

la karishina

núm. 8

REVISTA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA FeSP

8M SEGUIMOS LUCHANDO



#VivasLibresUnidas



05



08



13

03

EDITORIAL

Por Julio Lacuerda

04

PANORAMA

Por Luz Martinez Ten

05

A DEBATE

El trabajo de las auxiliares de ayuda a domicilio
Por Pepa Franco Rebollar

08

DIALOGANDO CON...

Maríanna Traustadóttir, asesora en igualdad de género, ASI-Confederación. Islandia

11

HERRAMIENTAS

Mujeres malabaristas

13

HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Breve historia de la igualdad

16

VIVIENDO EN IGUALDAD

OIT

18

MIRANDO A EUROPA

Susan Flocken, directora CSEE

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
Sª Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Redacción
Secretaría de Mujer y Políticas
Sociales FeSP UGT
Avda. de América, 25 - 3ª planta
28002 Madrid
Tel: (+34) 91 589 71 90
mail: mujerpsociales@fespugt.eu
<http://www.fspugt.es/>

Diseño y maquetación
Sª Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Ilustrador
Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





Hacia la HUELGA del 8 de marzo

<< Compañeras.
Compañeros.
Paremos el país.
Recordemos a las
mujeres del mundo
que no pueden alzar
la voz. Presionemos
para garantizar los
derechos de la mitad
de la población...>>

El ocho de marzo tenemos una importante cita para reivindicar los derechos de las mujeres. Desde FeSP UGT hacemos un llamamiento para realizar paros de dos horas para recordar que es urgente trabajar en políticas públicas dirigidas a conseguir la igualdad real y evitar una discriminación, que se hace visible en la brecha salarial, en la poca valoración de los cuidados, en la ausencia de mujeres en muchos espacios o en el acoso sexual y la violencia que diariamente se escribe con nombre de mujer. Desde las escuelas, hospitales, ayuntamientos, administraciones, universidades...alzaremos la voz para unirnos al gran movimiento feminista que recorre todos los rincones del mundo.

Esta huelga feminista, con paros de dos horas en los centros de trabajo, representa un punto de inflexión en la historia de la lucha de los derechos de las mujeres que comenzó con la primera ola feminista hace más de tres siglos, pero que a través de distintas voces estuvo presente desde el inicio de la historia de la humanidad.

Uno de los ámbitos de reivindicación más importante es el espacio laboral. 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 socialización de género que diferenciaba los derechos de los hombres y las mujeres por ley. La Constitución rectificó la situación de los derechos de las mujeres y los hombres, pero las consecuencias de veinte siglos de discriminación siguen presentes en la brecha salarial. Una precariedad laboral y contratos a tiempo parciales ocupados mayoritariamente por mujeres. La ausencia de las mujeres en ámbitos de prestigio cultural, educativo y social. La brecha de cuidados, en el que las mujeres asumen la responsabilidad de la familia. Y el drama de la violencia de género son algunas de las situaciones que desvelan que la igualdad real todavía está muy lejos de alcanzarse.

En el ADN de FeSP UGT se encuentran las señas de identidad de la lucha contra la desigualdad hacia las mujeres. En los 130 años de nuestra historia, hemos reivindicado y actuado de forma continua y firme por terminar con las situaciones de discriminación en el ámbito laboral y social. Y hemos reclamado políticas eficaces, con recursos, personal y medios para que transformen la sociedad. Hoy es el día en que una vez más nos unimos a una lucha histórica. Compañeras. Compañeros. Paramos el país. Recordemos a las mujeres de todo el mundo que no pueden alzar la voz. Presionemos para garantizar los derechos de la mitad de la población. Visibilicemos la realidad de las mujeres en los trabajos de cuidados, en la sanidad, en la enseñanza, en los servicios sociales...y su ausencia en muchos sectores y niveles.

Hoy es el día, compañeras y compañeros. No hay tiempo que perder. Las queremos vivas, unidas, en igualdad.

JULIO LACUERDA
Secretario General FeSP UGT



15 estrategias del feminismo en FeSP UGT

<< Este año cartel del 8 de marzo de UGT subraya Feminismo como seña identidad de nuestra organización, indicando claramente nuestro compromiso histórico por la igualdad a través de la lucha por las condiciones laborales y sociales de las mujeres. >>

1.- Incorporando medidas de **acción positiva en la negociación colectiva** dirigida a terminar con la brecha salarial, valorar los trabajos de cuidados tradicionalmente realizados por mujeres, prevenir y actuar ante el acoso sexual y la violencia de género, incorporar medidas de salud laboral desde la perspectiva de género, garantizar el acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, incorporar medidas de formación en igualdad, desarrollar medidas de corresponsabilidad para la vida laboral, familiar y personal.

2.- En la negociación colectiva defendemos las situaciones de las mujeres con múltiples discriminaciones.

3.- **Negociando Planes de Igualdad** en empresas y administraciones públicas con el fin de establecer medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación.

4.- Realizando **investigaciones y estudios** que nos permiten conocer la realidad de la igualdad tanto en el ámbito laboral como en las políticas públicas y hacer propuestas concretas desde nuestro ámbito de negociación colectiva.

5.- Representando a las trabajadoras y trabajadores, defendiendo sus reivindicaciones y situaciones, luchando contra la precariedad de los empleos y la **feminización de la pobreza salarial**.

6.- **Reivindicando un modelo de sociedad** solidaria, equitativa y justa, que ponga en valor la importancia de los cuidados, y proteja a través de las Administraciones públicas a los colectivos más vulnerables.

7.- Realizando **cursos de formación** en igualdad tanto en el ámbito sindical como en el laboral.

8.- **Defendiendo a las trabajadoras**, tanto colectiva como individualmente, ante las situaciones de acoso, violencia, discriminación o desigualdad salarial o de derechos.

9.- Realizando **campañas de información y sensibilización** en los distintos sectores.

10.- Como **agente social** presionamos, negociamos e incidimos en las decisiones políticas para que las mujeres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política y social.

11.- Promoviendo la participación de las trabajadoras en **sectores especialmente discriminados** como la dependencia y la sanidad.

12.- Como Federación comprometida con los Derechos Humanos y la realidad de las trabajadoras y los trabajadores de todo el planeta, **participamos en organismos sindicales internacionales**, defendiendo los derechos laborales y sociales de las mujeres de todo el mundo.

13.- Colaboramos con organizaciones e instituciones para el desarrollo de programas de **cooperación** que mejoren la situación de las mujeres en cualquier lugar del planeta.

14.- Defendemos **la memoria histórica** desde una perspectiva feminista que rescate del olvido y devuelva la dignidad a las mujeres que perdieron la libertad o la vida defendiendo los ideales de la democracia.

15.- FeSP UGT es una organización con una **identidad feminista**, comprometida con la paridad en su estructura, y que lleva de forma transversal, la igualdad en todos sus objetivos y actuaciones.

LUZ MARTINEZ TEN

S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT



El trabajo de las auxiliares de ayuda a domicilio

POR PEPA FRANCO REBOLLAR

Artículo basado en la investigación realizada para la FeSP-UGT por Pepa Franco Rebollar y Blanca Ruiz.

Cuidar a las personas de nuestro entorno cercano, a nuestros padres, a nuestras madres, a quienes no tienen autonomía propia y con las que nos une un vínculo familiar o de amistad; cuidar de hijas e hijos y, a veces, también de su prole; cuidar, incluso a las familias de las parejas o a las amistades comunes. El verbo cuidar tiene multitud de complementos directos en nuestro idioma pero todavía casi siempre un solo sujeto: las mujeres.

Ha sido así durante siglos y aún cuesta que los hombres se sumen a una tarea imprescindible para la supervivencia, una tarea que reporta beneficios para quien cuida y para quien es cuidado, pero que cuenta con una flaca consideración social porque cuidar es 'lo natural'; es tan 'normal' que nadie le presta atención.

Así que la mayoría de las veces son mujeres quienes cuidan en la familia -ese ámbito denominado 'informal' aunque sea la estructura más formalizada del mundo- pero, y esto es más preocupante aún, también son mujeres las cuidadoras de profesión, las cuidadoras del 'ámbito formal'.

Muchas de ellas están contratadas para atender necesidades de cuidado en el domicilio. Su salario ronda el mínimo y pueden trabajar por horas, por días, por noches, como internas, etc. O incluso, pueden estar en el mundo laxo de la economía informal o sumergida -llámenla cómo deseen que el efecto es el mismo: precariedad y reducción de derechos-.

Y otro número, incluso mayor, son auxiliares de ayuda a domicilio o trabajadoras familiares, que ejercen su profesión en el marco de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, es decir, la ley de dependencia. La ayuda a domicilio es una de sus prestaciones y ellas están contratadas por empresas o entidades de iniciativa social que proveen a la Administración local de ese servicio.



<< El trabajo de las auxiliares a domicilio es complejo. No son limpiadoras, sino cuidadoras con todo lo que ese concepto supone. Sin embargo su imagen social está profundamente marcada por el desconocimiento y los prejuicios.>>

En la actualidad, la ayuda a domicilio está destinada tanto a personas con relativa autonomía pero que necesitan apoyo para determinadas tareas (son sobre todo, usuarias de los servicios básicos), hasta personas con un índice de dependencia alto que deben, incluso, permanecer encamadas la mayor parte de su tiempo. La mayoría son personas solas y desean quedarse en su vivienda durante el tiempo que puedan.

El trabajo de las auxiliares de ayuda a domicilio es complejo. No son limpiadoras, sino cuidadoras con todo lo que ese concepto supone. Sin embargo, su imagen social está profundamente marcada por el desconocimiento y los prejuicios. Tampoco la Administración y las empresas valoran lo suficiente el papel que cumplen a pesar del acuerdo generalizado de que es imprescindible y de que ellas son excelentes trabajadoras. En la práctica, sus condiciones laborales son precarias en un modelo de organización del trabajo en el sector que se basa en las horas concedidas de prestación del servicio. De ese modo, en el sector hay, por una parte, un porcentaje importante de trabajadoras con contratos fijos, la mayoría con una jornada laboral a tiempo parcial; y, por otra, un porcentaje menor de contratos eventuales pero también a tiempo parcial. Y es que la tendencia general de las empresas que están presentando ofertas para realizar este servicio, es a aumentar tanto la eventualidad de los contratos como la reducción de horas de los mismos. El ideal para la organización del servicio por parte de sus gestores es de personas que trabajen de forma eventual y a tiempo parcial. Esta es una consecuencia del modelo de organización del trabajo en el sector que se basa en las horas concedidas de prestación del servicio. Los contratos de la Administración con las empresas adjudicatarias se computan en horas de servicio prestado y ese es también el criterio de las empresas (y de las Administraciones cuando lo gestionan directamente) para las contrataciones de sus empleadas y empleados.

De este modo, el riesgo y ventura de las contrataciones se traspaasa automáticamente a las contrataciones de personal en una lógica perversa que no se da en ningún otro ámbito laboral de cuidados.

Sólo con tres cuestiones se puede componer una idea aproximada de la situación laboral de estas trabajadoras: sus salarios rozan el salario mínimo interprofesional a pesar de que para ser auxiliares de ayuda a domicilio se les exige formación en materia de riesgos laborales, a pesar de que la ley como el Convenio sectorial obliga a impartir estos conocimientos y, en general, pueden provocarles –y les provocan– lesiones permanentes que, por otro lado, no se están considerando enfermedades laborales; y, por último, en el discurso mayoritario, el domicilio privado no está considerado lugar de trabajo y esto influye, entre otras cosas, en que las auxiliares se sientan desprotegidas en casos de abusos, maltrato e incluso agresiones que se producen en un porcentaje muy pequeño, pero se producen. Desde todos los puntos de vista es necesario mejorar las condiciones laborales de las auxiliares y sólo parece posible en la medida en que mejoren las condiciones de los convenios laborales porque es un dominó: los convenios recogen salarios muy bajos, la licitación de la Administración se atiene a los costes del convenio y, como consecuencia, los precios ofertados por las empresas en ocasiones son bajadas



<< El domicilio privado no está considerado lugar de trabajo y esto influye, en que las auxiliares se sientan desprotegidas en casos de abusos, maltrato e incluso agresiones que se producen en un porcentaje muy pequeño, pero se producen >>

temerarias, y no siempre cumpliendo el Convenio en materia retributiva, a pesar de estar sujetos a los salarios establecidos. En cualquier caso, es precisa una profunda reflexión sobre si la mejor alternativa es que los contratos de las auxiliares estén vinculados exclusivamente al número de horas que realizan en cada domicilio.

Quienes reciben el servicio tienen una buena opinión del mismo aunque expresan otras necesidades complementarias menos urgentes aunque imprescindibles para una vida digna en sus domicilios. Y es que, si bien el servicio de ayuda a domicilio es, de momento, el recurso disponible para los cuidados cuando aún no hay suficientes estrategias coordinadas con la iniciativa social o con alternativas residenciales, hay que tomar conciencia de que no puede ser la panacea para cubrir el conjunto de necesidades sentidas y expresadas en relación a la vejez, la discapacidad o la falta de autonomía por cualquier aspecto.

Tal vez, y por ahí habría que reflexionar y trabajar, una condición para un ajuste del modelo en general sea considerar que el sistema de dependencia ha de cubrir no sólo necesidades individuales y prácticas, sino avanzar estratégicamente hacia un reparto social de los cuidados. Aunque, de entrada, lo urgente es que mejoren las condiciones laborales de las personas que cubren este servicio: las mujeres cuidadoras profesionales.

EL CUIDADO NO DEBERÍA TENER GÉNERO



DIALOGANDO CON Marianna Traustadóttir

**“En Islandia no hemos
llegado al final de la ruta
de la igualdad”**

Marianna Traustadottir es asesora especial en igualdad de género en ASÍ - Confederación Islandesa de Trabajo

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES
FeSP UGT

1.- En los medios de comunicación se dice que Islandia es el mejor país para que vivan las mujeres. ¿Crees que esto es real? ¿Cómo se relaciona el mercado laboral con la segregación de género, vertical y horizontal, y la brecha salarial?

¡Ser mujer en Islandia no está nada mal! Las mujeres islandesas son muy activas en el mercado laboral, trabajan muchas horas, tenemos una buena educación, nuestro sistema social está basado en el modelo nórdico donde la educación, la seguridad social, los servicios de salud, etc. son accesibles para toda la población. En general, las mujeres islandesas son independientes y suelen expresar sus opiniones alto y claro. Sin embargo necesitamos tener más influencia en la comunidad empresarial, donde siguen estando los actores que toman las decisiones y en definitiva el poder. Y tenemos que eliminar de manera definitiva la brecha salarial de género.

Aunque encabezamos muchas listas firmadas por organizaciones internacionales, no hemos llegado al final de la ruta de la “Igualdad”. Todavía estamos luchando por la igualdad de derechos para todas y todos, la batalla está lejos de haber terminado.

El mercado de trabajo islandés es el típico mercado laboral nórdico, es decir; bastante segregado. Tenemos sectores dominados por hombres y sectores dominados por mujeres. Las

mujeres trabajan más en instituciones públicas, por ejemplo: educación, salud y otros servicios sociales. El mercado laboral está segregado vertical y horizontalmente.

ASÍ, a través de nuestros sindicatos afiliados, tenemos bastantes empleados/as que trabajan para la comuna (sector público local o autonómico) o el estado (sector público estatal). Esos son sectores dominados por mujeres y se caracterizan por bajos salarios, ya que son empleados no cualificados o semicualificados. Hemos luchado a través de nuestros convenios colectivos por una mejor tasa salarial. ASÍ en el pasado hizo un acuerdo especial para esos sectores, por ejemplo, no solo obtienen un aumento porcentual (como otros sectores), sino también cierta cantidad en kronas (nuestra moneda). Esto se ha venido haciendo durante los últimos 10 años a través de nuestro convenio colectivo con el objetivo de “elevar” los salarios más bajos.

La brecha salarial en Islandia según la última información de estadísticas islandesas no ajustada es del 16,1%. El año pasado fue del 17%. La brecha salarial ajustada es del 7,2%.

2.-Desde el punto de vista sindical, ¿cuáles son los próximos desafíos para la igualdad real en el mercado laboral?

ASÍ ha puesto gran énfasis en la brecha salarial de género y en



Huelga de mujeres de 1975 en Islandia. Más de 25.000 mujeres salieron a las calles de Reikiavik. Paralizaron el país por completo, y los bancos, escuelas y tiendas tuvieron que cerrar.

<< Aunque tenemos una legislación de igualdad salarial la batalla de a igual trabajo igual salario no se ha ganado >>

aumentar los salarios para los sectores dominados por mujeres (ver respuesta anterior). Aunque tenemos una legislación de Igualdad salarial certificada la batalla de a igual trabajo, igual salario o igual valor laboral todavía no se ha ganado.

La baja de maternidad y paternidad hoy por hoy son nueve meses: 3 para madres + 3 para padres + 3 meses para compartir. Estamos luchando para conseguir 12 meses de baja por maternidad / paternidad divididos: 5 + 5 + 2. Es un gran paso hacia la igualdad de género en el mercado laboral que los padres tengan su "cuota". Cuando la ley fue adoptada en 2000 fue por la presión de los interlocutores sociales, especialmente los sindicatos.

Estamos activos en el movimiento #MeToo. Consideramos el acoso sexual y por motivos de género en el lugar de trabajo como un problema de salud y seguridad. Así ya comenzó a trabajar en el tema hace 2 años. Con el movimiento #MeToo obtuvo la atención que era necesaria para cualquier progreso en el asunto. Ahora también trabajamos con otras confederaciones,

con los académicos, los servidores públicos y los sindicatos de docentes. Juntos somos más fuertes y estamos trabajando en diferentes proyectos relacionados con el movimiento #MeToo.

3.- Islandia tiene una importante tradición de lucha y movilización. En 1975 hubo una huelga de mujeres en Islandia. ¿Cuál es el recuerdo de la sociedad islandesa de aquella huelga de mujeres?

El día libre de las mujeres en 1975 tuvo una importancia significativa para la lucha por la igualdad en Islandia. Fue el punto de inflexión para las mujeres modernas en Islandia, las mujeres se negaron a trabajar tanto en los trabajos remunerados como en los no remunerados. Tuvo un impacto inmenso en la sociedad y demostró lo que ya se sabía, que las mujeres no son menos importantes que los hombres en una sociedad moderna.

4.- ¿Qué cambios considera que estas movilizaciones causaron para el avance de la igualdad?

Sin duda, tuvo una influencia decisiva sobre la base radical de la Alianza de Mujeres y su decisión de postularse para las elecciones locales y para el parlamento a principios de los años ochenta. Y desde luego el Día de la Mujer en 1975 influyó en la elección de Vigdís Finnbogadóttir en 1980, la primera mujer en el mundo en ser elegida como jefa de estado en una elección democrática.



5.- ¿Cuántas huelgas de mujeres ha habido en Islandia?

Hemos celebrado el "Women's day off" o día libre de las mujeres en Islandia (también llamado huelga de mujeres) en 1975, 1985, 2005, 2010 y 2016. Siempre el 24 de octubre.

6.- En noviembre pasado, las mujeres volvieron a las calles para exigir igual salario. La movilización de la sociedad es una prioridad para la conquista de los derechos. Hemos visto que hace unas semanas Islandia obtenía una legislación para poner fin a la brecha salarial. ¿Qué papel han jugado los sindicatos en la negociación?

En Islandia no volvimos a la calle para protestar en noviembre pasado. Sé que se hizo en varios lugares del mundo, pero en Islandia no fue así. La razón no es otra que en noviembre en Islandia son bastante frecuentes las fuertes tormentas de nieve. Por eso intentamos que los grandes días de movilización sean hasta el mes de Octubre.

ASI ha jugado un papel importante desde el principio, en lo que respecta a esta nueva legislación sobre salarios equitativos. La ley entró en vigencia el 1 de enero de 2018, introduciendo una Certificación de igual salario obligatorio en etapas a establecer durante un período de 3 años. La ley obliga a los lugares de trabajo con 25 empleados o más en base anual a tener su sistema de salario igualitario certificado.

El sistema de pago equitativo y la implementación deben cumplir con los requisitos de la norma ÍST85 - Sistema de administración de salarios iguales. La norma es el resultado de acuerdos colectivos en febrero de 2008 entre ASI - Confederación de Trabajadores de Islandia y SA - Confederación de Empleadores de Islandia. Donde se indica que los socios acuerdan el desarrollo de un esquema de certificación para igualdad salarial de género y esto fue seguido por una cláusula provisional, sobre el mismo tema, en la Ley de Igualdad de Género no. 10/2008 propuesto por el ministerio de bienestar en Islandia.

7.- ¿Cuáles crees que son los principales avances que se han logrado a través de esta legislación?

La legislación se empezó a aplicar en enero pasado (2018) y se introducirá por etapas. Los lugares de trabajo con más de 25 empleados en base anual deben cumplir los requisitos para finales de 2018. De alguna manera, ya ha tenido efecto, en mi opinión, los empleadores ya han comenzado a trabajar en el sistema de sueldos y realizan análisis para prepararse de cara a la implementación del estándar. Además, la discusión general en la sociedad sobre la igualdad de pago se escucha con más frecuencia y es un debate abierto.

Algunos datos sobre ISLANDIA y ASI



Estadísticas 01.01.2018

Población total: 348.580, 51% hombres 49% mujeres

Número total de personas de entre 16 y 74 años, 245.900

Mercado de trabajo 198.100 (80.5%) Desempleo 1.7%

Activo en el mercado laboral total 194.700; 52% hombres 48% mujeres

Participación en la fuerza de trabajo: hombres 87% y mujeres 80%

ASI, número total de miembros de sus sindicatos afiliados, según 2017

Total de miembros: 115.788. Hombres 54%, mujeres 46%

ASI representa más del 60% del mercado laboral en Islandia, principalmente el mercado laboral privado, pero también los sectores dominados por mujeres en los sectores públicos, como en las instituciones de salud, atención y educación, especialmente los empleados no cualificados y semicualificados. ASI es reconocido como el principal representante de los trabajadores/as y empleados/as en Islandia por la legislación, el gobierno y el Parlamento. La afiliación sindical en Islandia esta alrededor del 90% y está aumentando.

8.- ¿Cuáles son los mecanismos que la sociedad debería seguir para asegurarse de que la legislación está cambiando en la dirección correcta?

La ley explica quiénes son los responsables de supervisar que los lugares de trabajo cuenten con la certificación de un organismo certificado.

Se puede acceder a la información de todo lo relacionado con la nueva legislación a través de este enlace:

<https://www.government.is/news/article/2018/01/30/Questions-and-Answers-on-equal-pay-certification/>



MUJERES MALABARISTAS

Entre el espacio público y el doméstico

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

Para intervenir en la mejora de las condiciones laborales para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres consideramos necesario conocer una serie de conceptos como: división sexual del trabajo, brecha salarial o segregación vertical y horizontal y el techo de cristal.

La vida de las personas se desarrolla en distintos espacios, **el público** se identifica con el ámbito productivo, es el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. **El doméstico**, se identifica con el espacio de la inactividad donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres. Por último, **el espacio privado** es el espacio para estar cada persona consigo misma, para ocuparse de sí misma. Este espacio de la privacidad es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, eliminando a las mujeres la opción de contar con ese espacio para sí mismas.

Si analizamos nuestra sociedad desde esta división de espacios podemos entender cómo están directamente relacionados con las tareas y funciones sociales tradicionalmente adjudicadas a mujeres y a hombres, con los roles y estereotipos de género. Lo más importante es reflexionar y darnos cuenta de que los trabajos desarrollados, tanto en el espacio público como en el doméstico, son imprescindibles para el mantenimiento de la vida. Sin embargo, el trabajo reproductivo y el trabajo doméstico son invisibilizados socialmente, no cuentan con reconocimiento ni valoración social, no son contabilizados en las estadísticas económicas, y por tanto no se consideran parte indispensable para el crecimiento y desarrollo de un país, sin embargo son trabajos necesarios para el mantenimiento de las vidas de las personas.

Esta división de espacios y la tradicional ubicación de hombres y mujeres en cada uno de ellos provoca **la división sexual del trabajo**, que consiste en la forma de dividir el trabajo socialmente en base a la construcción socio cultural de género y que se basa en dos principios:

- Principio de separación: Hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres
- Principio de jerarquía: Los trabajos de hombres son más valorados que los trabajos de mujeres.



<< La incorporación de hombres al espacio doméstico está aumentando, sin embargo es mayoritaria una participación en actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. >>

A lo largo de las últimas 4 décadas, las acciones desarrolladas por el movimiento feminista, la presión internacional y europea y las políticas de igualdad, han provocado que las mujeres hayan ido gradualmente incorporándose al espacio público y al trabajo productivo, sin embargo el cambio de participación de los hombres en el espacio doméstico no ha sido recíproco y esto tiene consecuencias en la participación de las mujeres en el espacio público.

La incorporación de las mujeres al espacio público y al trabajo remunerado y la perpetuación de la división sexual del trabajo tiene como consecuencia **las dobles jornadas de las mujeres**, este concepto pretende dar nombre a la forma en la que se trata de combinar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo y doméstico y que es la forma en la que muchas mujeres afrontan su participación en el espacio público.

Muchas mujeres al ser responsables de todos los trabajos domésticos y reproductivos y tener que compatibilizarlo con sus jornadas de trabajo remunerado se convierten en malabaristas y adoptan estrategias que van desde la contratación de otras mujeres, la ayuda de abuelas para el cuidado de menores, las reducciones de jornada laboral hasta el rechazo de ascensos a puestos de mayor responsabilidad por ser incompatibles con todas sus responsabilidades reproductivas y domésticas.

La incorporación de hombres al espacio doméstico está aumentando, sin embargo es mayoritaria una participación en actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. **La corresponsabilidad** requiere entender que todas las personas somos responsables de realizar tareas reproductivas y domésticas para el mantenimiento de nuestras vidas y de las personas de nuestro alrededor y por tanto es necesaria la distribución equilibrada del trabajo reproductivo y doméstico, permitiendo que las personas que formen parte de una familia puedan desarrollarse, cuidar su salud y tener espacios propios en condiciones de igualdad.

Esta división sexual de los trabajos y de los espacios basada en roles y estereotipos de género tiene consecuencias en el mercado laboral. Como **la segregación en el mercado laboral**. Cuando la suprerrepresentación o infrarepresentación de mujeres o de hombres se produce en determinados sectores de producción y empleos específicos, se denomina **segregación horizontal**. Por ejemplo en la minería trabajan menos mujeres que hombres y por ejemplo en las empresas de limpieza trabajan muchos menos hombres que mujeres.

Cuando se produce una concentración de hombres y mujeres en determinadas categorías laborales, grados o niveles de responsabilidad, se denomina segregación vertical. Por ejemplo en los puestos de los consejos de administración de las empresas las mujeres están menos representadas que los hombres y en las categorías laborales no cualificadas hay mayor presencia de mujeres.

La segregación del mercado laboral tiene consecuencias en los salarios y por este motivo definimos **brecha salarial de género** como la diferencia relativa que existe en la media de ingresos brutos por hora de mujeres y de hombres en todos los sectores de la economía.

La segregación vertical provoca una diferencia de salarios evidente, pero es importante tener en cuenta que no es la única causa de la brecha salarial porque la horizontal provoca que determinados puestos mayoritariamente ocupados por mujeres tengan salarios inferiores a otros puestos mayoritariamente ocupados por hombres con la misma categoría profesional. Por ejemplo en las empresas de limpieza y mantenimiento las personas que limpian cristales o utilizan la máquina que lija los suelos, mayoritariamente hombres, suelen ganar un poco más dinero que las personas que limpian los suelos o los servicios, mayoritariamente mujeres.

Por último para entender el fenómeno que provoca la segregación vertical se ha establecido el concepto de **techo de cristal**, con el que se hace referencia a las barreras invisibles que provocan que las mujeres no asciendan a los puestos de toma de decisión y de mayor responsabilidad en el ámbito laboral. Estos obstáculos al ser invisibles resultan muy difíciles de identificar, sin embargo las investigaciones y los análisis de género permiten plantear cuestiones que evidencian los problemas específicos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral por el mero hecho de serlo.



Breve historia de la igualdad

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

Las reivindicaciones de las mujeres a 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 a 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).

Aunque el feminismo ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, es en el contexto revolucionario e ilustrado del SXVIII, cuando se desarrolla una teoría crítica, capaz de cuestionar el discurso dominante sobre la condición femenina. Una teoría que reúne a las mujeres en torno a un movimiento en el que canalizan sus reivindicaciones de forma organizada y activa.

Por primera vez, las mujeres se manifiestan colectivamente en el espacio público para exponer sus ideas.

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.



Eleanor Roosevelt, presidenta de la Comisión de Derechos Humanos e impulsora de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

<< Las primeras elecciones en las que participaron todas las mujeres españolas fueron las celebradas en 1933.>>

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.

Recordemos que después de la Segunda Guerra Mundial, en los inicios de la Guerra Fría, cuando todavía dolían las heridas del nazismo y ante las situaciones de injusticia que se vivían en los cinco continentes, varios países sintieron la necesidad de unirse en una organización supraestatal que garantizara el respeto y la dignidad de las personas, y que evitara la repetición de hechos tan lamentables como la vulneración de la dignidad de la persona y el respeto a sus peculiaridades étnicas, religiosas o sexuales. La ONU pretendía con esta Declaración Universal, sentar las bases de un compromiso ético, por el que todos los Estados se obligan a cumplir y hacer cumplir una serie de normas.

El concepto de Derechos Humanos hace referencia al sentido de la dignidad humana antes que a cualquier formulación jurídica o política. Se sostienen sobre dos pilares esenciales de la humanidad: la libertad y la plena igualdad entre todos los seres humanos. Condiciones inherentes a todo ser humano sin ningún tipo de limitaciones, sean éstas: culturales, económicas, étnicas, sexuales, etc.



La Declaración promueve un conjunto de valores, principios y normas de convivencia que deben conformar esa dignidad humana y la vida en sociedad. Es decir, son los mínimos en que se debe asentar la dignidad y la convivencia. El mínimo inexcusable de justicia y humanidad. Es importante saber que en un principio, la declaración iba a ser titulada "derechos del hombre" pero Eleanor Roosevelt, Presidenta de la Comisión, considero que el término excluía a las mujeres y consiguió que en su lugar figurara Derechos Humanos.

El trabajo por el reconocimiento de los derechos de las mujeres continuo durante treinta años, después de aprobarse la Declaración y el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en las que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre.

La ONU siguió promoviendo Conferencias Internacionales en las que se fueron visibilizando las situaciones de discriminación hacia las mujeres, así como los derechos que específicamente debían ser protegidos, por el hecho de ser mujeres. Fue en 1993, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena, cuando la comunidad internacional declaró que "los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales". También se irían acuñando los términos de "indivisibilidad" de los derechos, y "universalización absoluta" de los mismos, no sólo desde una perspectiva jurídica sino también desde un concepto moral y político, como objetivo a alcanzar a largo plazo.

Dos años después se celebró la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres que organizada por las Naciones Unidas en Beijing (China) en septiembre de 1995, las delegaciones de 189 Estados allí reunidos, adoptaron por consenso dos importantes documentos: la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción, ambos documentos publicados conjuntamente.

La Declaración Universal de Derechos Humanos significó un avance fundamental en la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres, pero el origen de las reivindicaciones se inició siglos atrás con la primera Declaración de los Derechos del Ciudadano, en plena Revolución Francesa.

<< Es importante saber que en un principio, la declaración iba a ser titulada "derechos del hombre" pero Eleanor Roosevelt, Presidenta de la Comisión, considero que el termino excluía a las mujeres y consiguió que en su lugar figurara Derechos Humanos>>



El compromiso de la OIT en materia de igualdad de género desde su constitución hasta nuestros días

La Organización Internacional del Trabajo, desde su origen en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y que reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, estableció su compromiso con la igualdad. Desde su Constitución esgrimió su objetivo de promover como organización la igualdad de oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Desde su fundación hasta nuestros días cuatro han sido muchos los Convenios elaborados a lo largo de la historia con el fin de abordar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el mundo del empleo. Los Convenios clave son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).

Además de los convenios, el compromiso de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones adoptadas por el órgano supremo de decisión, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas ha sido la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.

Su estrategia general consiste en transversalizar el género en todos sus programas, políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza. En sus principales programas se han incorporado indicadores sensibles a la perspectiva de género, de conformidad con todos los objetivos estratégicos de la OIT, velando de este modo, por la responsabilización y la coherencia en la actuación. Sin embargo, la transversalidad no es la única estrategia. El enfoque aplicado por la OIT tiene una perspectiva doble, y se basa en el desarrollo de acciones específicas cuando las desigualdades son extremas o están muy arraigadas.

<<Su estrategia general consiste en transversalizar el género en todos sus programas, políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza >>

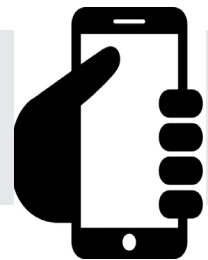
Además, la OIT cuenta con un Plan de acción sobre igualdad de género y junto al plan las oficinas regionales, subregionales y nacionales trazan sus propias políticas y estrategias en la materia, adaptándolas a su propio contexto regional y nacional con el objetivo promover la igualdad entre mujeres y hombres con más eficacia en los respectivos programas, en particular, en los Programas de trabajo decente por país (PTDP).

Los Programa de Trabajo Decente tienen un carácter transversal, por lo cual su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas. Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social. Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que también apuntan a mejorar el acceso de las mujeres a la educación, la formación profesional y la atención de salud, a la vez que se toma debidamente en cuenta el rol femenino de la economía de la prestación de cuidados, por ejemplo, mediante medidas para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales.



La importancia del lenguaje no sexista

“El pretendido neutro, que es masculino y es europeo, continúa siendo el referente que se predica como universal”. Nieves Blanco es pedagoga y profesora de la Universidad de Málaga entre otros aspectos, ha centrado su trabajo en el análisis de los contenidos del currículum académico, con atención a la presencia en ellos de las mujeres y sus saberes. “Se presentan modelos muy estereotipados, para mujeres y para hombres, en relación a sus características personales y sociales”.

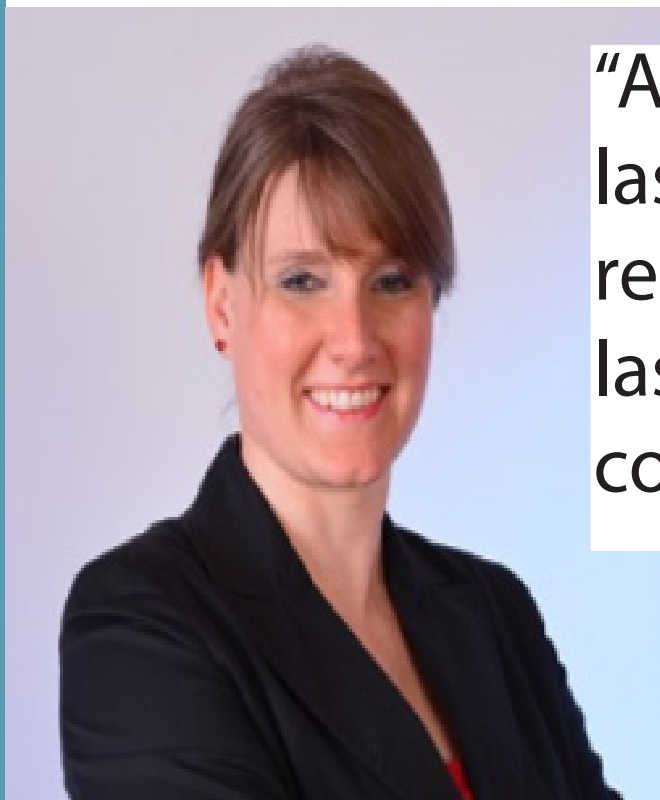


La Hipogrifa
@LaHipogrifa

No hace falta "médica" porque "médico" ya engloba a ambos sexos, pero hace falta "azafato" porque llamarles "azafata" ofende su masculinidad

8:56 - 25 sept. 2017

4.901 Retweets 6.541 Me gusta



“Aun hoy las mujeres son las protagonistas de las reducciones de jornada y las medidas de conciliación”

SUSAN FLOCKEN es directora del Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE - ETUCE)

POR EQUIPO MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

Susan Flocken, Directora del Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE - ETUCE), ha sido impulsora de diferentes proyectos e investigaciones para combatir la brecha salarial y garantizar la igualdad de oportunidades. Nos entrevistamos con ella para hacernos eco de las acciones que llevan a cabo con el fin de hacer efectivos los derechos.

Desde CSEE habéis realizado varios proyectos para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. ¿Cuáles son las principales conclusiones que habéis observado? Los proyectos e investigaciones nos han mostrado que necesario comenzar por identificar y examinar la conexión entre los estereotipos en el mercado laboral y los valores que se transmiten desde la educación en la infancia. Al mismo tiempo, se ha observado que es fundamental para la garantía de la igualdad en la educación crear conciencia en los y las docentes, los equipos directivos de los centros, las familias y el alumnado. Trabajar con el conjunto de la comunidad educativa sobre la igualdad de oportunidades es importante para asegurar el acceso a una educación de calidad a todos y todas y para que no reproduzcan los estereotipos. Otra necesidad que se detecta es la importancia de sensibilizar y facilitar información a docentes y equipos directivos sobre ambientes laborales sin sexismo, por ejemplo sobre los

usos de los permisos de maternidad y paternidad. Asimismo se ve la necesidad de cambiar la manera de enseñar para mejorar la disposición de profesorado. Y una pieza clave es incluir cláusulas sobre la igualdad en las negociaciones y el diálogo social al nivel nacional, regional y en la municipalidades.

¿Cuáles serían las principales acciones a realizar desde la enseñanza para acabar con la brecha salarial? Sensibilizar a las y los docentes y a los equipos directivos en la importancia de la igualdad de género, para que cambien su manera de enseñar y fomenten la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo es necesario trabajar con toda la comunidad educativa para identificar el problema e intentar abordarlo juntos. También es necesario fomentar transformar los roles y poner en valor todas las actividades que son necesarias para la vida. Y por último destacaría, que necesitamos más transparencia en cuanto a las tablas salariales en diferentes países/regiones.

A priori parece que en la enseñanza no existe brecha salarial pero, ¿cuál es la realidad? y ¿por qué se da? Efectivamente a priori parece que no la hay porque los sueldos y el incremento de sueldos son igual para todos y todas. Sin embargo, sí que existe brecha salarial derivado de cómo se re-



<< “Necesitamos utilizar el diálogo social en el momento de negociar las condiciones de trabajo y sueldos para asegurar más transparencia” >>

parten los cuidados y quien los lleva a cabo aun en nuestra sociedad. En la actualidad siguen siendo mayoría las mujeres que se encargan de las responsabilidades del cuidado y por tanto hacen la mayoría de las tareas de la casa y de cuidado de las personas dependientes tanto niños como otros familiares. En consecuencia, los contratos a tiempo parcial son realizados a mujeres, las reducciones de jornada y las medidas de conciliación son utilizadas por ellas. De modo que eso implican de cara su carrera profesional que se van quedando atrás, acarreado como consecuencia la pérdida de recursos y el acceso a puesto de toma de decisión. Pareciera que ellas necesitan más tiempo para llegar al mismo nivel de carrera que los hombres. Además con menos horas trabajadas según el esquema de horas trabajadas, las mujeres ganan menos dinero. Esto influye a largo plazo en las pensiones. Hay países donde la pobreza de mujeres y extrabajadoras es alta porque el nivel de pensiones no ha sido adaptado al gran número de mujeres-pensionistas (cambio demográfico).

¿Cómo podemos transformar esta realidad? ¿Qué mecanismos necesitamos impulsar para garantizar la igualdad efectiva salarial de mujeres y hombres? Necesitamos sobre todo utilizar el mecanismo del diálogo social para abordar este tema en el momento de negociar las condiciones de trabajo y sueldos para asegurar más transparencia. Ofrecer más plazas públicas y/o con precios accesibles en la educación infantil o para el cuidado de personas dependientes para que sea una responsabilidad social y no sólo, como hasta ahora se ha atribuido a las mujeres. Al mismo tiempo es importante que los hombres participen y asuman su responsabilidad tanto en vida pública como privada y tomen un papel activo en el fomento de la igualdad de oportunidades. De modo que sean referentes para otros hombres en la importancia de cambiar la sociedad. Sensibilizar, informar a todos y todas en la sociedad e identificar buenas prácticas concretas son calves imprescindibles para inspirar a los sindicatos de enseñanza y para compartir buenas prácticas.



Encontrar un camino dentro “del laberinto”: mujeres, educación, sindicatos y liderazgo.

Bajo este lema se celebró la III Conferencia Mundial de la Mujer de la Internacional de la Educación en Marrakech, Marruecos, entre el 5 y el 7 de febrero. El liderazgo, los referentes, la educación de las niñas y las mujeres, la educación como herramienta para la prevención de la violencia machista fueron temas centrales durante los tres días de conferencia.

Susan Hopgood, presidenta de la IE, instó a las asistentes a tener en cuenta cuestiones clave: en primer lugar, tomar conciencia de la importancia que tiene, ejercer el liderazgo a cualquier nivel. Animo a las sindicalistas participantes a adoptar una decisión consciente para liderar con vistas a promover la igualdad de género en sus sindicatos y en la educación.

Además, Hopgood pidió a las participantes que actuasen como referentes y destacó la necesidad de centrarse en asegurar un equilibrio entre el trabajo y otras áreas de la vida. “Trabajando hasta la extenuación, no se estará en condiciones de conseguir cambio alguno”, advirtió.



EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta,
escribenos e intentaremos ayudarte
e-mail: mujerpsociales@fespugt.eu



Trabajos temporales, bajos salarios,
discriminación... ¿Te suena de algo
en la Ayuda a Domicilio?

¿dónde viene regulado el servicio
de Ayuda a Domicilio?

En la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. El Decreto 86/2010, de 25 de junio, regula la actividad profesional del Auxiliar de ayuda a domicilio. El personal de ayuda a domicilio y el de asistencia personal debe acreditar la cualificación profesional de Atención Sociosanitaria a personas en el domicilio, creada por el R.D 295/2004, de 20 de febrero, con el certificado de profesionalidad o con el Título de Formación profesional que acreditan la cualificación. El VI Convenio colectivo marco estatal establece la actividad laboral en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia.

Este Convenio hasta que no se firme el VII, sigue siendo de aplicación en todo el territorio español y de referencia para el desarrollo de los convenios regionales en las distintas CCAA.

La familia me exige que realice tareas de limpieza para satisfacer sus necesidades, ¿En que se basa la Ayuda a Domicilio para que las empresas subcontratadas, estén deteriorando así, la verdadera razón de la prestación pública? ¿Dónde está el límite?

El desconocimiento, a veces, o la falta de valor de la función y objetivo de una Auxiliar de Ayuda a Domicilio, tanto por los familiares de la persona usuaria, como por las propias Administraciones Públicas y las empresas subcontratadas, hace que contribuyan al menosprecio de su labor profesional. Este servicio, aunque sigue funcionando con el esquema principal asociado a los valores tradicionales de limpieza, es una prestación psicosocial básica del sistema público de

servicios sociales. Su objetivo es facilitar el mantenimiento o el desarrollo de la autonomía personal, prevenir o retrasar el deterioro individual y promover condiciones favorables a las relaciones familiares de convivencia, contribuyendo a la integración y permanencia de las personas en su entorno habitual, mediante la adecuada intervención y el apoyo de tipo personal, psicosocial, doméstico, educativo y asistencial.

Soy Auxiliar de Ayuda a Domicilio, tengo una usuaria dependiente encamada que pesa unos 90 kilos, su cama es muy bajita para realizar el aseo, así que termino con la espalda muy cargada. Después de tener un lumbago por las malas condiciones... ¿por qué no se hace una valoración del puesto de trabajo para prevenir los riesgos laborales?

El Plan Individual de Cuidados, debería ser integral y destinarse al conjunto formado por las personas usuarias y las trabajadoras del servicio, desde UGT esta-



mos trabajando para que previamente al inicio del servicio se considere las necesidades de ambas. Al ser el domicilio de la persona usuaria el centro de trabajo, porque es el lugar en que se da la prestación de un trabajo y, además, donde el servicio público se hace efectivo, como tal, debe ser merecedor de la LPRL. Las condiciones de habitabilidad y movilidad son elementos esenciales para poder reconocer esta prestación. El proceso de firma supone, que la persona usuaria conozca las condiciones (el contexto) en las que se presta el servicio, sus derechos y sus deberes. Por lo tanto, para asegurar la realización del servicio de manera adecuada, se debe autorizar evaluar el puesto de trabajo como condición sine qua non antes del inicio del proceso de atención y de la prestación de la atención domiciliaria. La Administración no puede oponerse como una carga más grave que la intrusión en la intimidad de los informes sociales. Pues son las lesiones de espalda las que generan un enorme gasto económico y social, teniendo en cuenta que una vez lesionada la espalda es más vulnerable a nuevas lesiones o recurrencias en la lesión anterior.

salarios, al tiempo que están expuestas a unas condiciones laborales con ausencia de medidas preventivas que las llevan a la pérdida de su salud. Las enfermedades profesionales de las personas que trabajan en Residencias de Mayores, Centros de Día y en el caso de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio, en la propia vivienda del usuario mayor y dependiente, deben ser valoradas desde el punto de vista social y económico. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ha señalado que la actividad laboral del cuidado de nuestros mayores como una de las 5 actividades productivas con un mayor índice de accidentes laborales.

Soy profesional de Ayuda a Domicilio y delegada sindical, ¿Dónde se recoge el número de horas de formación que tiene derecho las personas trabajadoras?

El Estatuto de Trabajadores Artículo 23. Promoción y Formación profesional en el trabajo recoge tres puntos.

1. El trabajador/a tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodaran a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.
3. Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

POR FONSI BONAFONTE
Secretaria de Mujer e Igualdad
FeSP-UGT Castilla y León

Soy Auxiliar de Ayuda a Domicilio, y la sobrecarga me provocó varias hernias discales, que me han obligado a dejar el trabajo. ¿Cuáles son los principales riesgos a los que se enfrentan las Auxiliares de Ayuda a Domicilio?

La necesidad social del cuidado de nuestros mayores, siguen siendo profesiones feminizadas, más del 90% son mujeres, trabajan en condiciones precarias y con bajos





Internacional de los Servicios Públicos

23 días para visibilizar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo.

BREVES

> **Euskadi equipara el permiso de paternidad al de maternidad.** Se trata de la primera comunidad autónoma que da un paso feminista en el ámbito de la conciliación y que se recogerá en el borrador de anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco. El permiso pasará de 4 a 18 semanas de permiso para sus trabajadores públicos. Por ahora se trata de una medida solo para funcionarios que trabajan en dependencias autonómicas y para los 30.000 de las administraciones locales, pero el portavoz del ejecutivo vasco Josu Erkoreka espera que sea un ejemplo para el sector privado, tanto de la comunidad como del resto del país. En la actualidad el 90% de estos permisos son solicitados por mujeres. Esta novedosa medida será aplicable a todos los tipos de pareja, lo que supone una lucha en la igualdad. También se podrá aplicar a todos los tipos de maternidad y paternidad; parto, subrogada, acogimiento o adopción. El permiso no será transferible entre los conyuges en pos de perseguir la coresponsabilidad en los cuidados.

Fuente: *diario16.com*

Para la Internacional de los Servicios Públicos- ISP, poner fin a la violencia contra las mujeres es una prioridad. En el Congreso de la ISP el pasado noviembre, las y los líderes sindicales, se comprometieron a poner fin a la violencia contra las mujeres, incluyendo apoyar activamente las campañas contra la violencia de género y lograr la igualdad de género en el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad, la economía y todas las instituciones.

La ISP apoya la campaña de la Confederación Internacional Sindical- CIS para acabar con la violencia de género en el trabajo e invita a todos los sindicatos afiliados a unirse a la campaña. Su movilización, organización y presión es fundamental para construir y asegurarse de que los gobiernos apoyen un Convenio y Recomendación de la OIT en la Conferencia de la OIT de Junio 2018.

Un Convenio y una Recomendación de la OIT para enviar un mensaje firme de que la violencia NO forma parte del trabajo. Estas acciones ayudarían a dar voz a los y las trabajadoras para oponerse a la violencia de género, y para negociar convenios colectivos que aborden el problema de la VdG. Ayudaría a que trabajadores y empleadores se pongan de acuerdo para adoptar políticas destinadas a prevenir y eliminar la VdG en el empleo. Empoderaría también a las trabajadoras para emprender acciones.

La ISP ha lanzado una campaña de acción de 23 días para apoyar y dar visibilidad a la importancia que tiene acabar con la violencia de género en el empleo. Esta campaña, comenzó el 14 de Febrero animando a unirse a la celebración del One Billion rising en Solidaridad para poner fin violencia sexual hacia las mujeres y culmina el 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer.

Se habilitado una página web para la campaña sobre los 23 días de acción con infografías, logos y ficha de datos sobre la violencia de género en el mundo del trabajo.

<http://www.world-psi.org/es/acabar-con-la-violencia-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-apoyo-un-convenio-de-la-oit>



#METOO #YOTAMBIEN

Rompiendo el silencio



En la III Conferencia Mundial de la Mujer de la Internacional de la Educación (IE) se hizo eco de la campaña #MeToo. Esta campaña fue lanzada en 2006 por la activista afroamericana defensora de los derechos de la mujer Tarana Burke, como una plataforma donde las mujeres pudieran hacer públicas sus experiencias en relación con la violencia sexual o cualquier otro tipo de violencia de género. La campaña se hizo viral en octubre de 2017, cuando la actriz de Hollywood Alyssa Milano alentó a las mujeres a utilizar dicho hashtag para demostrar la amplia prevalencia de las experiencias de mujeres respecto a abusos sexuales y acoso en todo el mundo. En cuestión de semanas, #MeToo se convirtió en una campaña viral global en las redes sociales, donde mujeres del mundo entero empezaron a manifestarse, rompiendo su silencio en relación con la violencia de género en el lugar de trabajo. En la III Conferencia, se abordó el grado de influencia que tuvo la campaña #MeToo en diferentes países, y se destacaron las medidas adoptadas por los sindicatos para hacer frente a la violencia de género en el lugar de trabajo.

BREVES



> Estibadoras y mecánicas: siete pioneras en los trabajos más masculinizados de nuestro país

El documental interactivo *En la brecha* es un mosaico de siete mujeres que trabajan en profesiones dominadas por hombres, como los eSports, la alta cocina o la estiba

“No hay mujeres estibadoras, mecánicas, entrenadoras de fútbol o chefs”, les dicen a las mujeres estibadoras, mecánicas, entrenadoras de fútbol y chefs. Es un discurso que nos hemos tragado y por el que las valientes que se atreven a destacar en una profesión de hombres son llamadas despectivamente raras avis, pero nunca pioneras o referentes.

El género femenino está en clara desventaja en lo que a búsqueda de inspiración se refiere. Hay un evidente desnivel histórico, pero también influye que aquellas referentes actuales no se consideren como tal. O que no se lo permitan.

Fuente: eldiario.es



8M HACIA LA HUELGA FEMINISTA Vivas, Libres y Unidas

Las dos grandes centrales sindicales, CCOO y UGT, han dado su respaldo explícito a la huelga organizada por el movimiento feminista estatal para el próximo 8 de marzo, coincidiendo con el Día de la Mujer. Ambas organizaciones han convocado paros parciales de dos horas, con el objetivo de “denunciar la desigualdad, la precariedad y las violencias que sufren las mujeres”.

El comité organizador pretende que huelga feminista del 8-M se traduzca en un paro laboral, estudiantil, de consumo y de cuidados. Cuatro ejes “centrales de la organización social” en los que se pretende “visibilizar y cuestionar el papel de las mujeres”. El lema elegido es ‘Sin nosotras el mundo no funciona’.



LIBRO

Feminismo para principiantes



Autor: Nuria Varela y Antonia Santolaya Editorial: B
Año: 2018. ISBN: 9788466662734

‘Feminismo para Principiantes’, historia ilustrada “para no olvidar siglos de lucha”

La periodista y doctora en Ciencias Jurídicas y Sociales Nuria Varela presenta, de la mano de la ilustradora Antonia Santolaya, ‘Feminismo para Principiantes’ (Ediciones B), una edición que mezcla el cómic y la narrativa “para no olvidar siglos de lucha” y poder entender gran parte de las reivindicaciones sociales que hoy están en la calle. Se trata de una revisión del ensayo original, editado en 2008, que “con un lenguaje distinto con más peso en las ilustraciones” persigue

“acercar el feminismo a todo el mundo” ofreciendo en sus páginas “la historia y el espíritu de lo que el Movimiento ofrece a la sociedad” “Es lo que toca. Hay una respuesta potente y contundente a esta profunda desigualdad económica y social que seguimos padeciendo y a estos índices de violencia que son insostenibles. El Movimiento Feminista en este momento está rompiendo el silencio fruto de la toma de conciencia de todos estos años y del trabajo de las mujeres. Estamos ante una ruptura del silencio que es el primer paso para poder cambiar las cosas”, afirma. Varela destaca que en España hoy “hay cuatro generaciones de mujeres sentadas en las mismas mesas, trabajando juntas”, por lo que es innegable que el empuje del movimiento hoy en términos de adhesión social “es fruto de todo el trabajo que se hizo previamente”, pero también de una situación que no entiende de edades: “las jubiladas padecen mayor brecha económica, las jóvenes, unos niveles de violencia sexual que no hay que tolerar”.

Fuente: Europa Press

PELÍCULA

What happened MISS SIMONE?

Título: *What happened Miss Simone?*

Año: 2015

Duración: 120 min



Documental sobre la vida de la legendaria cantante y activista de los derechos civiles Nina Simone. Desafiante, contestataria, peleona. Nina Simone poseía todos los rasgos de carácter que raramente se le perdonan a una mujer. Luchó contra molinos de viento para convertirse en la primera concertista negra de piano clásico, aunque las circunstancias la empujaron en otra dirección: ser una de las pocas mujeres en el mundo del jazz que destacó a la vez como cantante, arreglista, instrumentista, compositora y activista.

POR MAURICIO MAGGIORINI

El 8M ¡todas juntas!

