

tribuna

Número - 6

violeta

servicios a la
ciudadanía



servicios a la ciudadanía

**NI MICHISMI
NI FIMINISMI**

**Siempre es
el tiempo de
las mujeres:
8M**

CCOO
servicios a la ciudadanía





Consejo de redacción:

Carmen López López
Begoña Marugán Pintos
Manuel Fernández Albano
Mar Vicent García
Alberto Margalló Pascual
Amaya Amilibia Ortiz
Pilar Seoane Vázquez
Patricia García Sánchez
Marta Barcenilla Escaño

Ilustraciones:

Laura Saz Almadán
Eva Sanabria Álvarez

Edita:

Comunicación FSC-CCOO



8 MARZO 2020

Carmen López López.- Secretaria de las Mujeres de FSC-CCOO

“El nivel de civilización al que han llegado diversas civilizaciones humanas está en proporción a la independencia de que gozan las mujeres”. Flora Tristán

Este 8M desde la FSC-CCOO seguiremos reivindicando la mejora de los derechos laborales y la igualdad, denunciando la brecha de género, las violencias machistas y todo tipo de discriminación. Explicando nuestro trabajo, contando nuestra historia de lucha en asambleas de centros de trabajo, en nuestras secciones sindicales y en toda la sociedad.

El compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres ha existido desde el inicio de nuestra constitución como sindicato y ha ido evolucionando a través de los años. Es en 1993, en la primera Conferencia de Mujeres, cuando se estableció el 8 de marzo para luchar por la igualdad como jornada reivindicativa para el conjunto del sindicato.

Como sindicato de clase y sociopolítico, ante las situaciones que se producen de desigualdad, discriminaciones o violencia contra las mujeres, desde el principio de las CCOO se estableció la integración de las políticas de género.

Y otro año más, amanece que no es poco, un nuevo 8 de Marzo en este 2020 lleno de reivindicaciones, con un Gobierno central que parece que apostará claramente por la igualdad pero con otros obstáculos que creíamos ya desaparecidos y que empiezan a aflorar con gran agresividad, como es la negación de la violencia contra las mujeres y la inexistencia de la desigualdad, el ataque continuado al feminismo y a quienes lo conformamos y reivindicamos.

En su intento de desprestigiarlo y confundir ahora desde los gobiernos regionales y locales están tratando de imponer sus políticas retrógradas y conservadoras que siempre van en detrimento de las mujeres, sin olvidar que también están apoyados por determinados medios de comunicación y personajes famosos en la mentira.

Ellos provocan esta situación de falsedades que han sido consentidas y transmitidas sin ponerles demasiados impedimentos, incluso fomentándolas: ya decía la propaganda nazi que una mentira repetida mil veces se convierte en verdad. Tenemos que combatir las mentiras, luchar contra sus políticas retrógradas y conservadoras, pero en unión con todas y todos, con mayor intensidad si cabe y sin descuidar ningún ámbito.

Hay que plantar cara y desmentir los bulos o las fantásticas fábulas que se crean. Que no nos engañen, no es feminista llevar la copa de España a un país donde un camello tiene más derechos que una mujer aunque se vista de largo, manga corta y sin velo o que al frente de una empresa esté una mujer que aplica políticas machistas.

Pero en definitiva, desde nuestro ámbito debemos seguir trabajando por conseguir la igualdad real de hombres y mujeres, incorporándola tanto en el ámbito laboral como social.

Es imprescindible seguir haciendo visibles las desigualdades, combatir la brecha salarial, las segregaciones, para poder acabar con ellas en todos los ámbitos de la vida, evidenciando la mayor pobreza y precariedad laboral de las mujeres y la feminización de los contratos a tiempo parcial para poder combatirlos.

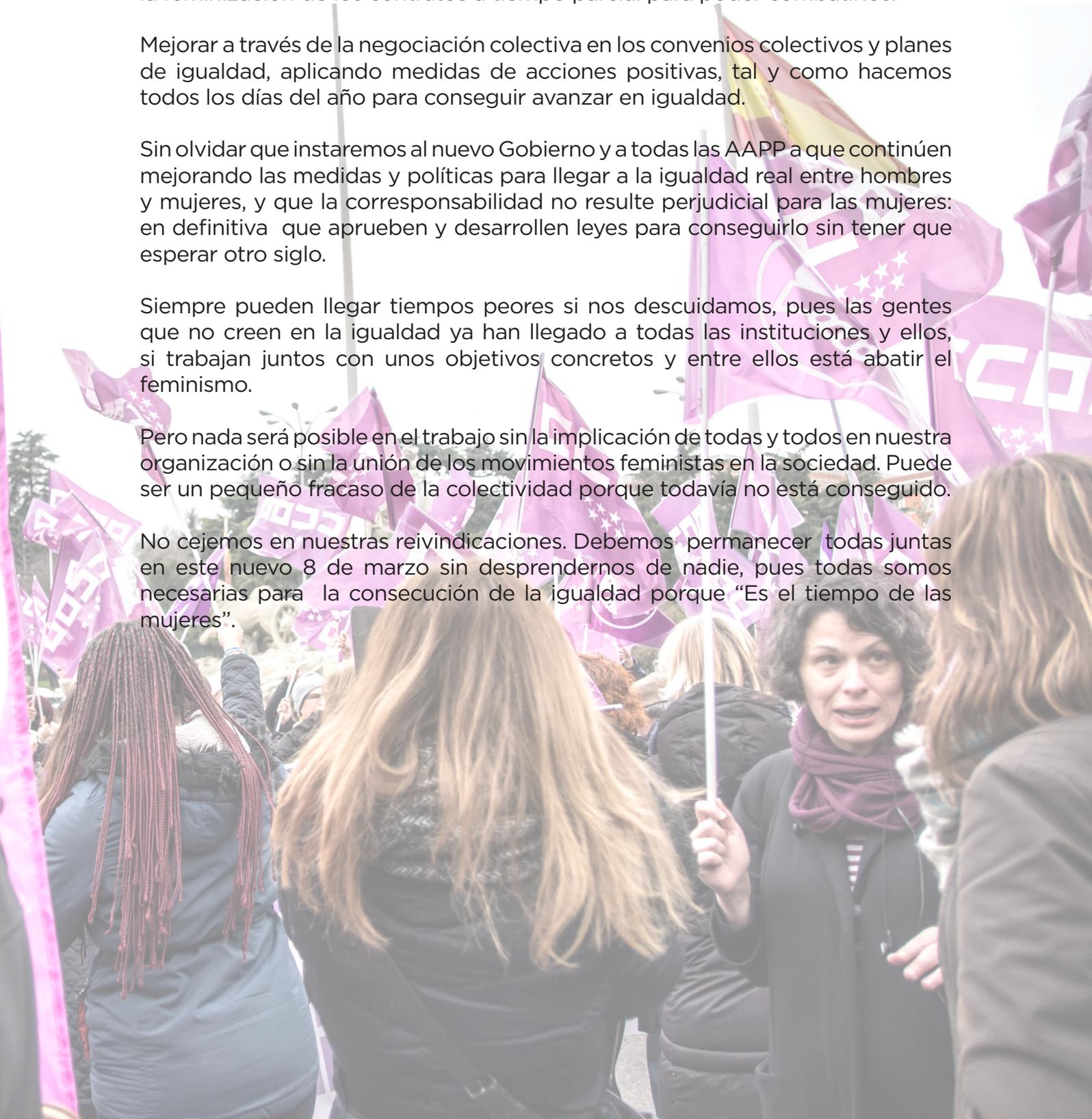
Mejorar a través de la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad, aplicando medidas de acciones positivas, tal y como hacemos todos los días del año para conseguir avanzar en igualdad.

Sin olvidar que instaremos al nuevo Gobierno y a todas las AAPP a que continúen mejorando las medidas y políticas para llegar a la igualdad real entre hombres y mujeres, y que la corresponsabilidad no resulte perjudicial para las mujeres: en definitiva que aprueben y desarrollen leyes para conseguirlo sin tener que esperar otro siglo.

Siempre pueden llegar tiempos peores si nos descuidamos, pues las gentes que no creen en la igualdad ya han llegado a todas las instituciones y ellos, si trabajan juntos con unos objetivos concretos y entre ellos está abatir el feminismo.

Pero nada será posible en el trabajo sin la implicación de todas y todos en nuestra organización o sin la unión de los movimientos feministas en la sociedad. Puede ser un pequeño fracaso de la colectividad porque todavía no está conseguido.

No cejemos en nuestras reivindicaciones. Debemos permanecer todas juntas en este nuevo 8 de marzo sin desprendernos de nadie, pues todas somos necesarias para la consecución de la igualdad porque "Es el tiempo de las mujeres".



LA PALOMA Y EL LAUREL

Amaya Amilibia Ortiz.- Secretaria de las Mujeres del Sector de Carretera y Logística

El feminismo defiende una causa con la que, teniendo un mínimo de sentido común, es muy fácil estar de acuerdo: lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; sin embargo resulta que hay personas que creen que se trata de una ideología que cree en la supremacía de la mujer, que piensa que es un movimiento nuevo que desprecia a los hombres.

Y es que no es extraño encontrar afirmaciones como “No soy ni machista ni feminista”. Ciertamente que el feminismo es un conjunto heterogéneo de movimientos, tanto políticos, como sociales, entre otros, pero que busca la equiparación de sexos.

No es un movimiento nuevo, ni actual, sino iniciado a finales del siglo XVIII, cuando aparece una toma de conciencia de las mujeres como grupo, a través de la traición de la Revolución Francesa que defendía que “todos los seres humanos nacen libres, iguales y con los mismos derechos” pero, cuando las mujeres tuvieron un papel activo en la lucha revolucionaria y reclamaron su presencia, quedaron excluidas como sujeto de derecho en la “Declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano”.

El feminismo nace con el deseo de la igualdad de hombres y de mujeres, sin embargo una masa crítica de “gusanos y ciempiés” reprochan que hay ciertos grupos extremos que han creado una imagen de víctimas a causa del sexo opuesto. Hacen tal crítica porque se sienten amenazados a reducir el botín recaudado durante siglos de dominación, y han aprovechado para crear malestar en ambos géneros en donde se mezclan términos como la violencia, o el maltrato, generando así una imagen distorsionada del movimiento feminista, con la clara intención de que parte de la sociedad no se sienta identificada con esta corriente.

Esta masa crítica es el “sable del coronel”, es la derechita cobarde, la derechota valiente y la derechuzca insolente, incapaces de reconocer que la influencia del feminismo ha conseguido cambios en ámbitos como el derecho a la educación, el voto de la mujer, el derecho al trabajo, la igualdad ante la ley o los derechos reproductivos, el derecho al divorcio...para crear una sociedad mejor.

Esta derecha es el “diente de la serpiente”, a la que les estorba los hombres que se declaran feministas y aplauden a las mujeres que expresan que no lo son. Es una muestra más de que no han entendido nada...o tal vez, de que lo han entendido demasiado bien y comprenden el peligro del reparto.

Ahora más que nunca necesitamos todas las manos para seguir construyendo esa muralla que abra puertas “a la rosa y el clavel”, porque esa muralla supone el dique de contención de quien quiere robar derechos penosamente conseguidos.

El movimiento, la corriente, la ideología feminista es algo más que una bandera, que un símbolo, que un cántico o un aleluya, es una forma de sentir, es un modo de vida.

MARY WOLLSTONECRAFT

Begoña Marugán Pintos.- Adjunta de la Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO

La reivindicación de la libertad de la experiencia ética feminista tuvo dos momentos nominales importantes: un fue protagonizado por Simone de Beauvoir, el otro por Mary Wollstonecraft.

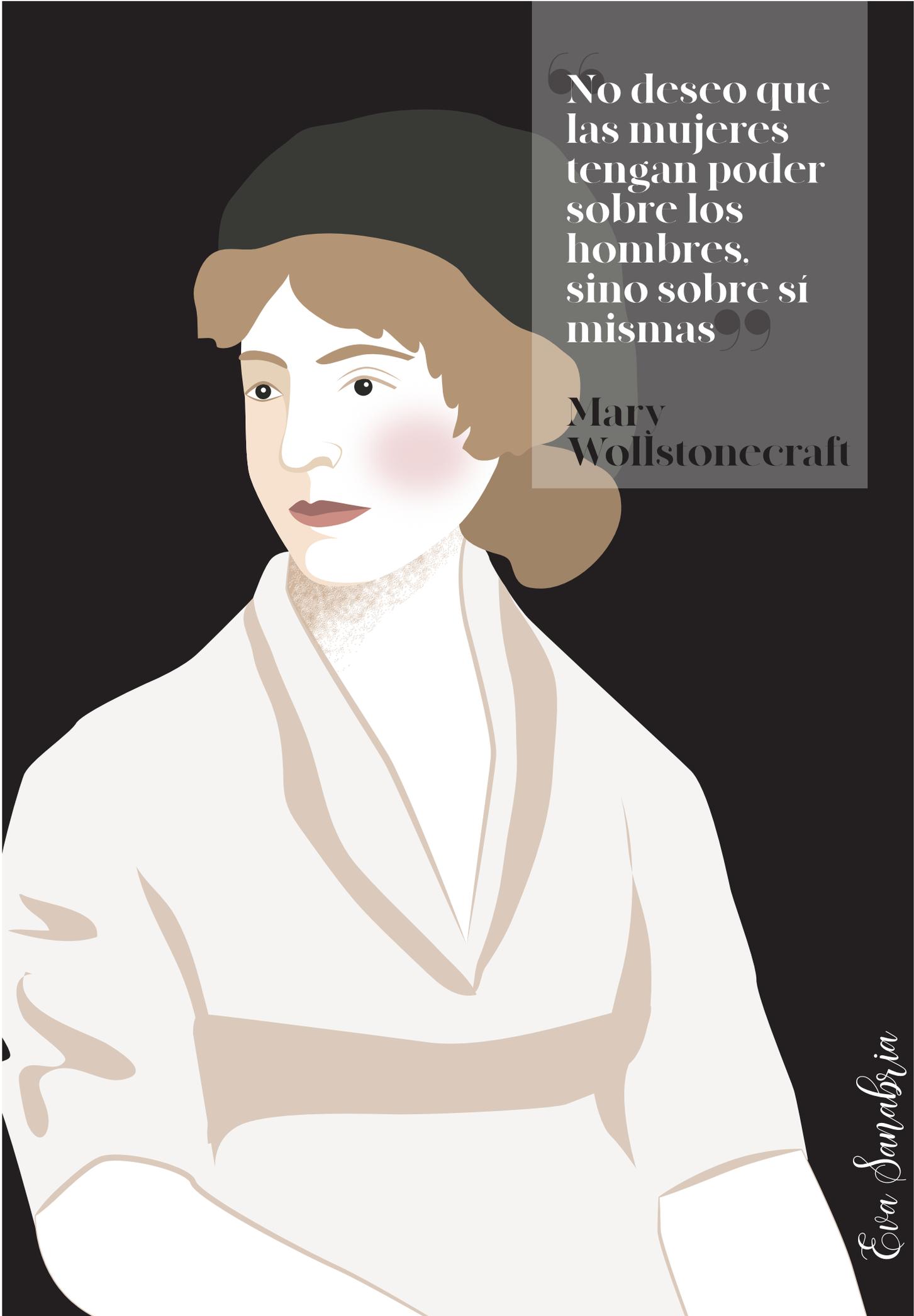
Mary Wollstonecraft ha sido considerada por algunas teóricas como la primera feminista. Ella se desmarca de las atribuciones que recaían en su tiempo sobre las mujeres. Por su personalidad y la defensa de la búsqueda de la independencia femenina rompió con el destino que le estaba impuesto a las mujeres de clase media, como ella, y abrió el camino a todas las mujeres. En sus obras reivindicó la individualidad de las mujeres y el derecho a elegir su propio destino.

Mary Wollstonecraft nació en una familia de clase media de Spitalfields (Inglaterra) el 27 de abril de 1759. Viajó a Irlanda donde trabajó como institutriz y a los 29 años escribió *Relatos originales de la vida real*, el que sería su primer libro. Al que siguió *Reflexiones sobre la educación de las hijas*.

Ante las pocas posibilidades laborales que tenían las mujeres se marchó a Londres y se convirtió en escritora, apoyada por el editor liberal Joseph Jonson. Aprendió francés y alemán para poder realizar traducciones porque las mujeres debían tener autonomía económica, pero esta autonomía era imposible bajo la educación de la época. La educación imponía un modelo de educación dependiente. Las características que se atribuían a las mujeres —coquetería, vanidad, debilidad, etc.— sólo eran el fruto de la educación recibida.

La propuesta formativa seguida en aquel momento fue la de una educación femenina propia que formulara Rousseau en *El Emilio*. Texto contra el cual Mary Wollstonecraft redactó su famosa *Vindicación de los derechos del hombre* en 1790. En su escrito defiende el derecho y la importancia que tiene el que las mujeres puedan ser educadas como los hombres. Sostenía que tanto unos como otras son seres humanos y, por tanto, sujetos a los mismos derechos y responsabilidades. Hombres y mujeres son iguales. Han de tener las mismas reglas morales y las mismas oportunidades. No pretende que las mujeres sean ni más, ni menos que los hombres, sino iguales, de ahí su famosa frase: “No deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre sí mismas”.

En sus obras se plantea ¿quién soy yo? ¿Qué es la vida para la mujer fuera del matrimonio?, ¿Cuál es mi destino? Preguntas a las que su hija Mary Shelley trata de dar respuesta de forma alegórica en *Frankenstein*.

A stylized illustration of Mary Wollstonecraft, a woman with brown hair, wearing a white dress with a high collar and a brown sash. She is looking slightly to the right. The background is black. A grey rectangular box in the upper right contains a quote in white text. The name 'Mary Wollstonecraft' is written in black text below the quote. The name 'Eva Sanabria' is written in white cursive text in the bottom right corner.

“No deseo que
las mujeres
tengan poder
sobre los
hombres,
sino sobre sí
mismas”

Mary
Wollstonecraft

Eva Sanabria

DEBILIDADES NORMATIVAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Juan Manuel Del Campo Vera.- Secretario de Empleo y coordinador del Gabinete Técnico de la FSC-CCOO

El principio de igualdad recogido en nuestra Carta Magna, es principio inspirador de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que ha supuesto la modificación de diferentes normas que regulan aspectos de la relación laboral de las trabajadoras y trabajadores. Una de las materias que regula es la de la conciliación familiar y personal.

Sin embargo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, supuso un nuevo enfoque a la normativa laboral en esta materia. Esta reforma laboral conocida comúnmente como “jornada a la carta”, creó unas expectativas de flexibilidad que, sin embargo están chocando con la realidad de las empresas y los tribunales.

Anteriormente a la mencionada reforma, el Estatuto de los Trabajadores recogía la posibilidad de adaptar su jornada siempre que así lo permitiera el convenio colectivo, pero no era práctica habitual. El nuevo artículo 34.8 del ET establece: “ En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación.... En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días”.

Es decir, que si el convenio no indica nada, la trabajadora o el trabajador podrán solicitar a la empresa una adaptación de su jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad de trabajo a distancia, siempre y cuando tenga un hijo menor de doce años.

Ante esta solicitud, la empresa tendrá un plazo de 30 días para negociar con la persona solicitante, tras el cual deberá mostrar por escrito la conformidad o no de lo solicitado, o una propuesta alternativa.

Decisión que podrá ser impugnada en un plazo de 20 días hábiles por el procedimiento judicial de conciliación de la vida laboral y familiar, un procedimiento más rápido que no es necesario presentar papeleta de conciliación laboral.

El Tribunal Constitucional llamó la atención sobre la necesidad de atender en todo caso a parámetros de constitucionalidad. Y así afirmaba en sentencia de 11 de marzo de 2014 (rec. 9145/2009: Conforme ya indicamos, la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales

[art. 14 CE], como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia [art. 39 CE], debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa...)

La jurisprudencia va estableciendo algunas líneas interpretativas respecto a este derecho partiendo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que determina que, en el momento de la petición, el empleado no está obligado a demostrar que no puede conciliar su vida personal y laboral por otros medios (abuelos, padres ...). Para este tribunal la conciliación es un “derecho personalísimo” de los trabajadores que solo admite restricciones en caso de que ambos progenitores presten servicios en la misma empresa. Así, rechaza que la demandante, una empleada de una compañía eléctrica, deba probar que los abuelos no podían hacerse cargo del menor o que este no podía ir a clases extraescolares por las tardes para ejercitar su derecho a la adaptación de jornada.

En este sentido, tanto la norma como la jurisprudencia, indican que la empresa no puede denegar el derecho a la concreción horaria solo por meras razones organizativas de carácter genérico, se debe de atender “caso por caso” y analizar las particulares circunstancias.

Otras sentencias sin embargo interpretan que si la compañía es capaz de justificar que la modificación horaria le crea graves problemas organizativos (por ejemplo, por no poder compatibilizar turnos) o económicos (aceptar la solicitud le obligaría a contratar a más personas), los jueces avalan dar el portazo a la jornada a la carta pedida por el trabajador o la trabajadora.

Este es el caso de la sentencia dictada por un juzgado de lo Social de Gijón, que ha rechazado la solicitud de una empleada de una clínica veterinaria que pedía cambiar su turno de tarde por uno de mañana. La jueza avala los argumentos de la compañía, que denegó el cambio porque ello implicaba cambiar la jornada de otros trabajadores que, a su vez, también querían conciliar.

Podemos concluir que tanto juzgados como tribunales valoran muy positivamente a la hora de decantarse hacia un lado u otro la existencia de propuestas alternativas. Es decir, que en el caso de que la empresa no pueda hacer frente al nuevo horario, que haya ofrecido a la persona empleada jornadas alternativas que no sean perjudiciales ni para la compañía ni para la necesidad de conciliación del trabajador/a.

En caso de ser necesaria una modificación, no corresponde automáticamente a la trabajadora o al trabajador la concreción, pero sí deben ponderarse las circunstancias concurrentes, ya que de no hacerlo, y negar directamente la reducción de jornada propuesta sin entrar a valorar los derechos en juego, supone una vulneración al derecho a la no discriminación por razón de sexo.

LOS FEMINISMOS. ALIANZAS NECESARIAS FRENTE A LA AMENAZA DEL FASCISMO

Begoña Marugán Pintos.- Adjunta de la Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO

El 8 de marzo de 2008 fue un hito en la historia de los feminismos. La demostración multitudinaria de desprecio a la discriminación, la explotación y la subordinación femenina en las manifestaciones de las plazas, los barrios y pueblos de nuestro País supuso un ejercicio de empoderamiento colectivo que aumentó la autoestima individual de todas y cada una de nosotras. Las teorías y prácticas feministas que durante siglos habían sido intencionadamente menospreciadas y tergiversadas pasaron a obtener el renacimiento social y a situarse en lo políticamente correcto. Casi toda la ciudadanía se autoproclamaba feminista, aunque su conocimiento del feminismo fuera el mismo que cuando éste se despreciaba. Conceptualmente se había logrado equiparar feminismo con igualdad de derechos, lo cual era muy positivo.

En este clima favorable parecía que unánimemente el machismo era una rémora a superar y que el avance hacia la igualdad se abriría camino fácilmente. El feminismo se iría implementando en todos los ámbitos y se conseguiría lo que los feminismos se proponen que no es otro que todas las personas vivan una vida plena. Hasta ahora, esta posibilidad no existía porque el patriarcado de coerción lo impedía mediante el uso de la violencia, pero no es esta la única forma en que poder se despliega. Una estrategia propia de los Estados modernos ha sido la conocida como la biopolítica. Mediante ella se busca regular lo normal, a lo que todas las personas se deben adaptar, a través de las instituciones.

Esta estrategia es la que se está utilizando con los feminismos, no vale la acusación burda de que son lo mismo que el machismo, ahora se trata de que las distintas orientaciones políticas y teóricas del feminismo compitan entre ellas para implantar lo que significa ser una "buena feminista". El avance de las mujeres y la igualdad de derechos de las mismas parece que puede quebrar un sistema basado en la dominación masculina, en el que una parte del trabajo (sobre todo de cuidados sobre el que se sustenta el mundo) no se paga y en el que el poder (en todos los ámbitos se reparte entre menos del 50% de la población). Desgraciadamente lo que ha servido durante siglos de contrapoder frente a la precariedad, de dominación, la explotación y la discriminación femeninas está sufriendo un duro golpe para su avance propiciado desde dentro en una pelea fratricida.

Y mientras todo esto sucede, el fascismo emerge con toda su virulencia contra las mujeres y su lucha por la igualdad. Y se acusa a la perspectiva de género de ser una ideología con el fin de descalificarlo y de neutralizar

su potencial analítico, negando las distintas situaciones sociales que viven los hombres y las mujeres en la sociedad. Borrar el género supone olvidar que las asesinadas en lo que la extrema derecha denomina “violencia intrafamiliar” son las mujeres.

A estas alturas y frente a todos los enemigos que se le presentan a los feminismos no queda otra que recorrer conjuntamente el camino en las cuestiones que nos unen, recordando que el feminismo que apareció en los años sesenta en los países desarrollados partió de reconocer los derechos humanos y por tanto de extender el reconocimiento de esos derechos a las mujeres. “El movimiento feminista en última instancia y más allá de sus diversas orientaciones políticas y teóricas, es la extensión de ese código ético elemental de la Declaración de los Derechos Humanos a todos los seres humanos” (De Barbieri, 1993:146) y se hace hoy más necesario que nunca para que todas las personas vivan una vida plena. Frente a la barbarie, la desigualdad, el retroceso y la exclusión social el feminismo es la solución.



PORQUE FUERON SOMOS, PORQUE SOMOS SERÁN



ENTREVISTA A: Maite Sánchez Martín

Secretaria General del Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura Ocio y Deporte de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Madrid Región.

¿Cuándo y cómo entraste en CCOO?

En el año 2001 por la decisión de implicarme en la formación de una alternativa a un comité amarillo que había en *Marca*, el diario en el que trabajo. Fue decisión de las compañeras y compañeros que tomamos ese impulso que CCOO era el sindicato que mejor defendía nuestros derechos.

¿Cuál ha sido tu trayectoria?

Al salir en esas elecciones 8 personas delegadas de CCOO y 1 independiente, me eligieron presidenta del comité de empresa, cargo que en este momento sigo manteniendo. Cuando en el año 2009 empezó la crisis de los medios de comunicación en mi empresa plantearon un ERE de grupo. A raíz de la negociación de ese ERE y de las dificultades que se avecinaban en el sector di el paso de liberarme y colaborar



ENTREVISTA A: Nuria de Frutos Roe

Responsable de Igualdad y Deporte en el sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte de FSC-CCOO.

¿Cuándo y cómo entraste en CCOO?

Entré en el sindicato hace unos 7 años que fui elegida por primera vez delegada de personal en mi centro de trabajo. Empecé a colaborar con mi sector (Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte) casi desde el principio. No había nadie que fuera del área de deporte, que es la mía, y me pasaba mucho por el local a solucionar temas de mi centro.

Cuando me di cuenta del volumen de trabajo que tenían mis compañeras de sector, que entonces eran mis asesoras, les ofrecí mi ayuda y empecé a utilizar mis 15 horas sindicales para colaborar.

¿Cuál ha sido tu trayectoria?

Empecé echando una mano y asesorando a delegados y delegadas de otros centros

con el Sector Estatal de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte. A partir del año 2011 pasé al Sector en Madrid donde acepté la responsabilidad de dirigir el sector allí.

¿Qué puestos has ocupado?

En este momento soy la presidenta del Comité de empresa de *Marca* y miembro del Comité europeo de RCS (grupo al que pertenece mi empresa), secretaria general de la Sección Sindical del Grupo UE hasta el año 2018, secretaria general del Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte de Madrid y secretaria de Acción sindical y Formación del Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte estatal.

¿Qué problemas tienen las mujeres en tu sector?

Las mujeres no tienen las mismas oportunidades para llegar a los puestos de dirección de los medios de comunicación. En este sector está instalada la 'jornada eterna', la 'vocación profesional' que hace que las mujeres que optan por la conciliación laboral y familiar no estén en las quinielas de posibles redactoras jefas, jefas de sección y directoras. Esta regla se rompe en las publicaciones femeninas, una situación más para ver el machismo instalado en los medios de comunicación.

¿Algunos éxitos sindicales?

Convenios colectivos que han ido recuperando derechos perdidos, huelga en el *Marca* en 2016 que es la primera vez que no sale el diario...

de trabajo sin formar parte de ninguna ejecutiva, aunque iba como invitada a las reuniones de la ejecutiva del sector en Madrid y del sector estatal. Además empecé a formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.

¿Qué puestos has ocupado?

Se decidió nombrarme responsable de Deporte en ambas ejecutivas aunque sin ningún cargo, y en el siguiente congreso, entré en la ejecutiva, también en Madrid y en el sector estatal. Desde entonces, trabajo a tiempo completo para el sector llevando esta responsabilidad de Deporte, además de la de Mujeres.

¿Qué problemas tienen las mujeres en tu sector?

El Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deporte es un sector muy variado, en el que existen subsectores como el de instalaciones deportivas que son muy precarios por tener mucha parcialidad y salarios ajustados a SMI en muchos casos. Se trata de un sector feminizado y las mujeres tienen problemas relacionados con la doble presencia, los cuidados... En la mayor parte de los casos son ellas las que llevan la mayor parte de la responsabilidad de los cuidados, por lo que piden reducciones de jornada, o tienen jornadas parciales muy ajustas para poder conciliar.

En este sector también hay ocupaciones masculinizadas. Un ejemplo lo tenemos en el área del personal técnicos en los teatros. En este tipo de puestos de trabajo

¿Cómo incentivas la participación de las mujeres?

En nuestro sector la mayoría somos mujeres, el relevo en mi Sección Sindical ha sido una mujer joven. Creo que todas y todos entendemos la importancia de la implicación y la dirección por parte de la mujer en la representación sindical, en el sindicato. Lo transmitimos de forma natural.

¿Qué falta por hacer y sería necesario?

En el plano de las empresas hay que llevar a cabo planes de igualdad que después se lleven a la práctica en todos los aspectos. En el plano sindical que se tome "en serio" la igualdad en las estructuras, no puede ser un discurso que se traduzca en números de mujeres para cubrir cuotas. Se debe apostar por el cambio real en las estructuras.

las mujeres se encuentran con problemas de acceso y una vez dentro discriminación por el simple hecho de ser mujeres. Parece que nosotras no somos capaces de hacer trabajo técnico de sonido o de luces.

¿Algunos éxitos sindicales?

Como delegada, he conseguido en varias ocasiones "pararle los pies" a la empresa cuando ha querido precarizar a mis compañeras y compañeros, al igual que lo han hecho otras personas sindicalistas. También he conseguido algunos logros en la negociación. En la primera negociación del Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, conseguimos mejorar muchas cosas.

¿Cómo incentivas la participación de las mujeres?

Siempre intento hacerles ver que es muy importante que estemos en los comités de empresa porque tenemos muchas cosas que aportar. Unas veces funciona, y otras no.

¿Qué falta por hacer y sería necesario?

Hace falta mucha educación y mucha formación. Para mí son cosas muy distintas aunque fundamentales para que las mujeres ocupemos el sitio que nos corresponde en todos los ámbitos.

Es necesario que las personas tomen conciencia de lo que ocurre para poder poner remedio.

Faltan por hacer muchas cosas, pero, a mi parecer, sin estas dos primeras va a ser mucho más difícil conseguir las siguientes.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES DEL SECTOR DEL MAR DE FSC-CCOO DE CATALUNYA

Trinidad Corulla Martínez.- Coordinadora del sector del Mar de FSC-CCOO Catalunya

Gran parte del activo sindical del Sector Mar Catalunya de FSC-CCOO está formado por mujeres que engloban las diferentes áreas sobre las que trabajan (consignatarias, transitarias, buzos, en autoridades portuarias, pesca, estiba o remolcadores).

Se trata de un activo sindical con experiencia sobre todo en los ámbitos de la consignataria, la transitaria y las autoridades portuarias, y esto no es de extrañar, puesto que la incidencia de la mujer que desarrolla trabajos en la pesca, la estiba, los remolques... es prácticamente escasa o nula. La actividad sindical que vienen desarrollando se centra en varios aspectos, pero la mayor actividad se centra en la negociación colectiva y la salud laboral. Al mismo tiempo, también realizan funciones de comunicación y difusión, acercando el sindicato y el sector a todos/as los delegados/as, afiliados/as y trabajadores/as que lo constituyen.

Actualmente las compañeras del sector del mar están negociando el Convenio de Consignatarias de Buques de Barcelona donde han conseguido insertar dentro del marco de las negociaciones, mejoras entre otras en el campo de la conciliación familiar y los planes de Igualdad en las empresas. De este modo van consiguiendo concienciar a los y las trabajadoras sobre la importancia de estas políticas y al mismo tiempo contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria.

A nivel global, se está trabajando en un modelo de calendario laboral flexible, y con jornada intensiva en verano, que ya se está aplicando en una de las grandes transitarias, y que puede ser exportado al resto de empresas. De conseguirlo será una gran mejora para las y los trabajadores, teniendo en cuenta que, en éste tipo de empresas, la presencia permanente es de suma importancia.

Debemos destacar la dificultad que están teniendo en algunas empresas, donde son reacias a las reducciones de jornada, y ponen todas las trabas posibles a que la trabajadora pueda elegir su horario, llegando incluso a haber tenido que judicializar el conflicto.

Desde su experiencia comentan que se trata de un sector masculinizado, sobre todo en los puestos que conciernen a la Alta Dirección, ya sea de la empresa pública o privada, pero también observan que este va siendo un factor que va disminuyendo muy lentamente fruto de la concienciación que está habiendo en materia de igualdad. Del mismo modo, se observa que gran parte de los trabajos de oficina y los relativos a la administración son ocupados de forma mayoritaria por mujeres.

Son conscientes del trabajo que tienen aún por delante e insisten que es preciso acercar el sindicato a los y las trabajadoras, para que tomen mayor consciencia sobre los asuntos, no solo en materia laboral, sino como agentes transformadores de valores hacia una sociedad más justa e igualitaria.

PARTIDA PRESUPUESTARIA PARA DISMINUIR LA BRECHA SALARIAL EN EL IV CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE

Lucía Sierra Ruiz y Aleth Pérez Mendoza.- Sección Sindical de Orange de FSC-CCOO
“La FSC quiere poner en valor una negociación comprometida con la Igualdad, ejemplarizante en el ámbito federal y que da pasos hacia adelante, convirtiendo en realidad medidas que corrijan la desigualdad, de la que ninguna empresa es inmune, pero que el compromiso de las partes en negociación puede y debe corregir. Por eso en esta ocasión damos la palabra directamente a quienes han protagonizado en la negociación su compromiso con la Igualdad”.

Alberto Margalló Pascual

Secretario de Negociación Colectiva FSC-CCOO

Desde la Sección sindical de CCOO ORANGE hemos apostado siempre por la conciliación y la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, no solo a través de la “Comisión de Igualdad” y del propio Plan de Igualdad de Orange, sino, también, reivindicándolo a través de las distintas comisiones estatales en las que está representada la sección sindical de CCOO y que tienen la capacidad de avanzar en la negociación colectiva en distintos ámbitos, estando significativamente presente este afán de mejora, además, en la negociación del IV Convenio Colectivo de Orange España firmado en julio por CCOO y la Dirección.

Aunque queda mucho por hacer, con esfuerzo y una acción sindical que creemos acertada, hemos sacado adelante una buena parte de los proyectos que perseguían la igualdad. En materia de conciliación y corresponsabilidad conseguimos mantener los tres meses de jornada intensiva en verano, mejorar la flexibilidad horaria en la entrada, salida, y horario de comida, y la extensión de la posibilidad de teletrabajo a la totalidad de la plantilla de Orange. Esta última medida fue muy importante, pero fue posible tras casi 8 años de lucha y reivindicación.

Desde la Sección Sindical de CCOO Orange hemos intentado siempre que se garantice que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación, promoción y permanencia en la empresa. Pero además de esta lucha constante, se ha dado un salto cualitativo en esta materia en el último año. Este avance se ha concretado en la obtención de resultados tangibles en la negociación colectiva. También se ha internacionalizado el principio de Igualdad refrendando acuerdos a nivel mundial en el grupo.

En 2018 acordamos el “II Plan de Igualdad de Orange” mucho más ambicioso que el anterior, en el que se incluyen, entre otras cosas, ayudas económicas

para mujeres que sufren violencia de género, y permisos para ayudar a las personas mayores dependientes. Este último tema, que cobra cada vez mayor relevancia, se suma al de cuidado de menores, que vertebra en general el “trabajo de los cuidados” que, en ausencia de la responsabilidad y cobertura del Estado, recae principalmente sobre las mujeres, y debe recaer indistintamente en hombres y mujeres, haciéndose más necesario e imprescindible que nunca la corresponsabilidad y el poder conciliar. Para ello hemos ampliado las medidas de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados, y la responsabilidad social empresarial a la hora de facilitar las herramientas que hagan posible conciliar vida personal, familiar y laboral en toda su extensión a todos los y las trabajadores/as.

Otro éxito sindical, logrado con presión y negociación sindical, ha sido conseguir que Orange reconozca abiertamente la brecha salarial. En estos momentos ya existe un acuerdo que tiene como objetivo acabar con la brecha salarial para el año 2025 en el grupo.

A través de la negociación colectiva, tanto en España, como a través de la UNI (Internacional Sindical a la que pertenece CCOO) en el IV Convenio colectivo se refleja que debe haber un presupuesto económico para disminuir dicha brecha.

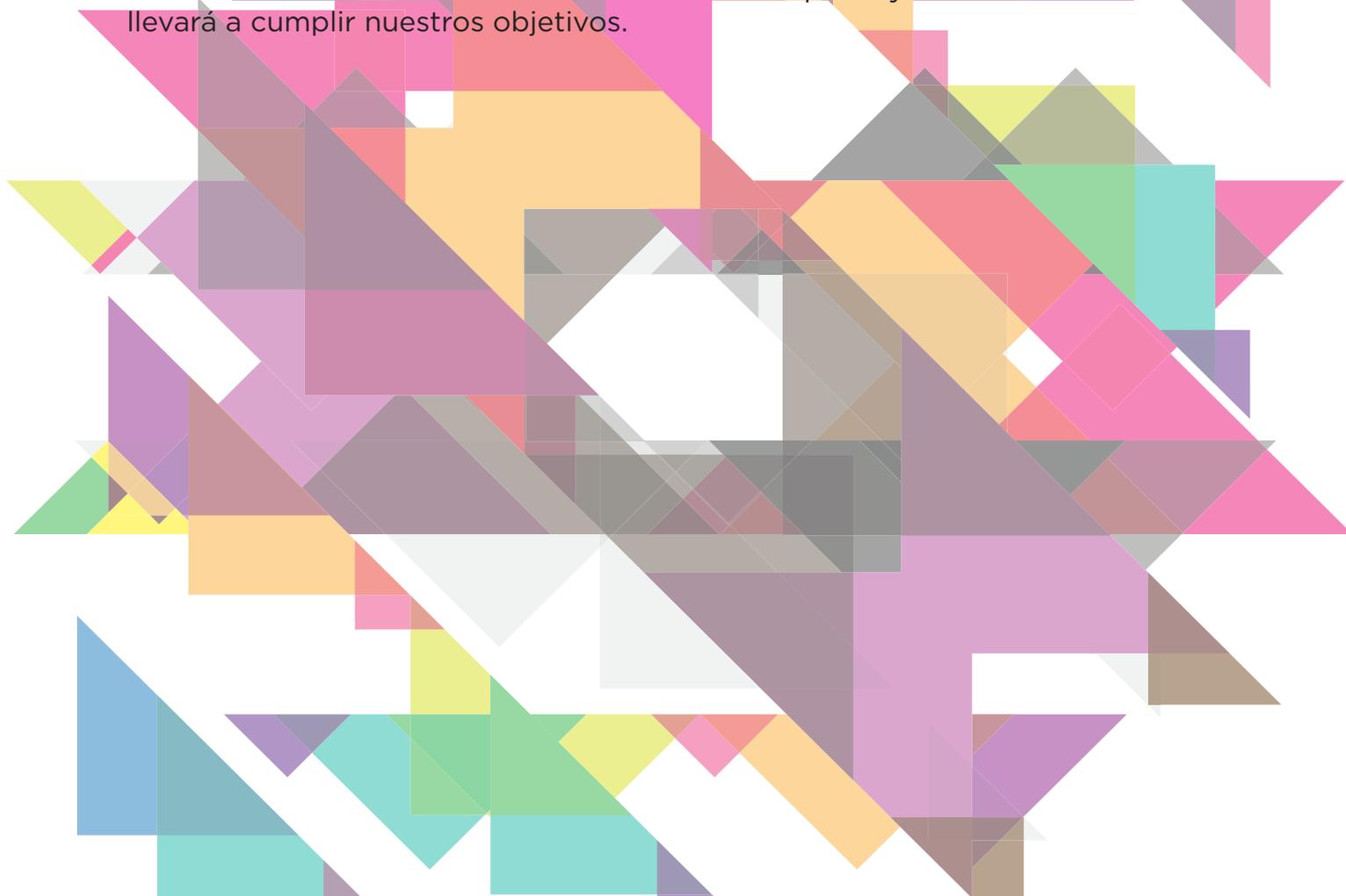
Resta ahora saber cómo se implementa y aplica dicho presupuesto en Orange España ya que queda por definir la magnitud concreta de dicha brecha salarial, aunque sabemos que dicha partida presupuestaria en Orange sentará las bases para poder avanzar en la erradicación de este gran problema.

La igualdad profesional de mujeres y hombres en Orange y la responsabilidad con el Distintivo en Igualdad que la empresa ostenta, impone trabajar por la no discriminación directa, ni indirecta. De modo concreto, para reducir la brecha haremos el diagnóstico de la situación (análisis cuantitativo y cualitativo de la retribución, análisis salariales desde perspectivas de género que incluyan medias y objetivos (primas), —considerando fijo y variable—, revisiones salariales e incrementos por sexo y grupo de convenio y seguiremos su evolución.

La presión por conseguir la igualdad de nuestra sección sindical no se ha limitado solo a España, ya que tenemos representación de CCOO en el Comité europeo, en el Comité Mundial y en la representación de UNI-Orange (y en sus tres comités restringidos), y a través de ellos también se ha realizado una labor de concienciación importante, que, junto con representantes sindicales de otros países, ha servido también para sacar adelante un acuerdo mundial para todas las filiales del Grupo Orange sobre conciliación e igualdad. En el mismo se reconoce tanto la brecha salarial como la necesidad de que todas las personas empleadas de cualquier país del Grupo concilien. Hay que tener en cuenta que no todos los países

tienen legislaciones relacionadas con la igualdad, y este acuerdo hará que determinados centros de trabajo tengan por primera vez “delegados/as de igualdad” y se empiecen a realizar acciones correctoras sobre este tema, como pasará, por ejemplo, en algunos países de África u otros continentes en el que está presente Orange. Desde la Comisión de Igualdad de España se vigilará la aplicación del Acuerdo Mundial de Orange, el seguimiento y los informes anuales al respecto sobre los avances del mismo. Además de esta labor la Comisión de Igualdad también ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas del II Plan de Igualdad recogido en Convenio para que nuestros objetivos en CCOO se consigan lo antes posible en Orange.

Con la implantación de dicho Plan de Igualdad estamos intentando eliminar cualquier discriminación que pueda darse por razón de sexo y mejorar el clima laboral de la plantilla. En el Plan se incluyen importantes medidas como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, la política de no hacer reuniones fuera de horario, realización de campañas informativas para potenciar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, etc. Además en la negociación del convenio se ha recogido el derecho a la desconexión digital y, se ha adoptado la perspectiva de género y edad en las políticas de prevención de riesgos laborales, entre otras muchas cosas. En definitiva, seguiremos trabajando, nosotras y nosotros, por todas las personas de Orange donde resaltamos que la igualdad se construye con la negociación y se consigue con medidas concretas. La movilización en la empresa y en la sociedad nos llevará a cumplir nuestros objetivos.



CLAUDETTE COLVIN Y ROSA PARKS

CAMBIARON EL MUNDO

Manuel Fernández Albano.- Sindicalista de FSC-CCOO

Un valiente gesto de Rosa Parks cambió el mundo.

El 1 de diciembre de 1955 en Montgomery, Alabama (Estados Unidos), Rosa Parks se negó a ceder su asiento a un joven blanco que acaba de subir al autobús donde viajaba.

Las leyes del Estado amparaban una segregación racial que, entre otras tropelías, separaba a blancos y negros en los autobuses, reservando la puerta y asientos delanteros para las personas blancas y la puerta y asientos traseros para las personas negras. La zona central del autobús podía ser utilizada por los negros siempre y cuando no hubiese blancos que las pudieran ocupar.

Aquel jueves Rosa volvía a casa de su trabajo cuando el conductor del autobús le pidió a ella y a otras dos personas negras, que estaban sentadas en la zona central del autobús, que se levantaran para que un joven blanco que acaba de subir pudiera sentarse. Como siempre sucedía se levantaron para dejar el sitio a los blancos. Pero Rosa no, Rosa no lo hizo. Rosa no se levantó y reclamó sus derechos. Fue arrestada, fichada con el número 7053, encarcelada, juzgada y condenada por transgredir el ordenamiento municipal.



La comunidad negra de Montgomery secundó un boicot que organizó la Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP), de la que Rosa Parks era integrante desde hacía unos años.

El boicot fue denominado “lunes de protesta” y las personas negras de Montgomery, más de las dos terceras partes de los usuarios, no subieron a los autobuses, se organizaron caminando varios kilómetros, en bicicletas, compartiendo taxis y como buenamente pudieron, ese lunes secundaron el boicot que fue un éxito. Ese lunes duró más de un año, hasta que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos declaraba inconstitucional la segregación racial en los autobuses. La Sentencia del Tribunal Supremo llegó el 20 de diciembre de 1956. Al día siguiente, viernes, la comunidad negra de Montgomery volvió a subir a los autobuses, esta vez eligiendo el sitio donde querían sentarse.

Un valiente gesto de Claudette Colvin cambió el mundo.

El 2 de marzo de 1955 en Montgomery, Alabama (Estados Unidos), Claudette Colvin se negó a ceder su asiento a una mujer blanca que acaba de subir al autobús donde viajaba.

Aquel miércoles Claudette volvía a casa de la escuela cuando el conductor del autobús le pidió a ella, que estaba sentada en la zona central del autobús, que se levantara para que una mujer blanca que acaba de subir pudiera sentarse, a pesar de que solo estaba ella en ese sector del autobús y había asientos libres. Pero Claudette no lo hizo. Claudette no se levantó y reclamó sus derechos. Fue arrestada, fichada, encarcelada, juzgada y condenada por violación de la segregación. Claudette recibió golpes y en su traslado a la comisaría de policía tuvo que soportar vejaciones y como los agentes que la arrestaron calculaban su talla de sujetador.

Según recoge en su libro Phillip Hoose *Claudette Colvin: dos veces hacia la justicia*, llegaron más de 100 cartas de apoyo a Claudette enviadas a la sucursal de Montgomery de la Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color, pero la NAACP desestimó la acción por no considerar adecuada a Claudette.

Unos meses más tarde, Mary Louise Smith, también fue arrestada por negarse a abandonar su asiento en el autobús, después del arresto de Claudette y antes del de Rosa Parks, pero también fue considerada un símbolo inadecuado para el movimiento, principalmente por presuntos problemas de su padre con el alcohol.

Para la asociación era imprescindible una imagen inmaculada sobre la que basar su apoyo, circunstancia esta que, a sus ojos, no tenían dos jóvenes solteras como Claudette y Mary Louise, pero sí Rosa Parks, casada de 42 años.

En cualquier caso el mundo cambió, se superaron las leyes racistas y en las elecciones de 2008 Estados Unidos eligió un presidente negro. Pero ello no hubiera sido posible sin la lucha de muchos actos anónimos que no cobraron forma hasta que tuvieron una organización colectiva.