. El **régimen liberal** (característico de los países anglosajones) aspira a una mínima intervención del Estado y se distingue por un papel central asignado al mercado, tanto para obtener los recursos necesarios para la subsistencia como para la provisión de prestaciones y servicios vinculados al bienestar o protección futura. En

este modelo el Estado juega un papel mínimo, con gestión de servicios-beneficios públicos relativamente modestos basados en estrictos sistemas de comprobación de rentas, de modo que su grado de *desmercantilización* resulta muy bajo. El régimen **conservador-corporativista** (propio de los países de la Europa central: Alemania, Bélgica, Francia, etc.) se caracteriza por el establecimiento de sistemas de aseguramiento social vinculados a la participación de los trabajadores y trabajadoras en el mercado de trabajo. Las contribuciones aportadas por empresarios y trabajadores sirven para financiar los sistemas de seguridad social que asignan prestaciones proporcionales a los ingresos y estatus laboral de los trabajadores. El tercer tipo de régimen de bienestar, el **socialdemócrata** (presente especialmente en los países escandinavos), se caracteriza por el papel central asignado al Estado para garantizar un alto nivel de protección social a su ciudadanía. En este modelo, el papel del mercado resulta secundario, ya que corresponde al Estado la responsabilidad de tratar de alcanzar el pleno empleo, así como de garantizar el mantenimiento de los ingresos.

¿EL SISTEMA DE BIENESTAR EN ESPAÑA?

A la hora de caracterizar el Estado de bienestar español, observamos visiones diferentes sobre su definición. Mientras que para algunos autores, España y los países del sur de la UE constituyen un cuarto modelo de régimen de bienestar denominado mediterráneo (Moreno, 2006), para otros autores estos países estarían dentro del régimen de bienestar conservador-corporativista, caracterizados por un bajo nivel de protección social y un rudimentario desarrollo institucional (Katrougalos, 1996). En cualquier caso, existe consenso en señalar los rasgos básicos que hacen nuestro sistema particular y diferente: un sistema de aseguramiento social responsable del mantenimiento de rentas muy fragmentado; programas de protección clave basados en principios universalistas (pensiones, sanidad y educación); la combinación de agentes públicos y privados en la esfera de la provisión de servicios de bienestar, con una creciente expansión de la gestión privada en el ámbito de la sanidad y la educación, y un papel central reservado a la familia en este ámbito.

La política social de los Gobiernos democráticos desde 1977 no reestructuró radicalmente los programas de protección social preexistentes, de marcado carácter asistencial, sino que se limitó a tratar de lograr un mayor grado de universalización y cobertura de los mismos (Moreno y Sarasa, 1993: 21). Pero quizá el principal rasgo característico del régimen de bienestar español **es el papel central reservado a la familia en todas las áreas de actuación de las políticas de protección social**. El Estado y sus instituciones han dado por supuesta la



autosuficiencia de los hogares en lo relativo a cuidados personales. Esto ha reforzado un **modelo basado en la sobreexplotación de los recursos familiares y, muy en particular, de las mujeres de la familia**, lo cual plantea importantes retos en un contexto de creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y de gradual disminución de las expectativas de solidaridad intrafamiliar, y ha generado claras situaciones de desigualdad y discriminación de género, como es el caso de la desigualdad salarial, la desigualdad en el uso del tiempo, los efectos en el nivel de salud de las mujeres o el trasvase de la desigualdad entre mujeres. El otro rasgo característico del régimen de bienestar español es **un alto grado de descentralización, tanto en lo relativo a la adopción de decisiones políticas como en lo que afecta a la gestión de los programas**. Salvo en los casos del sistema de pensiones y de la protección por desempleo, que permanecen en manos del Gobierno central, el resto de las políticas de protección social corren fundamentalmente a cargo de las Administraciones autonómicas y municipales. En este contexto, la responsabilidad del Gobierno central en el ámbito del bienestar reside en la elaboración de la legislación básica de aplicación en todo el territorio nacional, así como en determinadas

<< ESTO HA REFORZADO UN MODELO BASADO EN LA SOBREEXPLOTACIÓN DE LOS RECURSOS FAMILIARES Y, MUY EN PARTICULAR, DE LAS MUJERES DE LA FAMILIA >>

transferencias financieras, destinadas a cubrir una parte de los costes de algunos programas de protección social. Las comunidades autónomas son, por tanto, las responsables. Esto implica que las reformas y los derechos sociales acaban teniendo distintos contenidos concretos en las diferentes comunidades, en función de las prioridades establecidas y también de los recursos disponibles o voluntades para movilizar y financiar dichas políticas en cada territorio, lo que ha contribuido a la desigualdad territorial.





CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MARCO DE LA CRISIS



En marzo de 2007 se aprobaba la Ley de Igualdad, que tiene entre otros objetivos, la prevención de conductas discriminatorias y la resolución de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales con actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Nueve años después de su aprobación la LOIMH sigue siendo una hoja de ruta imprescindible para afrontar las consecuencias de la nefasta gestión neoliberal de la crisis, cuyas consecuencias hemos acusado especialmente las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en la posición que ocupamos en el espacio privado.

En este sentido queremos recordar algunos de los puntos fundamentales de la ley que pueden servir de referencia en la negociación colectiva en el ámbito de las empresas vinculadas a los Servicios Públicos:



<< PONE EN MARCHA UNA ACCIÓN PARA ROMPER EL TECHO DE CRISTAL EN LAS EMPRESAS, REFERIDA A LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN >>

- » La ley prevé que mediante la negociación colectiva se puedan introducir medidas de acción positiva que potencien la igualdad efectiva.
- » Reconoce el **derecho de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, reforzando su consideración inequívoca de derecho laboral de primer orden, a la vez que fomenta una mayor **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.
- » Introduce el **Plan de Igualdad** como una herramienta para la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En determinados supuestos, la creación y aplicación del Plan de Igualdad será de obligado cumplimiento.
- » En los casos en que esta obligación no exista, la ley prevé el **apoyo técnico necesario** por parte del Gobierno para impulsar la adopción voluntaria del Plan de Igualdad.
- » Pone en marcha una acción para **romper el techo de cristal en las empresas**, referida a la **participación de las mujeres en los consejos de administración** de las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada (*procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres...*). Esta medida se convirtió en una de las más polémicas en el tiempo de elaboración y aprobación de la ley.
- » Garantiza la **indemnidad frente a las represalias** por el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en esta ley.
- » Contempla medidas específicas para prevenir el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**, así como, la inversión de la carga de la prueba. Se considera el ámbito de la responsabilidad social el más apropiado para prevenir este tipo de conductas.
- » Se incluye una mención especial, con articulado propio, a la **discriminación por embarazo o maternidad** como constitutiva de discriminación directa por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es, tal vez, la medida implantada más importante. Tal y como se apuntaba anteriormente, solo en algunos supuestos es obligatorio para la empresa la implantación de un Plan de Igualdad. Concretamente, los casos en que es obligatoria su creación y aplicación son:

- » En las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras.
- » En las empresas en que el convenio colectivo en vigor así lo establezca.
- » En aquellos casos en que la autoridad laboral, previo procedimiento sancionador administrativo, así lo establezca como sustitución de las sanciones accesorias.

GUÍA DE FORMACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Junta de Extremadura





¡NO, NO ES LA ECONOMÍA, ESTÚPIDO!

La Comisión Europea (CE) lanzó el pasado marzo una consulta pública sobre el pilar europeo de derechos sociales, paquete presentado por el presidente Juncker en su discurso ante el Parlamento Europeo en septiembre de 2015.

POR JESÚS GALLEGO / SECRETARIO DE INTERNACIONAL UGT-CEC

El plan, que el presidente enmarcó ante la necesidad de “redoblar esfuerzos encaminados a conseguir un mercado laboral justo [...]. Pilar de derechos sociales que complemente lo ya conseguido en lo que respecta a la protección de los trabajadores [...] y en la que los agentes sociales están llamados a desempeñar un papel decisivo [...]”, aunque con matices, fue lógicamente muy bien recibido por las organizaciones sindicales europeas.

Sin embargo, para nuestra organización hay un concepto básico que chirría dentro de la muy necesaria idea de Juncker: el pilar

social “[...] se enmarca dentro del trabajo de la CE Unión Económica y Monetaria [...]”, es decir: la Comisión incide en el error de entender lo social como subsidiario de lo económico, como elemento dentro de la política monetaria, abandonando así la idea de la Unión Social como agente activo en igualdad de condiciones que el resto —cuando no de rango y capacidad superior, dada la transversalidad de esta última—.

Por buenas que sean algunas de las iniciativas que contempla el pilar social (sistemas de protección social de los Estados miembros

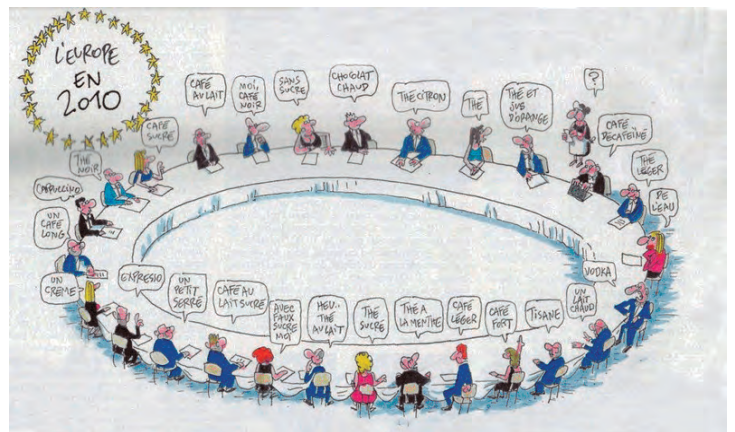


participantes, más progreso y cohesión sociales, entender la política social como factor productivo que reduzca la desigualdad, etc.) no podemos dejar de advertir una peligrosa y triste devaluación del concepto y debemos exigir que la CE convierta el sueño europeo en un sucedáneo de similares ingredientes y similar sabor, pero de muy distinto color y muy distintos efectos sobre la vida de las personas.

La urgencia (palabra de común uso en la competencia semántica europea, pero de muy pocos efectos pragmáticos) con la que la Unión Europea debe tomar medidas para frenar su desangramiento no justifica el que se permita al liberalismo económico destrozar el acervo ideológico que sirvió para construir progreso y paz en el continente. Lo social es, repetimos, no subsidiario de lo económico (¡mucho menos de lo monetario!) sino esencia que ha de nutrir las políticas en esos ámbitos. El semestre europeo no debe “contemplar” (casi en definición de Salinas) lo social, sino que debe estar inspirado por ello. Debe ser el beneficio del conjunto de las europeas y de los europeos el ulterior fin de la Unión Económica, y no un mero elemento adyacente al que se le puede dotar o descapitalizar en función del interés de los pocos. De poco o nada sirve repetir que los países europeos con diálogo social más robusto y políticas sociales de mayor calidad y cobertura son las más igualitarias y democráticas, las que más y, sobre todo, *mejor* crecen económicamente, etc. si ideológicamente la política en su conjunto trabaja por y para el capital y deshereda a una ciudadanía que, al final, acaba votando *Brexit*.

Conscientes de que las políticas económicas de la UE han tenido terribles consecuencias para la Unión en todos y cada uno de sus ámbitos (mayores desigualdades, estagnación o decrecimiento económico, pérdida de derechos sociales, avance de los partidos xenófobos y/o ultranacionalistas, avance del antieuropeísmo, aumento de la mortalidad infantil, pérdida de peso en la escena internacional, aumento de la pobreza y de la exclusión social, etc.), es obligación de los sindicatos y de las patronales reclamar que la Comisión y los Estados miembros de la Unión abandonen el sustrato ideológico que inventa el pilar social y se impregnen de los valores socialdemócratas que alentaron la idea de la Unión Social en la que el desarrollo económico solo tiene sentido si trasciende y consigue progreso social. El pilar no puede y no debe ser una invitación a los Estados o un complemento a unos fondos sociales que cada vez parecen más y casi en exclusiva una fuente de financiación a las empresas.

“*Es la economía, estúpido*” es una frase que hemos oído con mucha frecuencia en los últimos años. Se le atribuye a Carville, estratega de la campaña de Clinton contra Bush padre, y que hemos recibido con cierta gracia y repetido. Hasta nosotros (error). El tercer eslogan de campaña era “*Y no te olvides de la sanidad*”. Esta última máxima es la que debiera de hacernos reflexionar y alarmarnos, al evidenciar la separación que se establece entre lo económico y lo social. Nada tiene que ver esta idea de la economía con la marxista. Muy al contrario: es la trampa en la que muchos (más que



<< ES OBLIGACIÓN DE LOS SINDICATOS Y DE LAS PATRONALES RECLAMAR QUE LA COMISIÓN Y LOS ESTADOS MIEMBROS SE IMPREGNEN DE LOS VALORES SOCIALDEMÓCRATAS QUE ALENTARON LA IDEA DE LA UNIÓN SOCIAL >>

muchas) cayeron. En la que Europa sigue obstinada y habla de pilares sociales como tercer eslogan después de la economía y supedita aquellos a la primera.

Pues bien, no... No es la economía, estúpidos. Es lo social y no lo monetario lo que conseguirá más y mejores empleos, un planeta más verde y limpio, una unión más democrática, cohesionada e igualitaria. Es la Unión Social la que hará de todas y todos nosotros, un lugar más justo y de progreso. ¡¡Es lo social, lo social, lo social, estúpido!!



EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta, **escríbenos e intentaremos ayudarte**
e-mail: ssociales@fete.ugt.org



SECTOR SALUD, SOCIO SANITARIO Y DEPENDENCIA

01

Soy auxiliar del Servicio de Ayuda a Domicilio, necesito saber en el caso de que el usuario al que presto servicio sea diabético, ¿debo cortarle yo las uñas?

En tratamientos de anticoagulantes, diabetes, uñeros o uñas clavadas, el corte de uñas corresponde al enfermero o enfermera.

Si el corte de uñas está relacionado con la higiene personal es tarea que debe desarrollar el/la auxiliar del Servicio de Ayuda a domicilio.

02

Soy un trabajador de una residencia de mayores, he estado en situación de IT, al incorporarme la empresa me dice que no he cumplido la jornada anual y que, por lo tanto, tengo que recuperar el tiempo que he permanecido en IT, ¿tiene la empresa razón?

Los días que el trabajador está en situación de IT no han de ser objeto de devolución o recuperación.

03

Soy una trabajadora de una residencia de mayores, con motivo de la hospitalización de mi padre, solicité a la empresa los 3 días de manera fraccionada, contestándome que debo cogerlos de forma continuada, ¿es cierto, el artículo 52.C Licencias retribuidas dice eso?

El texto del VI Convenio Marco Estatal en su artículo 52.C no admite dudas, en los caso de enfermedad grave que requieran hospitalización, no existe solo la posibilidad de disfrutar los días de forma continuada, si se opta por el fraccionamiento, los días tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que habrían tenido si se hubieran disfrutado de forma continuada.





PRISIONES

01

¿Puede entenderse un protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado que no tenga a los empleados públicos penitenciarios entre los colectivos esenciales?

Para la Administración no solo es una posibilidad sino que ha convertido esta idea en realidad. El juego de equilibrios entre la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y la Dirección General de Función Pública se ha materializado en una de estas fórmulas de ingeniería lingüística que desacredita a quien se atreve a insultar nuestra inteligencia con su redacción: “Por lo que se refiere al ámbito de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, se realizará en el plazo de 6 meses una valoración de la posibilidad de disponer de una regulación especial de protocolo”.

La Secretaría General ha abordado este tema como un problema de gestión y no como un instrumento para el avance en la protección de los empleados públicos

penitenciarios. Día a día constatamos nuevos casos de violencia en nuestro ámbito laboral. Los datos que ofrece la Administración Penitenciaria (a nuestro juicio incompletos) sobre la dureza de nuestro entorno profesional sitúan en 144 el número de trabajadores que fueron agredidos en 2013, incrementándose hasta los 168 en 2014.

UGT seguirá luchando para eliminar la idea de que, en ciertas ocupaciones profesionales, cabe la aceptación de un cierto grado de violencia como una parte misma del trabajo. NO cabe ningún tipo de violencia contra los empleados públicos

de instituciones penitenciarias. No es consustancial, no es inevitable, no es aceptable.

CRIANZA

01

Soy una funcionaria de 63 años que cotiza al Régimen General con 33 años de servicio, he tenido 3 hijos y estuve en excedencia durante 5 años en los años 80. Quería saber si me podría jubilar anticipadamente en este año.

La jubilación anticipada que regula el art. 161 1.a de la Ley General de la Seguridad Social establece que el periodo mínimo de cotización es de 35 años y, aunque la legislación actual le concedería 112 días cotizados por cada hijo (disposición adicional cuadragésima cuarta), si no estaba cotizando cuando tuvo a sus hijos, no alcanzaría a los 35 años exigidos.

UGT en su programa de acción del 42 congreso lleva como reivindicación que se considere como cotizado un año por cada hijo. En la próxima renovación del Pacto de Toledo reivindicaremos ante el Gobierno esta medida, ya que creemos que la crianza de los hijos no debe servir de discriminación hacia las mujeres.



LIBRO

CHAVS, LA DEMONIZACIÓN DE LA CLASE OBRERA



Autor: Owen Jones. Editorial: Capitan Swing. Año: 2012. Nº pág.: 360. ISBN: 9788494027970. Otros datos: <http://www.casadellibro.com/libro-chavs-la-demonizacion-de-la-clase-obrera/9788494027970/2054077>

Si bien Gran Bretaña se convirtió a lo largo de los siglos XIX y XX en la cuna de uno de los movimientos sindicales más potentes del continente, hoy solo queda un lejano recuerdo. En *Chavs, la demonización de la clase obrera*, Owen Jones plasma de forma magistral el profundo odio de clase instaurado actualmente en la sociedad británica.

Jones sitúa el cambio de paradigma de clase en los gobiernos de Thatcher (1979-1990) cuyas políticas no solo supusieron el debilitamiento extremo de las fuerzas sindicales sino que además se configuraron como la semilla del darwinismo social en el país. Así, la connivencia entre los sectores financieros, políticos y mediáticos ha servido para desnaturalizar y posteriormente deslegitimar a la clase trabajadora. Capítulo tras capítulo, Jones escudriña la ingeniería puesta al servicio de la desigualdad cuyo impacto ha alcanzado todas las facetas de la vida pública: desde la reforma fiscal diseñada en beneficio de los intereses de las clases más pudientes, la política de vivienda pública, las prestaciones sociales, la educación, las condiciones laborales de los y las trabajadores de Gran Bretaña, hasta el fútbol, pasando por los programas de televisión y espectáculo. Todo vale cuando se trata de inocular el odio de clase hacia los más desfavorecidos de la sociedad. Bajo la defensa de la meritocracia se esconde uno de los ejercicios de clasismo social más alarmantes de las últimas décadas que está produciendo serios estragos entre las personas más vulnerables. Mientras Thatcher y sus seguidores negaban la existencia de lucha de clases en Gran Bretaña, la practicaban vigorosamente.

Chavs, la demonización de la clase obrera es una lectura ligera que, sin embargo, se encuentra cargada de una fuerza arrebatadora y clarividente que no deja ni puede dejar indiferente al lector.

DOCUMENTAL

4% DESIGUALDAD EN HOLLYWOOD

Título original: *The 4%: film's gender problem*. País: EE.UU. Año: 2016. Apta para todos los públicos. Directora: Caroline Suth. Duración: 28 min. Trailer: <https://www.youtube.com/watch?v=UK10c6aAAJk>. Web: <http://www.epix.com/movie/the-4-percent-films-gender-problem/>

El documental *4% desigualdad en Hollywood* forma parte de una serie de cortometrajes del productor Alex Gibney que buscan denunciar la brecha de género existente en la industria del cine. El título del documental tiene su origen en el hecho de que en los últimos 13 años el número de mujeres que han dirigido películas en Hollywood es tan solo del 4%. Los datos son alarmantes: en los últimos 85 años tan solo cuatro mujeres han sido nominadas al Oscar en la categoría de "Mejor dirección" y de ellas, únicamente, Kathryn Bigelow se ha hecho con la estatuilla por *En tierra hostil*. La imposibilidad de acceder a películas de alto presupuesto, la construcción estereotipada de los papeles femeninos o el prejuicio de que las mujeres no pueden dirigir películas de acción son algunas de las denuncias de este cortometraje que intercala datos estadísticos con las experiencias de diferentes personalidades del mundo del celuloide, como Anjelica Huston, Michael Moore, Mo'Nique y America Ferrera, entre otros.

POR MAURICIO MAGGIORINI

Dejando todo atrás...

