

marzo 2017

la karishina

núm. 4

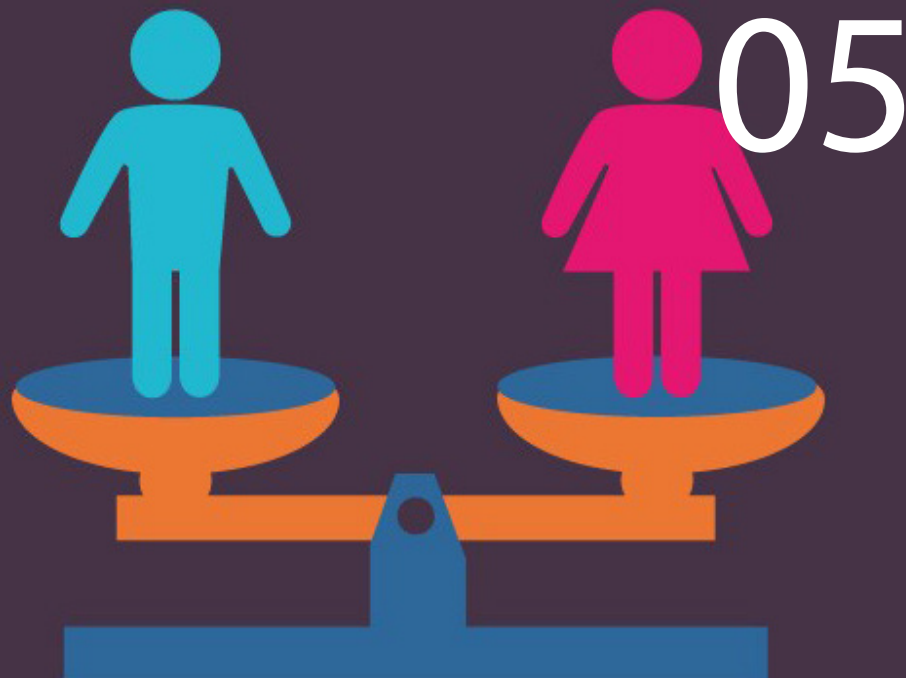
REVISTA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA FeSP



SEGUIMOS LUCHANDO

8 de Marzo Día Internacional de la Mujer Trabajadora





- 03** EDITORIAL
Por Julio Lacuerda
- 05** A DEBATE
¿Para qué sirven las políticas de igualdad?
Por Luz Martínez Ten
- 08** DIALOGANDO CON...
Susana Ruiz. Oxfam Internacional
- 11** HERRAMIENTAS
10 errores que nunca debes cometer cuando
negocias un plan de igualdad
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
El reconocimiento de la Igualdad
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD
Las precursoras
- 18** MIRANDO A EUROPA
Igualdad en la Administración Local y Autonómica
- 20** EL SINDICATO RESPONDE
- 22** ÚLTIMO MINUTO
- 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
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Redacción
Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSPUGT
Avda. de América, 25 - 3^a planta
28002 Madrid
Tel: (+34) 91 589 7023/7230
mail: mujerpsociales@fesp.ugt.org
igualdad.federal@fesp.ugt.org
<http://www.fspugt.es/>

Diseño y maquetación
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSPUGT
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Ilustrador
Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





SINDICALIZAR LA IGUALDAD

La participación de las mujeres en UGT se remonta a finales del siglo XIX, cuando una minoría de mujeres muy activas se une a la lucha de la clase obrera. Con la revolución industrial, desaparecen los pequeños talleres familiares y las mujeres para subsistir, se ven obligadas a aceptar trabajos en condiciones inhumanas en jornadas de diez y doce horas con un salario muy inferior a los hombres. En 1891, el periódico El Socialista les daría la bienvenida como combatientes que con entereza y energía participan en las huelgas y manifestaciones. En el Congreso de UGT de 1932 se incluye la consigna "A igual trabajo, igual valor" y se aprueba bajar la cuota a las mujeres para facilitar su afiliación. Cuatro años después la afiliación femenina era de un 4%.

<< DESDE EL AÑO 1888 EN EL QUE SE FUNDA UGT, LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, HA IDO PROGRESIVAMENTE, CIMENTANDO LOS PILARES DE NUESTRA ORGANIZACIÓN HASTA CONVERTIRSE EN UNO DE LOS EJES CENTRALES DE LA NEGOCIACIÓN Y REIVINDICACIÓN SINDICAL >>

Desde el año 1888 en el que se funda UGT, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha ido progresivamente cimentando los pilares de nuestra Organización, hasta convertirse en uno de los ejes centrales de la negociación y reivindicación sindical. Actualmente nuestras compañeras en la Federación de Empleadas y Empleados Públicos de UGT (FeSP-UGT) representan el cincuenta y tres por ciento de la afiliación y están presentes en todos los ámbitos de toma de decisiones. Sin embargo, la tendencia hacia la equidad social y laboral, a la que sindicalmente hemos contribuido, está sufriendo un importante retroceso, producido por las decisiones políticas en la gestión neoliberal de la crisis económica.

Los recortes en el Estado de Bienestar, a través de la reducción presupuestaria del gasto público en servicios esenciales, como sanidad, educación, asistencia social o dependencia, ha hecho que las Administraciones Públicas reduzcan su contratación y recorte los salarios, lo que ha repercutido directamente en un número importante de mujeres que optaban por esta salida laboral. Por otra parte, las mujeres se han visto obligadas a asumir, por el rol social que histórica e injustamente han ocupado, una parte importante de las prestaciones de cuidado y atención familiar que el Estado ha dejado de garantizar. Recordemos que la Ley de Dependencia ha sufrido una reducción de recursos y beneficios de un 14 por 100, paralizando el reconocimiento de los derechos y elevando los niveles de dependencia requeridos para obtener la prestación. Se ha reducido la inversión en educación infantil. Se han cerrado una gran parte de las escuelas rurales y eliminadas las becas de comedor y transporte.

A la vez que disminuía el gasto en prestaciones sociales y de cuidados, la reforma laboral del 2012 termina con las reducciones de cotizaciones por contratación de mujeres y adopta medidas que hacen más difícil la conciliación familiar, personal y profesional. Otro de los efectos perversos de las medidas de austeridad ha sido priorizar la contratación de empresas para la realización de servicios públicos, teniendo en cuenta el coste y no la calidad de la prestación que realizan, ni los derechos de la plantilla. O la promoción de empleos flexibles a tiempo parcial o autoempleo para las mujeres. Así como, el retroceso en políticas de igualdad, entre las que se encuentran las destinadas a la violencia de género, cuyos presupuestos han caído en más de un 26% desde el año 2010. Las consecuencias son evidentes, tal y como indica el informe de UGT para el ocho de marzo, que sitúa en un 23,6% el paro femenino (España es el segundo país europeo, después de Grecia, con los niveles de desempleo femenino más alto). La ocupación a tiempo parcial también es mayoritaria para las mujeres. Un 72,17% de las trabajadoras tienen una jornada a tiempo parcial frente al 27,83 de los trabajadores.



<< LA BRECHA SALARIAL SE HA INCREMENTADO EN ESTOS CUATRO ÚLTIMOS AÑOS PASANDO DEL 22,5% AL 23,2% EN EL SALARIO MEDIO ANUAL. LA CONSIGNA IGUAL TRABAJO IGUAL VALOR QUE RECLAMABAMOS EN EL CONGRESO DE 1932 SIGUE SIENDO HOY UNO DE LOS MAYORES EXPONENTES DE DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL >>

La desregulación del mercado de trabajo con empleo irregular, inestable, precarizado en una sucesión de contratos puntuales con salarios bajos y jornadas parciales recae en mayor medida en los sectores feminizados entre los que se encuentra la sanidad y la dependencia, con especial incidencia en el trabajo a domicilio y en residencias.

La brecha salarial se ha incrementado en estos cuatro últimos años, pasando del 22,55% al 23,25% en el salario medio anual. La consigna "Igual trabajo, igual valor" que reclamábamos en el congreso de UGT de 1932 sigue siendo hoy, uno de los mayores exponentes de desigualdad en el mercado laboral.

Casi el 98% de los permisos de maternidad son disfrutados únicamente por la madre frente al 2,04% de padres y las excedencias (no retribuidas) por cuidado familiar son casi exclusivamente para las mujeres.

Estos datos reafirman la importancia de sindicalizar la igualdad en la negociación colectiva, a través de los convenios y planes de igualdad, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo e introducir medidas de corrección en el acceso, la formación, la promoción y la remuneración, así como acciones dirigidas al análisis de categorías y niveles salariales, de forma que obedezcan a criterios objetivos, en estrecha relación con el desempeño de las tareas, y valorándose las aptitudes necesarias como elemento para fijar retribuciones iguales por trabajos de igual valor, paliando los actuales sistemas de clasificación directa o indirectamente discriminatorios.

Desde FeSP-UGT reiteramos nuestro compromiso sindical en la lucha contra la discriminación por género, que se concreta en la negociación de convenios y planes de igualdad en los que trabajamos para incorporar acciones positivas, para actuar contra la violencia de género y el acoso, así como para incorporar medidas de conciliación dirigidas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

Continuamos exigiendo la recuperación de la inversión en políticas y servicios públicos, la contratación y reposición de plantillas necesarias para recuperar los derechos perdidos y seguir avanzando en la construcción de un Estado de Bienestar que priorice a las personas frente al mercado. Reiteramos la importancia de los Organismos de Igualdad, así como el desarrollo de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la urgencia de cerrar un pacto de estado contra la violencia de género y la aprobación de una Ley de Igualdad Salarial.

Este ocho de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora queremos mostrar nuestra solidaridad con todas las mujeres del mundo, en especial con las refugiadas que huyen de la guerra o de situaciones de explotación, de falta de libertad o de violencia. Exigimos acuerdos internacionales para que en todos los países del mundo se garanticen los Derechos Humanos de las Mujeres.

Este ocho de marzo, y los 364 días restantes, desde FeSP-UGT seguiremos trabajando sindicalmente por que la igualdad entre mujeres y hombres deje de ser una utopía.

Julio Lacuerda
Secretario General de FeSP UGT



¿PARA QUE SIRVEN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD?

Debido a las medidas de austeridad desarrolladas en los años de la crisis económica estamos asistiendo a un retroceso radical de las políticas de igualdad realizadas por el Estado e incluso por la propia Unión Europea.

POR LUZ MARTINEZ TEN

S^a MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES FeSP UGT

Tal y como afirma Cecilia Castaño, cuando el compromiso político con la igualdad de género deja de sustentarse sobre los objetivos de equidad y justicia social y pasa a justificarse de forma exclusiva en términos de resultados económicos, si la situación económica empeora, es fácil para los gobiernos utilizar la excusa de la reducción del gasto público para revertir las políticas de igualdad y eliminar los organismos de igualdad de género, lo que sin duda está ya repercutiendo en la situación de las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo su situación laboral, participación social y política, situaciones de violencia, y en el papel de la atención y cuidados.

Para comprender el camino que hemos recorrido hasta la constitución de los organismos y políticas de igualdad, es necesario recordar que los avances de igualdad conseguidos en el marco político nunca obedecen a hechos casuales, sino que responden al empeño constante y decidido de las mujeres por transformar una realidad que históricamente las ha discriminado. En palabras de Celia Amorós "las reivindicaciones



Definimos el concepto de Igualdad entre hombres y mujeres

El feminismo nace en el contexto de la ilustración, como un movimiento que reivindica los derechos de las mujeres y denuncia las profundas desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Desde entonces, los movimientos de mujeres, participan activamente tanto a nivel internacional como nacional para eliminar todas las formas de discriminación, no sólo entre mujeres y hombres, sino también las formas de discriminación clasista o étnica, y la antidemocracia. Y han contribuido al reconocimiento de la igualdad como un derecho internacional y un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible en toda sociedad que se precie de democrática.

El feminismo ha contribuido al desarrollo de la democracia definiendo a igualdad entre mujeres y hombres, como principio fundamental de los derechos humanos de las mujeres.

<< recordemos que incluso una reivindicación tan aparentemente “natural o evidente” como el derecho al sufragio era rechazada como antinatural por la mayor parte de la sociedad >>

no pueden entenderse como algo dado, lógico o natural. Al contrario recordemos que incluso una reivindicación tan aparentemente natural o evidente como el derecho al sufragio era rechazada como antinatural por la mayor parte de la sociedad. Así, hasta llegar a la consecución de las políticas de igualdad se ha recorrido un largo proceso en el que el sistema se ha defendido una y otra vez, de muy diversas formas, de las legítimas aspiraciones de igualdad de la mitad de la humanidad.

Recordemos que el Estado nación del siglo XIX excluyó a las mujeres de la ciudadanía, negándole los derechos por los que había luchado la Revolución Francesa. El Código Civil Napoleónico, que sirvió de modelo a muchos países, restringió a las mujeres al ámbito de la familia, convirtiendo a los hombres en sus jefes con poder casi absoluto sobre las mujeres que eran relegadas al ámbito privado. El movimiento sufragista se reveló contra esta situación. La petición del voto para las mujeres fue considerada como el primer paso para la consecución del acceso a los espacios que habían sido vetados como la educación, la participación económica, la vida cultural o social. Al finalizar la Segunda Guerra Mundial el derecho al voto fue extendiéndose en los países europeos y americanos. Sin embargo la consecución del voto no equiparó a las mujeres con los hombres. El estado siguió considerando a la mujer como responsable principal de la familia y de las tareas de cuidado y bienestar a la vez que la plena ciudadanía, la autoridad y estatus de dominio recaían en el varón.

La lucha de las mujeres desde el movimiento feminista, los sindicatos y partidos políticos fueron decisivos para la que la igualdad se convirtiera en una meta política central de los sistemas democráticos. Sin embargo, la incorporación de las mujeres a la ciudadanía, no acaba con siglos de discriminación. Para corregir esta desigualdad era necesaria la participación del Estado que debía conseguir con políticas adecuadas, no solo la igualdad ante la ley, sino la igualdad real. En la medida que estás demandas adquirieron legitimidad y consenso, en muchos países se comenzaron a implementar políticas públicas para corregir la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres. Las políticas de igualdad han sido impulsadas tanto por los gobiernos como por estructuras supra-nacionales como Naciones Unidas, la Unión Europea y organizaciones como OIT o las Organizaciones Sindicales Internacionales.



<< ¿Para que sirven las políticas de igualdad? Para lograr una democracia plena donde la mitad de la humanidad no este discriminada >>

La última Estrategia de Igualdad de Género aprobada en Europa 2015- establece cinco ámbitos prioritarios: el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres; la reducción de la desigualdad de salarios y pensiones por razón de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; la lucha contra la violencia de género y la protección y el apoyo a las víctimas;

y la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Volvamos a nuestra pregunta inicial ¿para qué sirven las políticas de Igualdad? Para lograr una democracia plena donde la mitad de la humanidad no esté discriminada. Se implementan a través de organismos y mecanismos creados concretamente para ello combinando la creación de medidas específicas y el enfoque transversal, desde el nivel estatal, nacional y local, encontrando un referente continuo en las recomendaciones realizadas por los organismos internacionales como Naciones Unidas, la Unión Europea, OIT, Organizaciones Internacionales de Sindicatos..

Y ahora hagamos una última pregunta ¿Cuáles van a ser las consecuencias del retroceso de políticas de igualdad, el paro que ha sufrido el desarrollo de la Ley de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, el recorte de presupuestos de género, los recortes en políticas públicas o el desmantelamiento de organismos decisivos como el Instituto de la Mujer? Según el informe Global Gender Gap Report 2016 del Foro Económico Mundial, la igualdad de género podría retrasarse 170 años, hasta el 2186, al frenarse de forma drástica los avances de género. Una cifra más que alarmante que nos recuerda que la igualdad debe ser uno de los objetivos principales de nuestra acción sindical.



DIALOGANDO CON SUSANA RUIZ

Responsable de Justicia Fiscal en Oxfam International.

Entre 2012 y 2013 coordinó la campaña de Justicia Fiscal de Oxfam en América Latina, después de haber trabajado en políticas fiscales en el departamento de campañas de Oxfam Intermón en España.

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

Oxfam lleva cuatro años alertando sobre esta crisis de superconcentración de riqueza. ¿La concentración de riqueza sigue agudizándose?

La riqueza individual oculta, los paraísos fiscales están en el corazón de la UE y para nosotros están provocando un juego muy perverso haciendo que los países compitan pero no generando valor sino generando una depreciación fiscal. Países como Irlanda no solo tienen una baja tributación sino que además tienen acuerdos con las empresas que les permiten sacar prácticamente a coste cero los beneficios a paraísos fiscales. El primer coste es el de los estados, se pierden impuestos tributarios y esto es una cuestión matemática lo que no entra por impuesto de sociedades por esos beneficios empresariales al final es un coste que no se puede dedicar a inversión en educación, en sanidad, en protección social.

Generan un modelo muy perverso porque hacen que los países estén compitiendo por atraer la inversión pero no basado en un valor real sino en cuestiones que son artificiales. ¿Como compite una pyme con esa empresa que se traslada a estos países con una laxa legislación fiscal con esos beneficios que no van a tributar? Generas una economía que va a 2 velocidades con unas empresas que quieren tener un comportamien-

to fiscal más responsable y aquellas que utilizan la legalidad para pagar menos y eso arrastra a todas las demás.

Más allá del coste tributario hay que verlo como un modelo económico que está generando una presión económica muy injusta sobre otras empresas y que además tiene un coste también en la no creación de un empleo de calidad. Estamos viendo como los países están bajando su tipo nominal en el impuesto de sociedades. En España hemos pasado en los últimos 10 años del 35% al 25%. Todo esto es también la respuesta del Reino Unido al Brexit y es lo que está anunciando Trump ahora. ¿Hasta dónde podemos bajar el Impuesto de Sociedades? Y lo que no se paga por el Impuesto de Sociedades ¿Quién lo va a compensar?

Podemos deducir, que se traduce en un modelo tributario injusto...

Lo que está haciendo es que el modelo tributario sea todavía más regresivo porque para que el sistema tributario sea progresivo tiene que estar compuesto de varios impuestos que corrijan esa desigualdad, que hagan que aquel que tiene más este aportando más. Los impuestos sobre la renta empresarial e individual son los impuestos más progresivos, los que pue-



<< LA FILOSOFÍA QUE ORIENTA EL TRABAJO DE LA FOP SE BASA EN EL DESARROLLO DE EXPERIENCIAS DE GESTIÓN QUE DEMUESTREN LA VIABILIDAD >>

den ayudar a corregir esa desigualdad. Si sobre estos hay una contribución mucho más laxa ese esfuerzo tiene que trasladarse a otros y a quien se traslada o a un mayor esfuerzo fiscal de las clases medias o a un esfuerzo que venga vía consumo y tenemos un diseño tributario en el que ahora el 84% del esfuerzo de la recaudación viene de las familias, así que solo un 13% viene de las empresas. En cambio antes de la crisis en 2007 era un 75% lo que venía de las familias y un 22% venía de las empresas por lo que la tendencia es hacia un desequilibrio cada vez mayor.

¿Qué es la TASA ROBIN HOOD que desde Oxfam Internacional defendéis?

La tasa Robin Hood es una recuperación de la idea de la tasa Tobin que es gravar determinadas transacciones financieras que tienen un carácter especulativo y que ahora están prácticamente desgravadas para enfriar esas operaciones más especulativas y por otro recaudar recursos que puedan ser reinyectados en políticas sociales, políticas de cambio climático, políticas de lucha contra la pobreza y la desigualdad. Un impuesto que iría al corazón de muchas de las actividades fi-

nancieras que han estado en la base de la crisis pero que también podría corregir muchos de los desequilibrios en inversión de estos últimos años.

¿La riqueza heredada sigue siendo un factor determinante para las generaciones futuras?

Existe una superconcentración de la riqueza pero también existen mecanismos de redistribución. Cuando tu suprimes los impuestos de distribución más equitativos, que son impuestos sobre la riqueza, sobre el patrimonio, sobre las herencias y sucesiones, estas determinando la capacidad de aprovechar oportunidades para generaciones futuras. Incluso de inversión (o microinversión). Para muchos expertos, la riqueza heredada es una de las causas que perpetúan la desigualdad económica, especialmente cuando muchos países no aplican gravámenes o no logran recaudarlos. A nivel global, la desigualdad de rentas es muy inferior a la desigualdad de patrimonio. Sin embargo, y sin confundir ambas magnitudes, están estrechamente interrelacionadas. La desigualdad económica en su conjunto, tanto de ingresos como de riqueza, está estrechamente asociada a la igualdad de oportunidades y a la movilidad social. Son magnitudes diferentes, pero estrechamente interrelacionadas. Existe una Conexión entre la concentración de riqueza extrema y la concentración de poder.

La desigualdad extrema tiene un impacto mayor en las vidas de las mujeres, al estar sobrerrepresentadas en los sectores más precarizados. La desigualdad permanece porque las políticas públicas la siguen transmitiendo. ¿Cómo la transmiten?

La feminización del mercado laboral hizo que las mujeres salie-



ran de casa y hemos dejado a otra mujer al cargo que generalmente procede de otro país y se está interiorizando de una manera muy natural ¿Habéis contabilizado lo que significa? Como no existen esas políticas públicas adecuadas estamos buscando sustitutos, que generalmente son sustitutas, para cuidados de menores y dependientes a quienes estamos trasladando toda la carga de la desigualdad, porque normalmente tienen que asumir dejar atrás a la familia e hijos o trabajar en condiciones de protección muy débiles con ingresos muy bajos y con horarios prácticamente imposibles. Se hace en muchas ocasiones la vista gorda porque es lo que permite a muchas mujeres el salir del hogar para desempeñar su trabajo.

Es una especie de rueda de supervivencia, por eso a mí me cuesta el estigmatizar todavía más a quienes en el fondo lo único que están haciendo es sobrevivir, por eso es importante volver a poner el foco en el Estado para romper ese abuso o esa desestructuración que se está generando. Deberíamos tener una políticas públicas justas. Hay que recuperar el papel del estado porque es quien tiene las mayores posibilidades de cambiar las cosas. Y hay que exigirlo en el momento en el que votamos, tenemos que asumir que esto no es un cheque en blanco si no que estamos dando un voto para que se cambien las políticas en una determinada dirección.

¿Qué capacidad tienen las empresas?

Las empresas pueden elegir. Desde no generar competitividad a base de una competencia que devalúa la contribución individual y es una parte importante porque el modelo se dirige hacia el lado contrario, hacia una supermaximización del beneficio que no reinvierte en la cadena de valores si no sobretodo en el accionista.

Pueden elegir desde la política fiscal, desde las políticas salariales, desde la política de inclusión, desde el modelo de contratación, desde las políticas de conciliación de horarios, pero también en las condiciones que pagan a los proveedores y la suma del comportamiento de muchas empresas tienen un impacto en el modelo que tenemos ahora. Hay que conseguir que las empresas entiendan que un cambio en su cultura hacia un modelo más responsable tiene un precio positivo en su actuación después en el mercado.

Las compras públicas deberían tener un sesgo más importante hacia empresas que tengan un impacto positivo en la sociedad. La Administración tiene una responsabilidad muy importante porque con el dinero de los ciudadanos se está contratando a empresas que están alimentando esta rueda de la evasión fiscal y que contribuyen a la discriminación salarial... deberían existir unos protocolos de compra responsable mucho más efectivos desde el marco de la contratación pública.



Caso McDonald's

Los sindicatos acusaron a McDonald's de evadir 1.000 millones en impuestos. Tres organizaciones sindicales europeas y americanas y una ONG británica denunciaron que la cadena de comida rápida montó una estructura en Luxemburgo con filiales en suiza para evadir impuestos. El informe analiza que McDonald podría deber unos 68,5 millones de euros en impuestos no pagados durante los últimos cinco años".

¿Qué podemos hacer los sindicatos?

Los sindicatos tenéis una fuerza brutal, cuando tú piensas que esto no es solamente una cuestión muy técnica sino que está definiendo tu modelo empresarial. Cuando una empresa dice que no tiene beneficios (como Apple o Mc Donals) esos beneficios que dicen que no tienen son reales o son beneficios que se han fugado artificialmente fuera. Cuando dice que no puede pagar más a los trabajadores porque es el beneficio que le queda a la empresa ¿de verdad estamos hablando de un beneficio real? o es un beneficio que se ha camuflado en parte porque se han utilizado todas estas artimañas contables para llevárselo a paraísos fiscales, y que quede luego solamente en un retorno al dividendo de los inversores. Los sindicatos tenéis la fuerza de mostrar que realmente el beneficio, la actividad que genera la empresa, tiene una realidad distinta de la que están dando las cuentas y por lo tanto eso debería de retornarse al trabajador, al menos con unas políticas salariales que sean más justas.



10 ERRORES QUE NUNCA DEBES COMETER CUANDO NEGOCIAS UN PLAN DE IGUALDAD

1. Olvidar su utilidad en la negociación sindical.

Los planes de igualdad constituyen uno de los principales instrumentos para afrontar la cuestión de la igualdad de género de manera global y articulada que deben ir vinculados a la negociación colectiva, ya que la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos, permiten que la cuestión de la igualdad se introduzca en la agenda negociadora. Temas tan importantes como el tiempo de trabajo, la corresponsabilidad o la revisión de categorías profesionales y la igualdad retributiva junto con las cláusulas de acciones positivas en los planes de igualdad, garantizan la incorporación de medidas concretas en las Administraciones Públicas y en las empresas, aunque en ocasiones se trate solo de trasponer las disposiciones legales ya existentes al convenio colectivo.

2. Desaprovechar el diagnóstico del plan para conocer la realidad.

Consideramos que los planes de igualdad, nos permiten conocer la realidad, no sólo de las condiciones laborales, sino también de la evolución, eficacia y calidad políticas públicas que se están desarrollando, ya que a través de los diagnósticos, obtenemos información de los servicios y actuaciones que se están realizando en temas tan importantes como la dependencia, la sanidad, los servicios sociales, la atención a menores, la atención a personas migrantes o refugiadas, la violencia de género, etc. la información que obtenemos sobre las personas contratadas, funciones, horarios, reposición de plantillas, características del servicio, ofrece una panorámica muy completa de la evolución del sistema de bienestar y protección en el marco político de la crisis, a la vez que desarrollamos estrategias sindicales para defender los Servicios Públicos.



3. Admitir diagnósticos incompletos y sin interpretación.

Los primeros datos que nos ofrecen suelen ser incompletos o no disgregados por convenios, sectores y funciones. Un problema que se agrava en las empresas multiservicios donde el volumen de negocios dificulta tener una visión concreta de los fines y funciones de la empresa. Otro de los problemas a los que nos enfrentamos es la No interpretación de los datos. Se suelen presentar tablas sin ningún tipo de análisis que ayude a esclarecer las situaciones que presenta, lo que dificulta nuestro trabajo, a la hora de comprender las situaciones de discriminación. Todas las empresas suelen utilizar el mismo modelo de recogida de datos y lo hacen para el conjunto de las líneas de negocio sin distinción. Este hecho suele llevar a una distorsión de los datos ya que cada sector requiere de un análisis diferenciado que se adecue tanto al servicio que realizan, como al nivel de contratación o a los usuarios con los que trabaja.

4. No comunicar el plan.

Existe una escasa permeabilidad al interior de las empresas e instituciones. La negociación del plan que se realiza normalmente con el equi-



po de recursos humanos, pero hay poca información sobre como transcende al conjunto de las trabajadoras y trabajadores. A nivel sindical, las empresas prefieren desvincular el plan de cualquier otro tipo de negociación y son reacias a la representación de delegadas y delegados de los centros, pero sin su presencia no se puede contrastar la información.

5. Pensar que las medidas de igualdad son a coste cero.

La creencia de que la igualdad no cuesta, sirve como comodín para que las acciones programadas o el tiempo dedicado no entre en los presupuestos de las empresas. Cambiar la cultura de las Instituciones y empresas, requiere información sobre los planes, compromiso con las acciones, y formación e información sobre sus derechos y deberes, al conjunto de la plantilla.

6. No concretar objetivos ni resultados esperados.

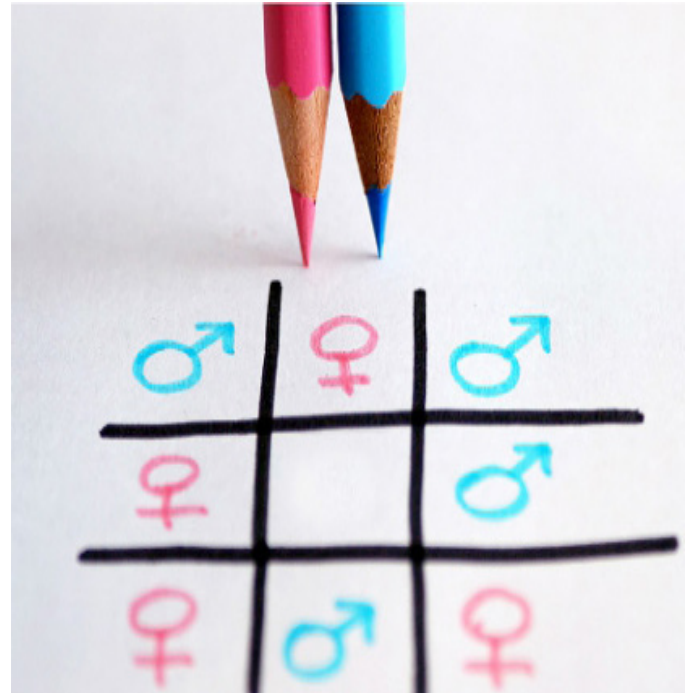
La formulación de Planes sin concreción de objetivos específicos, sin resultados esperados y sin indicadores de evaluación de resultados son planes sin ningún recorrido. En este tipo de planes suelen identificar las acciones con los objetivos. Es decir, que cuando formulan una acción están dando por hecho que el objetivo se va a cumplir. Las medidas que se proponen no parten de una adecuada comprensión de desigualdad de género y se convierten en acciones aisladas que no se dirigen a la garantía de un derecho fundamental como es la no discriminación, sino a la mejora de las "mujeres" como colectivo genérico, con acciones que suelen situarse en el ámbito de la voluntariado.

7. Obviar el potencial de la comisión de seguimiento.

Dentro del plan se deben establecer la periodicidad de reuniones y el objetivo de las reuniones y fórmulas para modificar o completar el plan cuando los objetivos no se están consiguiendo o si surgen problemas que hay que afrontar. Se debe solicitar que haya una persona o equipo responsable de la igualdad.

8. Pasar por alto la desigualdad retributiva que suele encontrarse en los complementos.

No siempre es fácil diagnosticarla porque existe una tendencia a negar la discriminación cuando se trata de diferentes trabajos, pero de igual valor. A la vez que no se hace distinción entre lo que es discriminación directa e indirecta. En ámbitos como la administración se suele negar que haya discriminación, sin tener en cuenta la que se produce de forma vertical.



En la mayoría de los casos existe un desconocimiento de lo que significa desigualdad salarial y como se produce, por lo que su análisis nos exige un trabajo exhaustivo sobre los complementos, funciones, jornadas, conciliación y sectores de actividad.

9. No atender a la formación específica en igualdad.

Es importante concretar quien imparte los curso, duración, con qué medio, presencial o virtual, (en muchas ocasiones las trabajadoras y trabajadores están dispersos, como ocurre en el sector de la limpieza, jardinería, ayuda a domicilio, etc). Concretar si está dentro del horario laboral o si las personas con excedencia y/o permisos de conciliación reciben la formación .

10. Olvidar las medidas de corresponsabilidad.

Las medidas para aumentar la corresponsabilidad son muy limitadas y se sitúan claramente en el marco de la conciliación, en el que las responsabilidades del cuidado son adjudicadas a las mujeres y no se promueve un verdadero cambio en la responsabilidad masculina. Por otra parte, las medidas no suelen acompañarse de acciones para suplir el trabajo que la trabajadora o el trabajador deja de desempeñar en los permisos, por lo que es el resto del equipo, el que tiene que asumir sus funciones creando un profundo malestar.



EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD

<< Igualdad: Principio rector de la vida democrática, que supera las diferencias discriminatorias y eleva a todos los seres humanos a la categoría de personas y ciudadanas sin distinción de sexo >>

ELENA SIMÓN RODRIGUEZ

La discriminación hacia las mujeres es universal, es decir, tiene lugar, con mayor o menor intensidad en todas las culturas. El mismo carácter universal fue la que presidió una de las convenciones más importantes en el que se firma el documento de mayor consenso de la historia de la humanidad: La Declaración Universal de Derechos Humanos.

POR S^a MUJER POLÍTICAS SOCIALES FESPUGT



<< LA IGUALDAD BENEFICIA AL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD YA QUE LA DEMOCRACIA NO ESTÁ COMPLETA SI SOLO PARTICIPA EL 50 % DE LA POBLACIÓN >>

Las reivindicaciones de las mujeres para obtener los derechos de ciudadanía se remontan a la Revolución Francesa, cuando se define el concepto de Libertad, Igualdad y Fraternidad, sin embargo las grandes declaraciones no reconocerían a las mujeres. Esta falta de respuesta desde la revolución hizo que Olimpia de Gouges, reconocida junto a Condorcet como una de las voces más valerosas de la revolución, escribiera la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en la que reivindicaba la igualdad de derechos de las mujeres en respuesta a la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano (1789).

Posteriormente las sufragistas, en el S XIX reivindicaron el derecho al voto y a la educación. La lucha por el derecho al sufragio sería larga y difícil. La mujer salía del ámbito doméstico para integrarse en la vida pública, hasta finales del siglo XIX reservada a los varones. Los países del norte, de nuevo, iban a ser pioneros en establecer la igualdad política por sufragio universal en 1910.

En España, las reivindicaciones feministas comienzan por demandas sociales y la exigencia de derechos civiles. No es hasta la Segunda República cuando se introduce el debate sobre el voto femenino. La Constitución de 1931 se aprobó el 9 de diciembre, introduciendo elementos modernizadores y democratizadores, perfilando el Estado social y democrático de derecho.

Esta Constitución fue la primera y suprema norma legal, que consagró el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer frente a la Ley. El artículo 25 decía: "No podrán ser



fundamento de privilegios jurídicos: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas...". Por su parte, el artículo 40 hablaba de la admisión de todos los ciudadanos y todas las ciudadanas, sin distinción de sexo, tanto para ocupar cargos públicos como cualquier forma de trabajo.

Las primeras elecciones en las que participaron todas las mujeres españolas fueron las celebradas en 1933. Es en la Constitución de 1978 cuando definitivamente la igualdad entre mujeres y hombres se constituye como derecho fundamental.

El feminismo ha contribuido al desarrollo de la democracia definiendo a igualdad entre Mujeres y Hombres, como principio fundamental de los derechos humanos de las mujeres.

La desigualdad entre Mujeres y Hombres, tiene su origen en la división sexual del trabajo. En la sociedad moderna, la división sexual del trabajo produjo una clara dicotomía entre el ámbito público (Estado, mercado y sociedad civil) y el privado (familia) y los roles que se desempeñaban en ellos. Este modelo de división se convirtió en un mecanismo de identidad de Mujeres y Hombres con derechos diferenciados. Contrariamente a la desigualdad entre Hombres y Mujeres, definimos la igualdad como la misma valoración de su experiencia, conocimientos y valores, así como iguales oportunidades para participar en el desarrollo político, económico, social y cultural y beneficiarse de los resultados, en igualdad de condiciones.

Cuando hablamos de igualdad nos referimos a algo tan...

- **Justo** como ser tratados de la misma forma ante la ley.
- **Importante** como poder participar con las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad.
- **Imprescindible** como no temer por nuestra vida ni por nuestra seguridad o la de las personas que queremos.
- **Fundamental** como no sufrir la discriminación o el acoso por cuestión de sexo.
- **Valioso** como sentir la autonomía y la libertad.
- **Complejo** como es construir relaciones basadas en el respeto.
- **Sensato** como compartir derechos y obligaciones en la vida personal, familiar, social y profesional.
- **Inteligente** como es reconocer que mujeres y hombres portamos valores positivos, conocimientos y experiencias que hemos heredado de siglos de historia y que son im-



Igualdad formal: Afirmación de la igualdad de derechos entre Mujeres y Hombres en la normativa.

Igualdad real: Es la realización del principio de igualdad en la vida de las Mujeres y de los Hombres.

Igualdad de Oportunidades: Hace referencia a las políticas y medidas que se adoptan para que la igualdad formal llegue a ser igualdad real, al compensar las situaciones de desigualdad que se dan en las posiciones de los Hombres y de las Mujeres.

prescindibles para el desarrollo de la humanidad.

- **Interesante** como descubrir que podemos reinventarnos y ser todo lo que soñemos sin sentir ningún obstáculo por el hecho de ser hombre o mujer.
- **Especial** como que todo ser humano pueda desarrollar todo su potencial afectivo, intelectual, artístico o físico.

Cuando hablamos de igualdad estamos hablando de todo esto. De vivir plenamente reconociendo toda nuestra experiencia, capacidades y valores como Mujeres y Hombres. Las democracias se asientan sobre el valor de igualdad de todos los seres humanos por lo que la ley prohíbe cualquier forma de discriminación por raza, sexo, nacionalidad, origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social. Además, la igualdad beneficia al conjunto de la sociedad ya que la democracia no está completa si sólo participa el 50 por ciento de la población.



LAS PRECURSORAS

POR MILAGROS RUIZ-ROSO FESPUGT CyM

A través de la narración de la historia, de los acontecimientos, de quienes los protagonizan se construye la memoria colectiva. Si repasamos las enciclopedias, los museos, el pensamiento, podríamos afirmar que el relato está incompleto. La memoria colectiva está compuesta de hechos, eso es cierto, pero también es verdad que abundan los silencios y las ausencias de la parte minoritaria, de la menos poderosa, de la que no cuenta. A poco que reflexionemos sobre la depuración que se ha hecho de la historia comprobamos que la explicación sobre la construcción de la sociedad se ha hecho en clave de género, el masculino.

Este proceso de erradicación de la memoria, de ajustes que perpetúan la transmisión a la sociedad de las ausencias femeninas, se ha venido produciendo a lo largo de la historia en lo relacionado con el papel de la mujer. El varón, por haber sido quien ha ocupado los cargos de representatividad pública, ha trasladado un enfoque partidista de la historia, de tal manera que la primacía del género masculino, a través de la educación, el trabajo y el acceso a los medios provoca que éste surja como único protagonista del pasado. La identidad femenina no existe, si no es en referencia al varón. Las mujeres de las que nos habla la historia son “esposas de”, “amantes de”, “madres de”, no son ellas por sí mismas, y las pocas que por su relevancia no ha sido posible omitir, se nos han presentado con un sesgo perverso, casi corruptor.

La omisión es fácil de detectar, pero solo cuando se tiene conciencia de su existencia, es en ese instante cuando brota con toda la fuerza que encierra, pero hasta ese momento pasa totalmente desapercibida, como si no existiera. Para evitar que las mujeres se cuestionaran su situación, se las ha mantenido conscientemente en la ignorancia, porque si no pueden leer, ni escribir tampoco podrá conocer otras ideas y realidades y mucho menos crearlas y publicarlas ellas mismas.

La invisibilidad de la aportación femenina también alcanza a la política y a las prácticas de los sindicatos, incluido el nuestro. **Por ello, este ocho de marzo queremos rendir un homenaje a aquellas mujeres ugetistas que no consintieron quedarse al margen ni de la organización, ni del mercado de trabajo.**

Queremos dar a conocer a las mujeres de entonces, visibilizarlas y dejar constancia del largo camino que llevamos recorrido para la conquista de la equidad de trato y derechos de las mujeres. Queremos rescatar su andadura y construir el relato de sus acciones conectándolo con nuestro presente.

La historia de las mujeres sindicalistas es un relato inconcluso, incompleto, al haber quedado sumergidas en la historia del sindicalismo clásico a imagen y semejanza de sus compañeros varones. Rescatemos pues su memoria.

<<LAS MUJERES DE LAS QUE NOS HABLA LA HISTORIA SON “ESPOSAS DE”, “AMANTES DE”, “MADRES DE”, NO SON ELLAS POR SÍ MISMAS... >>

Visita la web LA SPRECURSORAS
<http://mujeresprecursoras.fspugtclm.es/>

LAS PRECURSORAS

La Unión General de Trabajadores se funda en 1888 con el espíritu aunar a todas las sociedades obreras para la defensa de sus intereses, frente a la patronal. En esa primera imagen las mujeres estaban ausentes, a pesar de compartir espacios de trabajo y reivindicaciones con sus compañeros. A pesar de las resistencias masculinas, las mujeres se van incorporando a la UGT, nombrando en 1916 a la primera mujer dirigente de un sindicato en España, **Virginia González Polo**.

Virginia, nacida en Valladolid en el seno de una familia obrera, iniciando su actividad laboral con tan solo nueve años como aprendiz de guarnicionera. Sus inicios sindicales se remontan a 1904, año en el que fundó y representó a la Agrupación Femenina Socialista de Bilbao, destacando tanto como oradora como escritora acerca del papel de la mujer en la sociedad. Su trabajo fue esencial en la labor de romper con la ideología masculina dominante en el sindicato, exponiendo la situación de inferioridad profesional, política y social en la que se hallaba la mujer española.

La senda de Virginia fue seguida por otras mujeres con las que compartía su trayectoria vital y las ansias por superar el destino que la pobreza y la ignorancia marcaban para sus vidas, fundándose asociaciones sindicales femeninas como el Sindicato de la Aguja iniciándose el largo camino de la lucha por la igualdad en el trabajo. Mujeres como **María Domínguez Remón** que, al igual que Virginia, apenas fue unos años a la escuela, pero que gracias a su formación autodidacta obtuvo el título de maestra. Consciente de la necesidad de luchar por que las condiciones laborales y sociales de las personas más desfavorecidas, se afilió a UGT, para desde el sindicato iniciarse en el feminismo; **Otilia Solera**, madrileña miembro de la **Sociedad de Modistas de la UGT** a la vez que ocupaba el puesto

“Porque hay una historia que no está en la historia y que sólo se puede rescatar escuchando el susurro de las mujeres”.

Rosa Montero

de Secretaria de la Agrupación Feminista Socialista; **Veneranda García-Blanco Manzano**, perteneciente a la **Asociación de Maestros de la UGT** desde 1928; **Julia Álvarez Resano**, que gracias a su formación como letrada desempeñó su labor sindical como asesora jurídica de la **Federación Nacional de Trabajadores de la Tierra**, además fue elegida presidenta y fue vicepresidenta de la **Asamblea Provincial de Trabajadores de la Enseñanza de Navarra**; **María Vicenta Silvestre Villén del Rey**, afiliada a la **Asociación de Maestros de la UGT** y Presidenta del Comité Ejecutivo del sindicato; **Mercedes Maestre Martí**, Licenciada en Medicina miembro del **Sindicato Médico Valenciano de UGT**; **Matilde Revaque Garea**, **Funcionaria de prisiones** tras la reforma de Victoria Kent o **María Lacampre Iglesias**, empleada en el Servicio Internacional de la Compañía Telefónica Nacional de España en Madrid y **miembro de la UGT desde 1932**.

En el sindicato, conscientes de que el gobierno republicano avanzaría en las cuestiones sociales y laborales, trasladaron las reclamaciones y reflexiones de las compañeras ugetistas para llegar al **Congreso Confederal de UGT de 1932** con el lema era “**A igual trabajo, igual salario**”. La ilusión por conseguir un país avanzado social y culturalmente, se vio truncada por el fatídico golpe de estado, la terrible guerra fratricida que desencadenó y el triunfo de los golpistas. El negro luto cubrió, no sólo a las viudas y huérfanos de la contienda, sino los anhelos de quienes un día creyeron que todo era posible. Las mujeres volvieron a la casa, a la tutoría permanente de un varón, a carecer de criterio e identidad, a la deshonra de “tener” que trabajar, a no pensar, no opinar, no ser.

Sólo el compromiso con la humanidad puede hacer posible que las personas arriesguen su seguridad, por ello **Claudina García Pérez**, bordadora de profesión, tras haber participado en el año 1928 en la fundación de la **Asociación de Obreras de Ropa Blanca y similares de Madrid** y sus limítrofes, y de la **Asociación de Obreras y Obreros del Hogar**, no dudó en integrarse en la **Comisión Ejecutiva de UGT** en el Interior.



Corría el año 1943, plena postguerra y momento de represión, pero Claudina apostó por el compromiso y la coherencia. Mientras tanto en el exilio, en Suiza, Bélgica o Francia las mujeres empezaron a organizarse continuando con la militancia sindical. Más tarde, serán sus hijas las que hereden el anhelo del retorno, unido al afán transformador de la sociedad, regresando a España para reconstruir el sindicato que había mantenido su estructura en el exilio.

Pero tuvieron que pasar sesenta años para ver a otra mujer en una Comisión Ejecutiva. **En 1976, en el XXX Congreso Confederal de UGT accede como miembro de la Comisión Ejecutiva Ludivina García Arias**. A partir de aquí las mujeres de UGT han tenido que demostrar que no querían más que sus compañeros, pero tampoco menos sólo querían tener exactamente lo mismo. Llegaron compañeras como Almudena Fontecha, Elena Vázquez, Inés Ayala, Isabel Basterra, Carmen Muriana, Antonia Gárate, Matilde Fernández, Ana María Ruiz-Tagle y ahora estamos nosotras sus herederas, las legatarias de un precioso tesoro que debemos cuidar.

En honor a ellas, a su legado, tenemos el deber de transformar la ausencia en presencia, los silencios en un clamor, la renuncia en aceptación, lo imposible en posible, la rendición en rebeldía, la incertidumbre en esperanza, el desaliento en esfuerzo, porque vivimos este presente gracias a que ellas creyeron que era posible otro futuro.



IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y AUTONÓMICA

Fuentes: CCRE, EPSU, European Commission Equality, diversity and non-discrimination in local and regional government report.

Las mujeres representan una alta proporción de las personas empleadas en el gobierno local y regional. Las cifras de nueve estados de la UE muestran que el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector varía de 42,0% en el gobierno regional de los Países Bajos al 80,5% en el gobierno regional de Suecia. La diferencia entre los estados se explica en parte por las variaciones en los niveles generales de empleo de las mujeres (52,0% en España, 66,7% en Alemania, por ejemplo), en parte por el grado de trabajo a tiempo parcial (62% de mujeres en el Reino Unido se emplean a tiempo parcial), y en parte por la variación en las tareas llevadas a cabo por el gobierno local en los diferentes países. (En Francia, por ejemplo, ni la educación ni la salud, que tienen niveles muy altos de empleo femenino, están incluidas en el gobierno local y regional).

No existen cifras de empleo en el ámbito de la UE en los entes locales y regionales, aunque se dispone de cifras de la encuesta sobre la población activa para el empleo en la admi-

nistración pública, la seguridad social obligatoria y la defensa. Estos incluyen el gobierno central y la defensa, así como la exclusión de la salud y la educación, que son las principales responsabilidades del gobierno local en muchos estados.

Las cifras muestran diferencias significativas en la proporción de mujeres empleadas en el sector. Dentro de la UE, donde en promedio el 45,9% de los que trabajan en la Administración, seguridad social obligatoria y defensa son mujeres, los porcentajes nacionales oscilan entre el 57,5% en Estonia y el 33,7% en Italia (todas cifras correspondientes al cuarto trimestre de 2011). Los países bálticos y nórdicos están cerca de la cima de la tabla, con más del 52% de mujeres en el empleo, junto con Eslovaquia, mientras que los estados del sur de Europa, Portugal, Chipre, Rumania, Malta, Grecia e Italia están en la parte inferior, con mujeres que representan menos del 40% de los empleados - este es también el caso en Luxemburgo y los Países Bajos. Turquía, un país candidato, está en la parte inferior, con las mujeres en el 15,6% del total, aunque esto



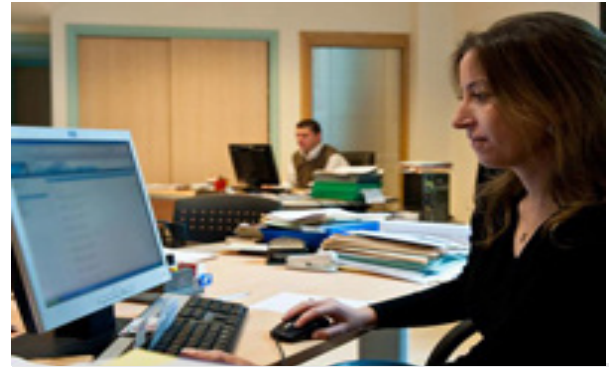
<< DENTRO DE LA UE, EN PROMEDIO EL 45,9% DE LOS QUE TRABAJAN EN LA ADMINISTRACIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y DEFENSA SON MUJERES>>

puede reflejar un mayor grado de empleo militar de Turquía.

Sin embargo, la proporción de mujeres empleadas en los gobiernos locales y regionales es sólo una de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. La remuneración, las perspectivas de promoción, la violencia, el acoso y las condiciones generales de trabajo son algunas de las otras cuestiones que también deben considerarse. Hay una amplia legislación y una serie de políticas, los siguientes ejemplos indican que hay un largo camino por recorrer antes de que la igualdad de género pueda verse en la práctica. En el Reino Unido, las mujeres representan el 75,1% de todos los empleados del gobierno local y el 60,8% de todos los empleados a tiempo completo, pero entre el 5% superior de los asalariados la proporción de mujeres disminuye al 39,4%. En los Países Bajos, las mujeres representan el 41,6% de todos los empleados a tiempo completo en el gobierno local, pero menos de un cuarto (23,5%) de los que ganan 5.000 euros al mes o más. En Francia, el 60,4% de los empleados de los gobiernos locales y regionales son mujeres, que son altos directivos de las administraciones locales y regionales, sólo el 18,0% son mujeres.

Recomendaciones para los interlocutores sociales:

1. Continuar promoviendo las directrices: aunque todos los estados tienen legislación sobre igualdad de género, tal vez no llegue tan lejos como las directrices del CEMR EPSU en particular en lo que se refiere a la definición de medidas prácticas para Mujeres y Hombres. Así como garantizar que los sindicatos, como representantes de los empleados, tengan un papel completo en el proceso.
2. Monitoreo del impacto de los recortes: existe el temor de que los recortes del gasto afectan particularmente a las mujeres en el gobierno local y regional. Esto hace que la igualdad sea más difícil y todo lo ganado hasta ahora puede desaparecer. Es importante que las autoridades locales y regionales estudien el posible impacto en sus empleadas de cualquier reducción en el gasto.



En España...

La igualdad de género en el empleo en España dio un gran paso adelante como resultado de la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres aprobada en marzo de 2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Un elemento clave de esta legislación fue la obligación de todos los empleadores con más de 250 empleados de elaborar planes de igualdad para lograr "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo" (párrafo 46). Se alienta a los pequeños empleadores, aunque no se les exige, a elaborar planes de igualdad. La legislación establece las medidas que deberían tomar los empleadores: analizar la situación, definir los objetivos a alcanzar, establecer las estrategias y prácticas necesarias para lograr estos objetivos y desarrollar sistemas para rastrear el progreso y evaluar si se han alcanzado los objetivos establecidos. Los planes de igualdad deben negociarse con los representantes de los trabajadores (los sindicatos).

Los planes de igualdad se han implementado ampliamente en los organismos públicos a nivel local, regional y nacional, aunque un estudio realizado en 2011 encontró que, si bien contenían un análisis detallado de la situación de las mujeres y los hombres, no ahondaban en medidas para corregir los desequilibrios encontrados.



EL SINDICATO RESPONDE

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



01

Estoy embarazada ¿Cuándo lo tengo que comunicar?

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Pero si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos. Del mismo modo se ha de comunicar si solicitamos el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

02

¿Dónde se encuentra regulado el permiso por lactancia??

El permiso de lactancia se encuentra regulado en el artículo 37.4 del Estatuto

de los Trabajadores estableciendo que “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con al artículo 45.1d), para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

03

¿Dónde está regulada la reducción de jornada por cuidado de familiares?

La reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogida en el artículo 37.6 Estatuto de los Trabajadores que establece que “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

04

¿Tienen los/as funcionarios/as algún permiso para el cuidado de familiares enfermos? ¿Cuál es la duración del permiso para cuidado de familiares de los/as funcionarios/as? ¿En qué supuestos?

Si, el artículo 48 apartado a regula los permisos de los/as funcionarios/as en caso de accidente o enfermedad grave de familiares.

- En caso de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- En caso de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.



05

¿Existen otros derechos que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral?

Sí. El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Otro derecho recogido en la legislación laboral es la excedencia voluntaria.

voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.”

06

¿Dónde está regulada la excedencia voluntaria?

La excedencia voluntaria está regulada en el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, que establece: “El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia

07

Soy una trabajadora con un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz, si no me renuevan el contrato por estar embarazada ¿Qué puedo hacer?

En cualquiera de estos supuestos, tanto si te despiden durante el periodo de prueba, como si se extingue la relación laboral durante el contrato y no se renueva a la finalización del mismo, por causa relacionada con el embarazo, se considera que se ha producido un despido discriminatorio por razón de la maternidad y en consecuencia sería un despido nulo, por tanto la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación

Guía de consultas más frecuentes



PROYECTO artemisa

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE:

- Permiso de maternidad y de paternidad.
- Permiso de lactancia.
- Reducción de jornada por guarda legal, cuidados familiares y cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.
- Excedencias por cuidados familiares.
- Otras fórmulas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.




del proceso judicial. Para lograrlo tendrá que demandar a la empresa por “vulneración de derechos fundamentales”, en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran veinte días desde que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.

** Es aconsejable que busques la ayuda de un/a abogado/a en cuanto recibas dicha notificación.





GÉNERO/REFERENTES

Paro Internacional de Mujeres

El movimiento feminista prepara una huelga internacional de mujeres para el 8 de marzo. Los paros convocados en Argentina y Polonia a finales de 2016 han llevado a decenas de países a coordinarse para realizar una acción global el próximo Día Internacional de la Mujer. En España, se parará de 12.00 a 12.30 del mediodía, aunque aún se están definiendo las líneas de actuación y las reivindicaciones concretas de la movilización. En unos países las mujeres abandonarán sus puestos de trabajo y las tareas del hogar durante unas horas del día y en otros durante toda la jornada. Más allá de la coyuntura individual de cada territorio hay un sistema político, económico y sociocultural que oprime a las mujeres en todo el mundo y al que aspiramos a subvertir...

Fuente: *eldiario.es*

BREVES

> **No me dieron una beca de doctorado por ser una mujer en edad fértil.** Cristina Hernández es bioquímica, investigadora de la Universidad de Zaragoza y coordinadora de un laboratorio urbano en el Centro de Arte y Tecnología, Etopia. Para empezar, hacen falta muchos más referentes: no se muestran roles de científicas, por ejemplo, es muy difícil encontrar en libros de texto la presencia de mujeres científicas. Están invisibilizadas, a esto tenemos que añadir que, suele ser poco frecuente que a las niñas se les anime a ser ingenieras, matemáticas o bioquímicas. Quizá es algo inconsciente, parece que sigue habiendo profesiones que son más de hombres que de mujeres.

Fuente: *eldiario.es*

> **La Junta de Andalucía imparte formación especializada en violencia de género a 60 fiscales y forenses.** Un total de 60 profesionales, 30 fiscales y 30 forenses recibirán formación especializada en materia de violencia de género gracias al curso que han inaugurado este lunes la consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Fuente: *Europapress*



Gloria Fuertes, centenario de su nacimiento

Era mujer, humilde, lesbiana y poeta. Visto así, lo raro hubiera sido verse siquiera publicada durante el franquismo, que relegó a la mujer a un lugar oscuro y cegado de toda cultura. Sin embargo, Gloria Fuertes (1917-1998) no solo logró representarse a sí misma como poeta fuera de las convenciones del sistema, sino reivindicar la marginalidad a través de una filosofía de vida pacifista y fuera de todo establishment. Una personalidad que ha quedado para la historia como "la poeta de los niños", un título condescendiente e inexacto a partes iguales. Los que crecieron escuchando recitar a Fuertes en Un globo, dos globos, tres globos o La cometa blanca son ya adultos. Y precisamente ahora, cuando la escritora madrileña hubiera cumplido cien años, es buen momento de reivindicar su trabajo como poeta social.

Fuente: *La Marea*



ARTE DE MUJERES

Blueproject aborda la condición femenina a través de 16 creadoras

Imágen:
El País Semanal



¿Existe un arte femenino? ¿La especificidad es necesaria para alcanzar la igualdad o más bien una condena a permanecer en el gueto? Pese a ser objeto de múltiples debates y estudios, la cuestión, por el momento, no parece tener una respuesta unívoca. En cambio, es indudable el incremento del número de artista mujeres y la desproporción entre su visibilidad y la de sus homólogos masculinos. De ahí que la Fundación Blueproject empiece el año con HerSelves, exposición que reúne las obras de 16 mujeres que reflexionan sobre la condición femenina y sus problemáticas desde una perspectiva personal no exenta de elementos autobiográficos.

Fuente: *elpaissemanal*

BREVES

> LAS MUJERES APORTAN MÁS DE SU SALARIO QUE LOS HOMBRES A LA CESTA DE LA COMPRA

Las mujeres europeas reciben salarios más bajos que los hombres en todos los países de la UE y en la mayor parte de los sectores, lo que hace que la misma cesta de la compra sea más costosa para las mujeres que para los hombres. Así en España las mujeres destinan un 9,81% de su salario frente al 8,21% del salario que destinan los hombres a este fin. Esta brecha es superior en función del sector y de cada puesto de trabajo y se dispararía, si Incluyéramos otros gastos esenciales (vivienda, luz, gas, transporte, etc.). De un total de 21 países de la UE, España ocupa el séptimo peor puesto en esta brecha entre mujeres y hombres en la cesta de la compra. UGT reitera que es necesario aprobar y hacer efectiva una Ley de Igualdad Salarial..

Fuente: FeSP UGT

> CONTRADICCIONES DE UNA FEMINISTA EN LA ALFOMBRA ROJA

La actriz y directora de cine Leticia Dolera escribe sobre sus dudas e inquietudes en la gala de los premios Goya. “¿Qué hago aquí?, ¿no será que en el fondo me divierte formar parte de esto? Los focos, la magia, la irrealidad... no lo sé, estoy confusa”, se pregunta. Ser una mujer feminista y vivir en la sociedad hetero-patriarcal de 2017 implica convivir con la contradicción. Si además te dedicas, como es mi caso, al mundo del cine o la televisión, esa contradicción puede por momentos resultar asfixiante...

Fuente: Pikara Magazine

LIBROS

Cansadas



En Cansadas, Nuria Varela emplea recurrentemente una frase: “El año que cumplimos 40 años...” La periodista y escritora especializada en política de igualdad ha vuelto a las librerías con un manual en el que analiza los problemas de las mujeres en general y de una generación en particular, la de las nacidas entre los 70 y los 80, que acusa el cansancio de unas luchas que no llegaron a dar sus frutos.

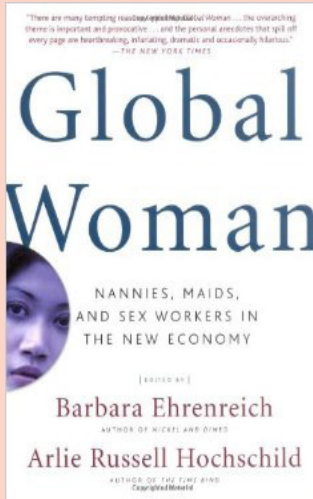
Fuente:

<http://nuriavarela.com/cansadas/>



LIBRO

GLOBAL WOMAN



Autor: Barbara Ehrenreich, Arlie Russell Hochschild
Editorial: Henry Holt Company Año: 2002. N° pág.: 327. ISBN: 0805075097 Otros datos: <https://www.amazon.com/Global-Woman-Nannies-Workers-Economy/dp/0805075097>

Las mujeres se están moviendo en todo el mundo como nunca antes. Pero por cada mujer ejecutiva que acumula millas en su tarjeta de viajero frecuente, hay multitud de mujeres cuyos desplazamientos pasan desapercibidos. Cada año, millones de mujeres dejan sus países de origen en los países del tercer mundo para trabajar en los hogares, guarderías, y burdeles del primer mundo. Esta transferencia de trabajo femenino a gran escala hace que se produzca un trasvase

de fuerza de trabajo hacia los países ricos que a su vez se resta de los pobres. Por lo que refuerza un sistema perverso para las mujeres que tienen por lo general unas condiciones de vida muy vulnerables.

El libro aborda variedad de temas, desde el destino de novias por correo vietnamitas, a la importación de niñeras mexicanas en Los Ángeles. Mujer Global ofrece un punto de vista diferente en un mundo donde cada vez es más habitual la migración en masa y el intercambio económico. Con una introducción realizada por las reconocidas críticas sociales Barbara Ehrenreich y Arlie Russell Hochschild, esta antología sin precedentes revela una nueva era en la que el principal recurso extraído de las naciones en vías de desarrollo ya no es oro o plata, sino el amor y los cuidados.

¡MUY RECOMENDABLE!

PELÍCULA

BAR BAHAR

Título: *Bar Bahar (entre dos mundos)* Año: 2016 Producción: Golem Duración: 96min
Trailer: <https://www.youtube.com/watch?v=C3OuM9cfvXU>



Salma, Laila y Nur no encajarán nunca. Palestinas con pasaporte israelí, optan por vivir una vida de libertad en Tel Aviv, lejos de sus lugares de origen. Las tres buscan el amor, pero como jóvenes palestinas pronto se darán cuenta de que una relación escogida por ellas no es algo fácilmente alcanzable. Tendrán que elegir su lugar en el mundo, sea en la ciudad o en sus pueblos.

POR MAURICIO MAGGIORINI

¡Seguimos luchando!

