



8 MARZO

2012

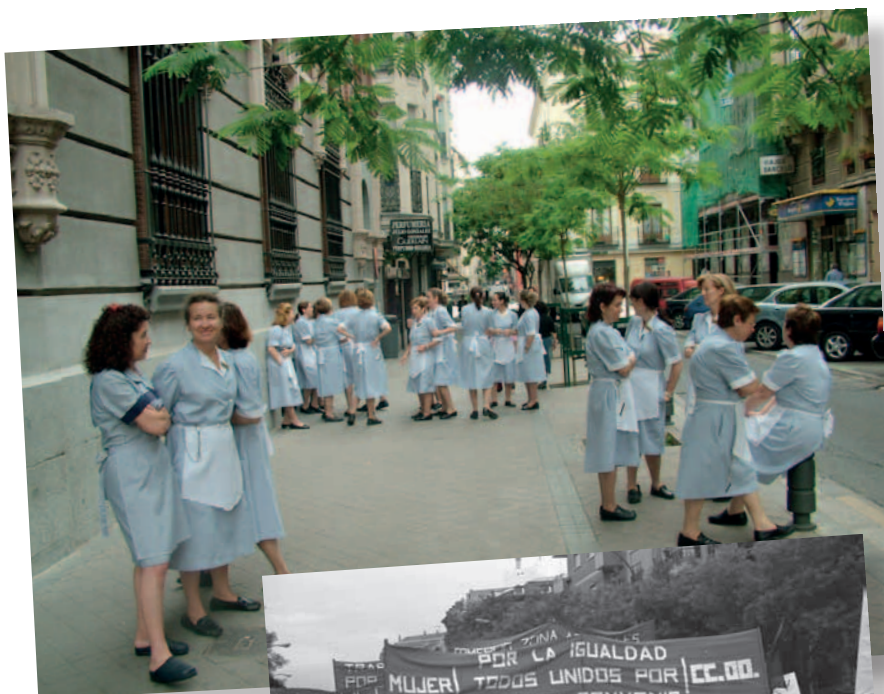
Día *Internacional* de la *Mujer*

La Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO ante la celebración del **8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer**, afirmamos nuestro compromiso con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, como garantía democrática que fortalezca el desarrollo de un modelo social más justo e igualitario en derechos, en el empleo, en la participación económica y en la sociedad.

Un nuevo 8 de Marzo marcado por el protagonismo de la crisis económica y financiera y su fuerte impacto en el desempleo, por la protesta y contestación social a las medidas laborales que recortan derechos y protección social a trabajadoras y trabajadores, precarizan las condiciones de trabajo, favorecen el desmantelamiento del estado del bienestar y evidencian el fracaso de un modelo de crecimiento que ha producido desigualdad social y de género. Una situación de retroceso económico y social, donde las mujeres han tenido una participación activa en las movilizaciones sociales y sindicales, expresando su rechazo a las políticas de recortes sociales y supresión de derechos laborales. Asimismo condenamos y denunciemos las situaciones de pobreza y violencia que afectan a millones de mujeres en el mundo, víctimas de conflictos armados, trata de seres humanos o de integristas religiosos y culturales.



A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO



Propuestas de CCOO para acabar con la discriminación salarial por razón de género

- Fijar criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- Implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación.
- Establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional de categorías, funciones, tareas.
- Inclusión de cláusulas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de forma que, en igualdad de condiciones tengan preferencia las mujeres en el grupo, categoría o puesto de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.



8 MARZO

2012

Día *Internacional*
de la *Mujer*

“Más mujeres en el empleo, más igualdad en la corresponsabilidad”



Rosalía Pascual Moreno
SECRETARIA FEDERAL DE LA MUJER FECHOHT - CCOO

CADA VEZ que se produce una crisis económica como la actual, somos mayoritariamente las mujeres las primeras que sufrimos los efectos del desempleo y por tanto del empeoramiento de la calidad de vida con todas sus implicaciones.

Si las mujeres trabajadoras, por el sesgo de género, nos encontramos con una situación más desfavorecida que los hombres en cuanto a una verdadera igualdad de oportunidades como se está demostrando en los diagnósticos de los Planes de Igualdad que se están haciendo en nuestros sectores y se constata en el acceso al empleo, contratación, promoción, retribución, ordenamiento del tiempo de trabajo, etc... Creemos que la situación actual no es nada halagüeña en general, y se debería de actuar con más dedicación en la negociación colectiva desde esta perspectiva de género.

Las mujeres han continuado siendo las protagonistas de un mercado de trabajo escaso,

trabajan menos horas porque están más presentes en la modalidad del trabajo a tiempo parcial, fijas discontinuas y con una mayor rotación de contratos haciendo que continúen teniendo más presencia en el paro.

Y las que afortunadamente sí tienen un empleo siguen soportando el aumento de las discriminaciones laborales tanto de tipo directo como indirecto mucho más que los hombres. Esto quiere decir que las mejores situadas, las que tienen empleo siguen afrontando una discriminación salarial que según datos europeos supone trabajar una media de 62 días más que sus compañeros, además de soportar más veces de las que quisieran reconocerlo, el acoso sexual y/ por razón de sexo.

Aquellas mujeres que están dispuestas a promocionar tienen enormes dificultades para ocupar puestos en las cúpulas directivas.

Una discriminación y una violencia de género que adopta diversas formas y que suele vivirse entre el miedo a perder el empleo paralizándolo cualquier tipo de fuerza para denunciar y el morbo y el estigma que suelen acompañar a quienes se atreven a denunciar, puesto que

suele olvidarse que normalmente el acoso sexual es una cuestión relacionada con la existencia de una jerarquía laboral, impregnada de poder patriarcal.

Asimismo, las mujeres ocupadas en nuestros sectores, sean o no conscientes de ello, verán limitadas sus posibilidades por una segregación ocupacional que concentra el empleo femenino. Esa segregación en sentido horizontal significa que las mujeres suelen estar ocupadas en los niveles y categorías que requieren mucha mano de obra con poca tecnología y casi nula perspectiva de promoción.

Mientras que, en sentido vertical la segregación significa que aquellas mujeres que están dispuestas a promocionar tienen enormes dificultades para ocupar puestos en las cúpulas directivas porque por una parte tienen que estar continuamente demostrando sus méritos y capacidades mucho más que los hombres, por otra, la necesidad obligada de la presencia en el centro de trabajo con unos horarios irregulares y con plena dedicación, y por otra la ausencia de corresponsabilidad general de los hombres hacen que las mujeres tengan muchas más dificultades a la hora de promocionar.

Esta falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación al cuidado de personas dependientes contribuye aún más a ampliar las desigualdades laborales siendo el cuidado exclusivamente femenino, y por eso la necesidad de utilizar las excedencias, permisos y demás derechos legalmente reconocidos que no compartidos.

La actitud de los hombres que siguen desvinculados de sus responsabilidades familiares, hace que se sigan perpetuando los roles y estereotipos sexistas que es preciso erradicar si queremos avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. ■

2011 avanzando en las negociaciones de los planes de igualdad



Diana Almendro Benito
SECRETARIA DE IGUALDAD DE FECHOHT CCOO

LEVAMOS 4 AÑOS desde la aprobación de la Ley de Igualdad y hasta ahora habían ido en aumento los planes que se comenzaban a negociar y éstos, con mayor o menor tiempo de negociación, iban avanzando y finalizando, no sin dificultades sobre todo al inicio.

A lo largo del 2011 hemos pasado de 49 a 65 planes (estatales, hay otros provinciales o regionales que también asesoramos en apoyo al territorio) con los que terminamos la negociación a final de año, de los cuales, unos cincuenta son Planes de igualdad de empresas con negociación en marcha y fluida. Ha habido, por tanto, un incremento, aunque no tan importante como en 2010 (se doblaron respecto al 2009, de 24 a 49).

Durante el año pasado 2011, hemos firmado 9 planes: IKEA, SABECO, NEWREST, EUREST, RESTAURAVIA FOOD (KFC), MELIÁ HOTELES, JUAN FORNÉS FORNÉS (supermercados masymas), RIU HOTELES Y FROIZ.

Lo que destacaría del 2011 es que, sobre todo en el segundo semestre, hemos sufrido un intento deliberado por parte de multitud de empresas de atrasar la negociación del plan hasta después del 20 de noviembre, fecha de las Elecciones Generales, con la creencia de que un nuevo Gobierno retiraría la Ley de Igualdad (no lo pueden hacer porque su obligación se recoge

en una Directiva Europea) o la modificaría. Algunas nos lo han reconocido abiertamente. A una de ellas la sancionaron por no tener el Plan de Igualdad. Posteriormente a esa fecha, viendo que el nuevo Gobierno de momento está a "otras cosas" la mayoría han vuelto a convocar las Comisiones de Igualdad y han dejado de retrasar las negociaciones de forma sistemática.

Eso dice mucho del interés de muchas empresas de cumplir únicamente la obligación legal a la hora

de elaborar un Plan de Igualdad. Hay un número importante de mujeres que no están concienciadas de su importancia y su necesidad.

no han vuelto a retomar la negociación.

Actualmente acabamos de firmar los planes de ZT Hoteles y a punto de firmar grupo ZENA y EROSKI SUPER.

Por tanto, en este año, nuestro objetivo es, de forma prioritaria, cerrar los planes que tenemos a punto de finalizar metiendo prisa a las empresas y haciendo que avancen las negociaciones que están casi acabadas, antes de llamar a aquellas en las que hay que constituir.

Por otro lado, en la mayoría de las Comisiones de Seguimiento vemos que a las empresas que acaban de firmar el plan, les cuesta arrancar y van con retraso en las convocatorias de reuniones y las ejecuciones del plan. También tiene mucho que ver la demora y dilación que suponen las negociaciones paralelas de Convenios

Por tanto, en este año, nuestro objetivo es, de forma prioritaria, cerrar los planes que tenemos a punto de finalizar metiendo prisa a las empresas y haciendo que avancen las negociaciones que están casi acabadas, antes de llamar a aquellas en las que hay que constituir.

Desde luego hay excepciones.

En cuanto a la situación de la negociación de los demás planes estamos en diferentes fases: se han constituido recientemente este año 2012 dos empresas y a punto alguna más, en otras estamos pidiendo y ampliando datos para elaborar el diagnóstico y, la mayoría, negociándose las medidas o finalizadas desde hace tiempo pero a la espera de un documento final por parte de las empresas para poder valorar la firma o no de dicho plan (son las que lo han retrasado y aun

y las Elecciones Sindicales en algunos casos. Este año ha sido complicado por ambos motivos. Pero en las empresas que firmaron en el 2010, sin generalizar, vemos que se ha avanzado mucho en la aplicación de medidas y se están haciendo bastantes cosas. Las mismas empresas se van animando a medida que ven algunos resultados. Y eso nos genera mucha ilusión y ganas de seguir marcándonos nuevos retos.

Seguiremos en nuestro empeño por mejorar la situación de las mujeres. ■

MUJERES y negociación colectiva

CUANDO HABLAMOS de negociación colectiva, siempre tenemos que reseñar el papel destacado a la involucración de las mujeres en la defensa de sus derechos.

El esfuerzo que desde la organización ha mantenido siempre para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras tanto del sector del comercio como de la hostelería, en el ámbito de las Baleares, donde durante años se reivindicó el reconocimiento de colectivos altamente discrimi-

En el marco de las relaciones laborales, la negociación colectiva en el ámbito sectorial, es sumamente importante ya que es desde ese ámbito donde consideramos que más y mejor se puede hacer fuerza y presión para conseguir más y mejores derechos.

No solamente con la equiparación salarial de las camareras de pisos, nos dimos por satisfechos, fuimos el primer Convenio Colectivo que firmó un Protocolo de actuación frente al Acoso

lógicamente pudieran defenderse y por lo tanto fueran castigados aquellos que actuaban en contra de los derechos de las trabajadoras.

Fruto de la negociación colectiva, ahora en el ámbito del Comercio, fuimos capaces de negociar y establecer derechos evidentemente para todos los trabajadores y trabajadoras de dicho sector, pero que realmente y por ser un sector altamente feminizado, son generalmente las mujeres las que sufren más los problemas derivados para poder conciliar la vida familiar con la

laboral.

De tal manera que se reconoce el derecho de tener un permiso retribuido de hasta 20 horas anuales, para acompañar a los hijos menores de 12 años al médico.

Asimismo, en materia de protección a la maternidad se reconoce con 21 días de permiso en caso de que quiera la mujer acumularlos al periodo de lactancia, o bien en 42 días para las trabajadoras a tiempo parcial ya que en el actual convenio es hasta los 12 meses de edad del menor, a diferencia de la Ley que establece que el permiso por lactancia sea hasta que el niño cumpla los 9 meses de edad.

Sin duda y gracias a la negociación colectiva donde la intervención de CCOO está presente, hace que podamos incidir y manifestar las necesidades y por ende conseguir derechos que dignifiquen claramente nuestras condiciones de trabajo, y es por ello ahora más que nunca que nos encontramos en plena negociación de los dos Convenios Sectoriales más importantes de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, por el número de empresas que afecta y por el número de trabajadores y trabajadoras que ocupa, donde el 80% del tejido productivo pertenece a dichos sectores, hace que insistamos y persistamos en mejorar nuestra calidad en el empleo, haciendo que sea posible de una vez por todas el poder conciliar nuestra vida personal y familiar con la profesional. ■

Son generalmente las mujeres las que sufren más los problemas derivados para poder conciliar la vida familiar con la laboral.



Ángeles Sánchez Úbeda
FECOHT - ILLES BALEARS

minados como el de las camareras de pisos, que simplemente por el hecho de ser mujer no se les reconocía la equiparación salarial respecto a otras categorías, más masculinizadas y por ello mejor retribuidas como el de camareros, cocineros, etc. hacía que las diferencias entre hombres y mujeres desarrollando trabajos de igual profesionalidad no fueran igualmente reconocidos.

Es por ello, que gracias a la lucha y persistencia de esas mujeres y también cabe decirlo del compromiso de muchos hombres que entendían que debía reconocerse esa realidad y por tanto equiparar salarialmente a "igual trabajo igual salario", se reconoció por fin en el Convenio Colectivo de les Illes esa discriminación y por tanto se adaptaron las tablas salariales a esa realidad.

Sexual en el ámbito de la Empresa, firmado entre Patronal y Sindicatos.

No fue tarea fácil, ya que desde luego la predisposición de la Patronal a negociar este tipo de acuerdos, les daba a entender que existía esa realidad palpable en el seno de sus empresas, y evidentemente para ellos era manifiestamente imposible reconocer que muchas trabajadoras sufrían ese tipo de abusos en los centros de trabajo.

Aún así, conseguimos en el XII Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares, que se introdujera dicho Protocolo, publicado en el BOIB nº 21 de 12 de febrero de 2004 donde se pudiera dar respuesta de una manera inmediata a cualquier situación que afectara de lleno a las mujeres y

Actuar para favorecer el empleo y eliminar la discriminación

LA ACTUAL SITUACIÓN de grave crisis económica, amenaza una vez más, con provocar un retroceso en los progresos alcanzados por las mujeres trabajadoras, dentro y fuera del entorno laboral, durante los últimos años.

Cuando parecía que algunos de los logros conseguidos, después de años de lucha, en lo que respecta al reconocimiento de sus derechos, ya no tenían marcha atrás, la crisis nos demuestra que algunos de estos valores no estaban tan consolidados como pensábamos al principio.

El sector en el que trabaja nuestra federación FECHOHT - CCOO (Federación de comercio, hostalaría, turismo e xogo de Comiçons Obreiras) es un sector mayoritariamente de mujeres trabajadoras.

Hasta hace muy poco tiempo, era frecuente ver como la mayoría de los grandes comités de empresa o la representación de trabajadoras y trabajadores en la negociación colectiva, estaban formadas en su gran mayoría por hombres y en todo caso, la participación de la mujer en estos foros era meramente simbólica.

Era muy difícil ver a una mujer ostentando puestos de responsabilidad y asumiendo dentro de los comités de empresa, cargos como los de Presidenta o Secretaria o dirigiendo las mesas de negociación colectiva.

Desde mi llegada a la Secretaría Xeral de la federación de comercio, hostalaría, turismo e xogo de CCOO en Galicia, fue una parte muy importante de mi trabajo remover los obstáculos y potenciar las actitudes que permitiesen realizar los cambios oportunos para alterar la situación, y que se viese reflejada esta mayoría de mujeres en la representación legal de trabajadoras y trabajadores en las negociaciones ante las direcciones de las empresas.

Nuestro esfuerzo fue el de romper con esa dinámica e intentar que las mujeres trabajadoras asumiesen las responsabilidades que les corresponden, sin huir de ellas, preparándolas con la formación adecuada para que pudieran iniciar este cambio, que a priori parecía no tener demasiada importancia, pero que nos sirvió para realizar un giro radical tanto a la hora de marcar las prioridades, como en la forma de plantear los temas a tratar en los diferentes foros de negociación.

Temas tan importantes como, la conciliación de la vida laboral y familiar o la total eliminación de las diferencias en categorías y salarios con respecto a los hombres, pese a desempeñar las mismas funciones y por el simple hecho de ser mujer, no mejorarían si las trabajadoras no aceptásemos el reto de asumir dichas responsabilidades.

Una vez más las mujeres tenemos que ponernos al frente, para luchar por mantener lo que tanto tiempo nos costó conseguir y con tanto esfuerzo.

Isabel Castaño

SECRETARÍA XERAL FECHOHT EN GALICIA



Ver como se incorporan a los convenios colectivos temas referidos al acoso en el trabajo solamente es posible desde que las mujeres exigimos que se contemplen situaciones a las que hasta la fecha no se tenían en cuenta, bien porque parecían carecer de importancia, bien porque con la disculpa de la vergüenza, se intentaba mirar para otro lado sin intentar dar soluciones.

En los últimos años, dimos pasos muy importantes, y si dibujásemos los datos en un gráfico, seguramente veríamos subir la curva de progreso y mejora de una manera continuada en el tiempo.

Sin lugar a dudas queda mucho por hacer, y es fácil poner muchos ejemplos de materias en las que aun debemos de avanzar con grandes pasos.

Está más que demostrado actualmente, que las empresas pueden mejorar en la conciliación de la vida laboral y familiar, sin que se generen conflictos ni repercuta negativamente en el balance económico de la empresa.

Pero aun nos encontramos con empresas y sobre todo patronos, que obligan a su personal, a tener que acudir a los tribunales para poder hacer uso de este u otros derechos, o bien exigen utilizar el mecanismo de la reducción de jornada con la correspondiente pérdida de salario en lugar de recurrir a otras figuras legales como la concreción horaria, igualmente eficaz pero que permitiría mantener la totalidad del salario, con la consiguiente independencia necesaria que ésta puede darnos a las mujeres trabajadoras.

También debemos trabajar impidiendo que se consientan el uso tan extendido y fraudulento de las contrataciones a tiempo parcial, tan frecuentes en este sector, que en muchas ocasiones y de forma totalmente injustificada vuelven a sufrir en su gran mayoría en las contrataciones a las mujeres trabajadoras.

Sobre estos temas, estábamos trabajando en la actualidad y avanzando sobre ellos, aunque fuese lentamente, con pasos que parecían firmes, seguros y convencidas de que no habría vuelta atrás.

Pero la situación actual de la grave crisis económica, sumada a las políticas de derechas que se están aplicando en el estado español, nos hace ver que todas las conquistas alcanzadas no estaban tan consolidadas como creíamos en un principio.

En esta nueva situación de crisis, una vez más las mujeres tenemos que ponernos al frente, para luchar por mantener lo que tanto tiempo nos costó conseguir y con tanto esfuerzo.

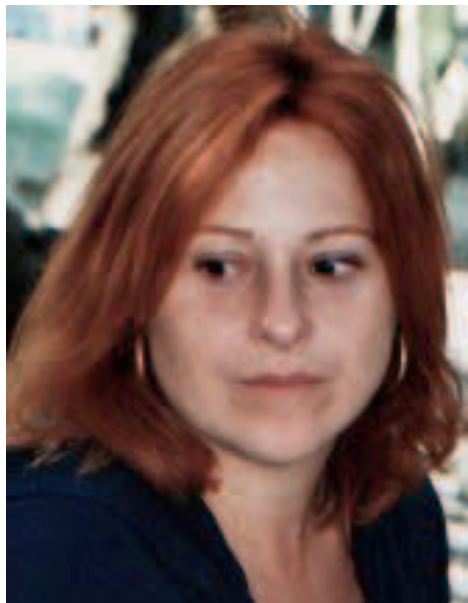
Cuando la crisis azota, es más fácil escuchar el mensaje interesado de quien pretendiendo volver a situaciones del pasado, se excusa en la crisis para devolvernos a las mujeres a condiciones laborales de hace muchos años.

Esta crisis está afectando a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores, pero una vez más, se ve claramente el intento de que sean las mujeres trabajadoras las que paguen con la pérdida de ciertos derechos y con un mayor incremento de su precariedad, un porcentaje más alto del precio.

Ahora más que nunca, es necesario liderar y vindicar el 8 de marzo como un día en el que las mujeres trabajadoras demostramos ante la sociedad que no estamos dispuestas a dar ni un paso atrás en nuestras conquistas sociales y laborales.

Ahora estamos más formadas, más preparadas por lo tanto, y más dispuestas a ejercer las responsabilidades, desde los puestos que ocupamos para impedir desde ellos, que se utilice la crisis como herramienta para romper con la idea de igualdad entre mujeres y hombres y el trabajo realizado durante muchos años de lucha y esfuerzos para poder conseguirla. ■

8 DE MARZO, por la memoria de todas las mujeres que han luchado por la libertad



Rosario Andreu Furnier
SECRETARIA GENERAL DE CEUTA

No puedo relatar la lucha de todas ellas pero sí sintetizar en unas pocas un pequeño homenaje a la memoria de todas las que por atreverse a ser libres y con ello hacemos a nosotras la libertad más cercana, lo pagaron muy caro.

LA LUCHA CONSTANTE, diaria y sin descanso de “nosotras” las mujeres sigue teniendo un día conmemorativo, un día para recordar el papel y la dignidad de todas en el proceso de conciencia de nuestro valor humano dentro de esta sociedad.

Una lucha que ya en los primeros textos de la antigua Grecia, Aristófanes reflejaba en su obra Lisitrata. Una lucha que desde muy entonces nació para poder establecer los valores femeninos dentro de una sociedad.

¡Que utopía! Es hablar hoy de valores, es tan difícil... hoy que parece que todo vale, hoy que pisar y que nos pisen está bien visto, hoy que nos dejamos llevar porque es más fácil que plantar cara, hoy que estamos tan cansadas porque todavía nuestra jornada sigue teniendo veinticuatro horas de dedicación ininterrumpida ya que siempre nos queda algo por hacer... hoy que no debemos dejar de seguir subiendo escalones, porque este ascenso será nuestro legado a nuestras hijas y nietas y el de ellas a las tuyas. Hasta que ese día internacional que unos dicen que es poco para reconocer nuestra participación y compromiso en el mundo (pero que todas sabemos que un recordatorio de que tenemos que trabajar el doble para que se nos tenga en cuenta) desaparezca.

Mientras ese momento llega, flaquearemos porque somos humanas y entonces debemos volver a las raíces de nuestros valores y recordar que otras dieron su vida para que tengamos los derechos que tenemos. Mujeres corrientes de carne y hueso, artífices de la historia del mundo, de un país, o de una ciudad como Ceuta.

No puedo relatar la lucha de todas ellas pero sí sintetizar en unas pocas un pequeño homenaje a la memoria de todas las que por atreverse a ser libres y con ello hacemos a nosotras la libertad más cercana, lo pagaron muy caro. Así es que no puedo dejar pasar a “Las Represaliadas” de la cárcel del Sarchal. Trás la sublevación del 17 de julio de 1936 y proclamación del estado de

guerra, Ceuta se convierte en una ciudad de miedos y recelos, desde la misma madrugada del 18 de julio las fuerzas sublevadas, con la ayuda de patrullas falangistas, comienzan las detenciones selectivas y los asaltos a las sedes de los sindicatos, partidos políticos, y Casa del Pueblo. Los hombres son encarcelados en el Monte Hacho y García Aldave y las mujeres en la cárcel de la ciudad, en lo que hoy se conoce como “la cárcel de mujeres”, donde fueron a parar estas ceutíes a las que se le imputaban el delito de adhesión a la rebelión, ocultar a sus familiares y no colaborar con los sublevados.

Esta represión fue tan dura que no sólo la sufrieron las mujeres ceutíes que habían defendido el poder establecido con su labor política y sindical, también cayó la misma sobre aquellas que habían destacado en empresas culturales y actividades públicas o las denunciadas por rencillas personales y odios.

Todas no tuvieron la suerte de salir con vida de estos arrestos o escapar como la joven sindicalista de la CNT, Isabel Mesa cuyo activismo le costó ser detenida, torturada, procesada y condenada a dos penas de muerte y aún así después de escapar siguió toda su vida en primera línea de acción. Ella siempre decía “la mujer siempre ha tenido que luchar mucho, no solo teníamos que sembrar las ideas sino luchar contra algunos de los que estaban con nosotras sembrando, la mujer y el hombre tienen que ir caminando juntos, buscando la libertad codo con codo o cogidos de la mano”.

Otro símbolo, Antonia Céspedes conocida cariñosamente como “la lechera”, fusilada por sindicalista en 1937, suma y sigue con la doctora ceutí Antonia Castillo Gómez otra de las perseguidas, represaliadas y expulsadas como facultativa municipal que tuvo que exiliarse para poder ejercer su profesión. Si todavía estas vidas no os devuelven vuestra fuerza y vuestros valores permitidme recordaros a “Maite Alascio” que aunque no fue ceutí de nacimiento si lo fue de

corazón, gran activista en el partido comunista: la justicia social y la libertad fueron el motor de su vida. Aunque abogada, llegó a Ceuta como liberada del sindicato en Sevilla y desde su incorporación CCOO de nuestra ciudad, que por aquellas fechas carecía de letrado, supuso para la organización que ésta asumiera un papel de liderazgo sindical en nuestra ciudad que hasta la fecha se le venía vetado. Su papel de sindicalista en el más alto sentido de la palabra, su compromiso absoluto por cualquier causa justa y su apuesta decidida por la defensa de los más desfavorecidos sin detrimento de sus otros papeles tan importantes para ella como el de ser madre entre otros, le valió por mérito propio a título póstumo el premio “María de Eza” a la mejor ceutí en el 2003.

Nosotros y nosotras en su honor todos los años en su casa que fue Comisiones Obreras de Ceuta desde el año 2007 instauramos un premio en su nombre que desde entonces otorgamos todos los 8 de marzo recordándola y ofreciéndoselo a otras mujeres tan luchadoras y merecedoras de dicho premio “Maite Alascio”. Por este han pasado defensoras de muchas batallas perdidas y también ganadas pero siempre luchadoras que tiraron y tiran del resto de nosotras cuando los actuales problemas que hay en nuestra ciudad (que imagino compañeras que en la vuestra se parecieran mucho), como la discriminación sexual, para acceder a determinados puestos de trabajo con la misma cualificación de un hombre, la oposición de las empresas privadas de nuestro derecho a reducción de jornada por cuidado de un menor y la elección de nuestro horario de trabajo para ello, despidos al menor indicio de que quieres formar una familia por lo que eso conyeva, sueldos inferiores a los establecidos, abusos horarios sin retribución, trabajos excesivos llevados a cabo por mujeres heroas como las chicas del Ceti, que con deficiencias físicas y escaso personal son capaces de hacer su trabajo, bueno el doble de su trabajo por la misma retribución y con las mejores de sus sonrisas.

A todas esas trabajadoras anónimas que nos impulsan a nosotras, las activistas “MIL GRACIAS”, por hacer que los problemas que tenemos para acceder a vosotras, impuestos casi siempre por los empresarios y en muchas ocasiones por vuestro miedo nada despreciable y muy respetable sea un pequeño obstáculo que debemos saltar, que también sea otro pequeño obstáculo la falta de personas liberadas para acudir a todos los frentes, en otras ocasiones la falta de medios... que todo sea en nuestro trabajo pequeños obstáculos comparado con vuestro esfuerzo. Y así intentaremos este día 8 de marzo dar nuestro gran premio simbólico a otra valiente que cuando nos encontremos algo desinfladas de ánimo podamos recordar en ella los valores por los que estamos en esto. ■

13 ROSAS por la igualdad y el recuerdo de la lucha de las mujeres

VENIMOS HISTÓRICAMENTE reivindicando todos los 8 de Marzo como el día Internacional de la Mujer Trabajadora, y seguimos encontrándonos a diario como se siguen sucediendo situaciones de desigualdad en el ámbito de las empresas y de la sociedad.

Todo el esfuerzo que volcamos en los actos conmemorativos de este día, debemos realizarlos durante todo el año, no conseguimos incorporar de manera permanente la aplicación de las políticas de igualdad en nuestro día a día, y sigue siendo muy complicado extractar grandes avances en esta materia, porque todos los esfuerzos los dirigimos a señalar la desigualdad, pero tenemos poca capacidad para imponer su defensa por delante de otros argumentos.

Un año más celebraremos esta jornada reivindicativa, recordando las malas cifras de desempleo para las mujeres, y la nefasta situación en la que quedan las mujeres después de las muchas reformas que ya han venido, y las que habrán de llegar, pero no deja de ser un argumento más que nos deja la sensación de que se sigue minusvalorando el papel que han de jugar las políticas de género en todo lo que se mueve en nuestra labor sindical.

Las políticas de igualdad, se tienen que empezar a introducir de manera paulatina en cada acción que realizamos en el sindicato, hemos de cuidar especialmente nuestro mensaje cara a la sociedad, hemos sido capaces de evolucionar en el discurso desarrollando un sinfín de argumentos que nos dan la razón, pero seguimos cayendo en contradicciones cuando tenemos que aplicarlas en el interno, teniendo que recurrir a mecanismos que garanticen la incorporación de más mujeres al trabajo sindical, y es esto lo que genera precisamente la sensación de que no nos esforzamos en ello lo suficiente.

Hemos tenido la oportunidad de que prosperaran de manera importante políticas de igualdad desde la aprobación de la Ley, pero el balance creo que es pobre. No se ha introducido ningún cambio, o al menos aparentemente no, que nos permita evaluar positivamente grandes avances en materia de igualdad en nuestros sectores. Podremos seguramente valorar positivamente nuestra capacidad de gestionar la negociación de los planes de igualdad, pero lamento decir que carecemos de datos objetivos que nos permitan a día de hoy concluir que gracias a estos planes, en aquellas empresas donde se han

firmado las mujeres se sienten más protegidas, o en igualdad de condiciones que sus compañeros hombres.

Tenemos que ser conscientes de cuales son nuestros compromisos con el discurso que difundimos, y el alcance que tienen las herramientas que ponemos en manos de las mujeres y hombres en las empresas, por lo que habría que abrir en esto también un período de reflexión y reorientar nuestra estrategia sindical en materia de igualdad, buscando la complicidad de todos y todas para que en la explicación y en la apli-

Decidimos crear lo que hemos llamado “Espacio de Igualdad”, que celebró su primera reunión en mayo.



Paloma Vega López
SECRETARIA GENERAL SICOHT - MADRID

cación haya coincidencia, no podemos permitir que algunas acciones pasen desapercibidas para una gran parte de los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores.

En este último año, desde la Secretaría de la Mujer, valorábamos la necesidad de tomar iniciativas dirigidas a dotar a nuestras delegadas y delegados de conocimientos suficientes para poder abordar materias relacionadas con la igualdad en sus empresas, pero también entendíamos que esta iniciativa que adoptábamos desde el sindicato debería de tener una continuidad en el tiempo, y se debería de ir introduciendo como un elemento más de debate en las Secciones Sindicales.

Decidimos crear lo que hemos llamado “Espacio de Igualdad”, que celebró su primera reunión en mayo, con una muy buena respuesta por parte de los delegados y delegadas. Planificamos que estas reuniones tuvieran contenidos comprometidos, y el espíritu de estas reuniones es combinar la información que se facilita desde la Secretaría de la Mujer, con el debate sosegado de los asistentes compartiendo inquietudes y opiniones, para alcanzar conclusiones útiles

para nuestro día a día en la empresa y fuera de ella.

La experiencia ha sido más que positiva, porque hemos conseguido que después de cinco reuniones ya celebradas, el nivel de participación haya ido aumentando, incorporando a este espacio a algunos delegados y delegadas que habitualmente no participan en primera línea en el sindicato.

Hemos incorporado en los locales del sindicato, un tablón específico de la Secretaría de la Mujer, donde vamos colgando aquellas informaciones que consideramos de interés y utilidad, y nos ha servido en estos últimos meses como plataforma informativa de actividades, iniciativas y críticas del sindicato hacia algunas noticias publicadas en contra de las políticas de igualdad.

A lo largo del mes de Noviembre, hicimos un despliegue importante difundiendo la necesidad y urgencia de que todos y todas nos comprometáramos en la lucha contra la violencia de género, y a parte de participar activamente en los actos del día 25 de noviembre, expusimos un mural en el pasillo central de nuestro

sindicato, homenajeando una por una a todas las víctimas.

Ni que decir tiene la importancia que para nosotros suponen todos los actos en torno al 8 de marzo, en los que podemos asegurar que nuestro sindicato se vuelca, dedicando con especial cariño un enorme esfuerzo de toda la organización en la preparación del Premio Trece Rosas, del que nos sentimos especialmente orgullosos porque normalmente nos emociona, y nos suele dar un nuevo empuje para seguir luchando contra la desigualdad en general, y contra la de género en particular.

Concluyendo, para una mujer que asume una responsabilidad como es la Secretaria General en la Comunidad de Madrid, ni que decir tiene, que el reto quizá sea transmitir con naturalidad y firmeza el avance que supone que todos y todas nos comprometamos por consolidar la igualdad real entre hombres y mujeres en nuestra organización, evitando recurrir a debates antiguos y proponiendo elementos que sirvan para animar a más mujeres que se incorporen al movimiento sindical que enriquezcan la actividad y la vida interna de nuestra organización. ■

La crisis no puede ser una excusa

EN ESTE 8 DE MARZO del 2012 Día Internacional de la Mujer Trabajadora, me gustaría reivindicar el derecho de las mujeres a estar y permanecer en el mercado laboral por decisión propia y en condiciones de igualdad.

La situación de crisis económica es un escenario que no favorece la corrección de desigualdades. Ya que la realidad nos está mostrando en estos momentos tan difíciles, los efectos y la repercusión que esta situación de crisis está teniendo sobre el empleo y la negociación colectiva. Pero también se sienten sus efectos en los Expedientes de regulación (cuando no de extinción) de empleo, con el cierre de pequeños

miliars por la situación que están atravesando muchas familias.

Ni el paso del tiempo, ni mi experiencia laboral y sindical, me han permitido dudar del papel que el sindicato debe jugar para contribuir a una igualdad real entre hombres y mujeres. Tampoco he dudado de la necesidad que una buena contribución a la igualdad debe partir de la autonomía personal que nos permite nuestro salario. Por ello, hoy más que nunca el sindicato debe contribuir para que de esta crisis no salgan perjudicadas de una manera mayoritaria las mujeres hoy incorporadas en el mercado laboral.

El sindicalismo de clase que representa CCOO, tiene que estar hoy con más presencia

las extinciones de su empleo. De igual forma tendremos que garantizar un tratamiento igualitario a la hora de establecer la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas, contemplando criterios razonables que no penalicen situaciones contempladas en los horarios de quien los tiene establecidos, al objeto de conciliar las responsabilidades familiares demostradas.

Hoy ese es el papel que los hombres y mujeres que asumimos el reto de formar parte de la dirección de este sindicato nos corresponde realizar y en este 8 de Marzo del 2012, hay que participar con propuestas responsables y maduras que permitan influir en la realidad, para minimizar los daños en las personas que esta tremenda crisis

El sindicalismo de clase que representa CCOO, tiene que estar hoy con más presencia que nunca en la gobernanza de esta situación, para realizar un reparto justo e igualitario del "impacto" en el empleo.



Inmaculada De Pablo Arranz
SECRETARIA GENERAL

FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN

comercios, en la desaparición de establecimientos de Hostelería, etc. Además tenemos que unir a esta terrible situación la disminución de servicios que facilitaban la conciliación de muchas personas y la lógica repercusión que esta situación esta teniendo en las familias. Si a ello añadimos los roles culturales, que de una manera tradicional, están asentados en nuestra sociedad, está meridianamente claro que se pueden poner en riesgo los avances en la permanencia en el empleo de mujeres que estaban incorporadas al mercado laboral, como de igual forma, podemos ver como se incorporan mujeres que ven una necesidad urgente de contribuir a los ingresos fa-

que nunca en la gobernanza de esta situación, para realizar un reparto justo e igualitario del "impacto" en el empleo de los Expedientes de extinción, de las medidas del reparto del empleo, en la gestión de la flexibilidad en los centros de trabajo, en la situación de las negociaciones para la posible inaplicación de normas o convenios hoy pactados. Pero no para estar presentes, sino como garantía de un reparto justo e igualitario de las medidas entre hombres y mujeres, asumiendo que si algún tratamiento es desigual, este estará justificado por la diferencia de donde parte, y no que el menor coste de las indemnizaciones justifique las decisiones para quien o quienes son

está generando. Pero también nos corresponde participar con propuestas que garanticen un reparto igualitario entre hombres y mujeres.

Por ello, hoy más que nunca desde CCOO, tiene que quedar claro el esfuerzo de no dar un paso atrás en el avance por la igualdad, defendiendo el II Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva. Centrando la actividad del sindicato en evitar que se siga destruyendo empleo, participando en las empresas, en las comisiones paritarias, como garantía de una afectación igualitaria entre hombres y mujeres. Ojala que esta crisis, además de todo lo que está suponiendo, no signifique un retroceso en la igualdad entre personas. ■

MUJERES

Las más perjudicadas

LLEVAMOS MUCHO tiempo asentando las bases jurídicas para la aplicación de LA IGUALDAD en las leyes, tanto en el ámbito europeo como en el español, y así poder construir una sociedad asentada en la no discriminación. Comisiones Obreras continuamente ha planteado como objetivo en las leyes de igualdad, el impulso en la participación laboral de las mujeres, en tres ejes fundamentales: la mejora en el acceso al empleo, con formación, mejor promoción y mejora de las condiciones laborales; eliminar las discriminaciones directas e indirectas, acoso (sexual y por razón de sexo) y detectar las causas de discriminación salarial; progresar en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La mujer cuando decide incorporarse al mundo laboral, debe de recorrer un camino de desigualdades, que hace que buscar y conseguir un trabajo, se convierta en un calvario. Para luego conseguir un puesto de trabajo precario y desigual.

Está demostrado, en ésta y en otras crisis económicas, que las mujeres se ven notablemente más afectadas por las consecuencias negativas que acarrear los tiempos de recesión económica, entre otras cosas porque parten ya de por sí de una situación más desfavorable en muchos ámbitos, entre ellos el laboral (mayores índices de precariedad, desempleo etc.). Parecería por tanto razonable que las políticas públicas de Igualdad se reforzasen, o al menos se mantuvieran, durante estas épocas. Sin embargo, son estas políticas las primeras en ser recordadas masivamente, como si la Igualdad entre mujeres y hombres fuese un lujo para tiempos de bonanza, una "política de adorno" que se pone y se quita.

Castilla La Mancha no se escapa a este análisis, más bien parece un caso paradigmático en este sentido, el cambio de gobierno después de que el Partido Popular ganara las elecciones autonómicas en mayo de 2011, no hizo más que empeorar gravemente la situación.

El primer indicio claro sobre la importancia que otorga el Gobierno Cospedal a las políticas de Igualdad fue el hecho de que mientras se aplica un recorte del 25% al presupuesto total para el 2012, los recursos destinados a Igualdad se reducen en más de un 41% para ese mismo

La mujer cuando decide incorporarse al mundo laboral, debe de recorrer un camino de desigualdades, que hace que buscar y conseguir un trabajo, se convierta en un calvario.



Francisca Navarro Jiménez
SECRETARIA GENERAL DE FECHOHT - CCOO CLM

periodo. La igualdad se considera como política pública de segunda o tercera categoría.

Partamos de datos objetivos y así poder analizar con más claridad, la situación en la que se encuentra la mujer de hoy en Castilla La Mancha, el número de parados se sitúa en los 245.500, la tasa de paro regional alcanza el 24,44% (22,85% en el país), la tasa de paro masculina en el cuarto trimestre de 2011 es del 22,38% (22,46% en el país) y la tasa de paro de las mujeres de Castilla-La Mancha, alcanza el 27,18% valor por encima de la tasa femenina nacional (23,32% en el país) con aumento en el trimestre (+2%) e incrementos con respecto al año anterior (2,43%).

Aunque la situación económica actual es muy delicada, sigue existiendo más paro en las mujeres, la situación sociolaboral de los hombres es mejor que la de las mujeres.

Una camarera boliviana de un restaurante, al charlar me mostró su preocupación por el retraso al que vamos abocados, me comentó "nuestra categoría profesional es la misma, y se supone que nuestro sueldo (teóricamente según convenio) también, pero ¿porqué nuestras tareas son diferentes?, porque él no se encarga de las tareas de limpieza del comedor o de la cocina, o de los baños,... esto además supone que mi jornada de trabajo se alargue, pues tenemos que esperar a que el local se cierre al público para poder limpiar estas zonas, y si me quejo me despiden". Es titulada universitaria, no puede acceder a otro puesto de trabajo, porque no la contratan.

No es una historia única, miles de mujeres trabajan en desigualdad de condiciones laborales y en una situación de especial vulnerabilidad ante la legislación laboral nacional. Si tenemos

el marco de derechos y libertades, tanto para los ciudadanos españoles como los extranjeros, que garantiza el ejercicio pleno de los derechos fundamentales, ¿qué nos falta para la integración real? ¿Se olvida que todas las políticas públicas, entre ellas las laborales y las vinculadas con las migraciones y con el desarrollo, han de ser coherentes y promover el respeto por los derechos laborales, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras?

Según datos de la Secretaría confederal de empleo de CCOO, con respecto a la distri-

bución de la población parada según ocupación, todavía hay muchas mujeres que se ocupan en empleos no cualificados, lo que da a entender que la segregación ocupacional no está disminuyendo, la formación es mayor que la demandada en el puesto de trabajo.

Las mujeres en Castilla-La Mancha, siguen manteniendo una posición bastante más desigual con respecto a los hombres, así lo establecen los principales indicadores del mercado de trabajo: mayor tasa de temporalidad, menor tasa de actividad, menor tasa de empleo, mayor tasa de paro y aumentando las desigualdades en cuanto a una mayor segregación ocupacional, mayor tasa de trabajo a tiempo parcial y una mayor brecha salarial.

La política actual española está adquiriendo orientaciones claras hacia intereses estrictamente económicos. El resultado es que tanto España como Europa están definiendo unas políticas económicas, sociales y laborales, que, desde la incoherencia de políticas en las que fluctúa está construyendo una sociedad excluyente.

Es necesario que la ciudadanía, tome conciencia crítica de las acciones sociales, económicas y políticas que explican los procesos de desigualdad, pobreza y exclusión, y sea capaz de poner en cuestión nuestro supuesto modelo de "desarrollo" y sus efectos a nivel local y global. Debemos impulsar a que la ciudadanía se base en determinados valores y actitudes, como la igualdad de derechos, el respeto, la tolerancia y la aireación de la diversidad. Solo sociedades de estas características, pueden erradicar la discriminación, la pobreza y la exclusión, y construir sociedades más justas e igualitarias. ■

Nuestros cuerpos, nuestras vidas

CON ESTE EMBLEMÁTICO título las feministas de Boston enunciaban mucho más que el derecho de las mujeres a la salud reproductora: enunciaban el continuo entre vida y cuerpo, el derecho indisoluble de las mujeres a decidir acerca de sí mismas, comenzando por el propio derecho al cuerpo, a los usos del cuerpo, a su salud en sentido integral, pero también, habría que añadir, el derecho a procurarse su propia subsistencia, a ganarse la vida en sentido textual, y a hacerlo en igualdad de condiciones con relación a los varones, a ser, en definitiva, ciudadanas en pie de igualdad.

La gestión que de la crisis se está haciendo en nuestro país tiene una víctima prácticamente invisible: la igualdad entre hombres y mujeres. Una igualdad a duras penas conseguida, al menos legislativamente enunciada, que ha tenido en la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres uno de sus pilares fundamentales, pero que también estaba sustentada en el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo y en un desarrollo suficiente de lo que se ha venido denominando Estado del Bienestar y que, en gran medida, facilitaba que una gran parte del trabajo reproductivo fuera socialmente repartido, fundamentalmente el relativo a la atención y cuidado de la infancia y a las personas en situación de dependencia, tradicionalmente asumidos por las mujeres.

No podemos eludir lo obvio: las amenazas por parte del partido del gobierno de volver a la antigua regulación en materia de interrupción del embarazo, los impagos a las clínicas que realizan estas intervenciones por parte de algunas administraciones autonómicas gobernadas por el Partido Popular, son sólo la punta de un iceberg que nos llevará a las mujeres a épocas pretéritas y que creíamos definitivamente superadas.

Pero no es así, no estaban superadas.

La igualdad está en riesgo una vez más: en ausencia de recursos para promover la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las mujeres volvemos a estar en situación de indefensión social, económica y laboral.

Tradicionalmente relegadas a un segundo plano en el mercado de trabajo, minusvaloradas cuando accedemos a él, segregadas y destinadas a ocupar un pequeño puñado de ocupaciones, incapacitadas para ocupar las categorías laborales más altas, ahora, la ¿última? Reforma Laboral, desmembrando la Negociación Colectiva, dando un poder sin precedentes en democracia a las empresas, impulsa no ya una vuelta



Elvira S. Llopis
VICEPRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

atrás, sino una auténtica facultad de discriminación hacia las mujeres, individualizando las relaciones laborales, favoreciendo la discrecionalidad empresarial, gestionando jornadas, remuneraciones, turnos, que malamente pueden ser favorecedores de la necesaria conciliación de la vida familiar, personal, y laboral.

Esto es tanto más cierto cuanto que la educación infantil en el tramo de 0 a 3 años deja de concebirse como un tramo educativo y por lo tanto que debe ser universal, sino como un mecanismo de guardería de la infancia, insertos en las empresas, y por consiguiente, fuera del alcance de quien quiere buscar su primer empleo, o formarse para acceder a él.

Del mismo modo, la dejación de los mecanismos asistenciales asociados a la puesta en marcha de la Ley de Atención a las personas en situación de dependencia, que bascula en la actualidad de manera peligrosa sobre la prestación económica para el cuidador habitual (normalmente cuidadora), no sólo no genera el empleo que potencialmente podría poner en el mercado, sino que constituye un auténtico elemento disuasorio para que las mujeres cuidadoras acudan a un mercado de trabajo incierto, siempre en riesgo de perderse, por un salario que, a

La igualdad está en riesgo una vez más: en ausencia de recursos para promover la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las mujeres volvemos a estar en situación de indefensión social, económica y laboral.

jornada completa, supone una cantidad no excesivamente mayor del lado de los ingresos, y con grandes dificultades para acudir a recursos públicos para ser sustituidas en esas tareas de cuidado y atención.

La tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado en los años de crisis en dos puntos porcentuales, a pesar de que continúa 15 puntos por debajo de la de los varones; su tasa de paro continúa, sin embargo, siendo superior en un punto. Esto únicamente puede ser indicador de que en situaciones de dificultad, las mujeres salen desesperadamente a la búsqueda de un empleo que, cuando se está ante un ejército de reserva de cinco millones de personas en situación de desempleo, sigue primando el hecho de ser varón.

Ante una situación así, de los planes de igualdad en las empresas, mejor ni hablamos. ■

somos fecoht especial mujer 2012
n.º 30

CCOO

periódico de la federación estatal de comercio, hostelería y turismo

www.fecoht.ccoo.es

Edita:

FECOHT-CCOO

Plaza Cristino Martos, 4 -

3ª Planta

28015 Madrid

Teléfono: 91 540 95 91 / 92 25

Fax: 91 559 71 96

fecoht@fecoht.ccoo.es

www.fecoht.ccoo.es

Secretario de Comunicación:

Antonio Ruda Valenzuela

aruda@fecoht.ccoo.es

Adjunto Secretaría de Comunicación:

César Carrera Pacho

ccarrera@fecoht.ccoo.es

Archivo histórico:

Luis Flórez Macipe

archivo-historico@fecoht.ccoo.es

Teléfono: 91 540 92 25 - corto 9225