

la karishina

REVISTA DE MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES DE LA FeSP

núm. 16

MARZO 2021



8 DE MARZO 2021





05



18

- 03** EDITORIAL
Por Julio Lacuerda
- 04** PANORAMA
Por Luz Martínez Ten
- 05** A DEBATE
CUIDADOS Reconocer y Retribuir
- 08** DIALOGANDO CON...
Julio Lacuerda
- 11** HERRAMIENTAS
Manifiesto: Por unos Servicios Públicos gratuitos,
universales y de calidad para avanzar en igualdad
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
Acciones positivas, cuotas y otras estrategias para
alcanzar la igualdad
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD
RED DE AGENTES DE IGUALDAD Formación para
transformar la realidad laboral día a día
- 18** MIRANDO AL MUNDO
Las mujeres invisibles que sostienen la vida
- 20** EL SINDICATO RESPONDE
- 22** ÚLTIMO MINUTO

la karishina

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

Redacción y colaboradores
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

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

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

Coordinadora: Laura López Machín
Ilustrador: Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





MUJERES EN CIFRAS

En 1983 se creó el Instituto de la Mujer con Carlota Bustelo dirigiendo una de las Instituciones más importantes para el desarrollo de la igualdad en la recién estrenada democracia. Una de las primeras medidas que adoptó fue trazar un mapa de la situación de las mujeres a través de las cifras. En aquel entonces, los carnets de identidad de la gran mayoría de españolas indicaban su ocupación como amas de casa. El esfuerzo de contar, visibilizó la situación de desigualdad en la que se estructuraba el país según el sexo. Las mujeres invisibles hasta entonces, comenzaron a mostrar la situación de desventaja que vivía a causa de un orden que las condenaba a ser ciudadanas de segunda clase. Desde entonces no hemos dejado de contar. Porque sigue siendo muy diferente haber nacido mujer u hombre. Las estadísticas nos permiten conocer las distintas situaciones, nombrar las desigualdades y diseñar políticas de acción para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las cifras también nos cuentan cómo hemos ido cambiando a través de las décadas. En 1977 había 3,9 millones de mujeres que trabajaban, en 1982 algo más de 4 millones. En febrero de este año 10.068.522 hombres y 8.781.589 mujeres. Los hombres representaron el 53,41% del conjunto de la afiliación. Y aunque los avances han sido muy significativos, la brecha laboral sigue estando presente en más de tres puntos. Una brecha que se amplía en los salarios, los contratos temporales y a tiempo parciales o las excedencias. Las trabajadoras, aunque ya no lo ponga en el carnet de identidad, asumen ahora el trabajo fuera y dentro del hogar. Si ellas se han incorporado al espacio público, ellos no lo han hecho de la misma forma al espacio privado, lo que tiene una clara penalización en las condiciones laborales.

En cuanto a los datos en las Administraciones Públicas nos indican una brecha salarial del catorce por ciento que se extrema en aquellos sectores más feminizados como la sanidad, los servicios sociales o la educación. Por ejemplo, las mujeres ocupan ocho de cada diez puestos laborales en la sanidad, con una brecha salarial que alcanza el 28 por ciento. Sin embargo solo representan el 15,44 por ciento en la policía nacional. Otro dato preocupante es el que constituye el techo de cristal, ocupando menos del treinta por ciento de los puestos de dirección. Los datos tienen su propia forma de avisarnos de lo que ocurre. Son buenas señales para marcar el rumbo. Y así, nos advierten por ejemplo, que el 80 por ciento de los cuidados se realiza en el ámbito privado, frente al 20 por ciento del que se hace responsable la administración.

Cifras que nos confirman que aún hay mucho que hacer para derribar los muros de la desigualdad. La grave situación que hemos vivido a causa de la Covid 19, nos han mostrado con claridad, que han sido las mujeres las que han ocupado las primeras líneas de actuación, desde la sanidad, los servicios sociales, la educación... pero también desde los hogares, asumiendo los cuidados de las personas que lo requerían, teletrabajando mientras se ocupaban de otras tareas, o reduciendo la jornada laboral.

Tendremos que seguir contando. Según los últimos informes de la Organización Mundial del Trabajo la brecha global del trabajo no desaparecerá hasta dentro de 200 años. Este periodo se reduce considerablemente en países como el nuestro, en el que se están tomando las medidas necesarias. Este ocho de marzo, recordemos que los derechos son muy difíciles de conquistar y muy fáciles de perder. No bajemos la guardia. Desde FeSP UGt seguiremos leyendo las cifras para poner las medidas adecuadas para lograr la igualdad.



ESENCIALES

<<Porque ellas son esenciales. Y sus condiciones laborales también. Gracias por tanto>>

Eran necesarios los aplausos, los mensajes en redes, el apoyo en los barrios. Era necesario decir que su trabajo es esencial. Que están salvando vidas. Que están cuidando a quienes más queremos. Era necesario reconocer su cansancio. Ayudarles con pequeños gestos para no desfallecer. Agradecerles que limpiaran las calles cuando no podíamos salir. Que ayudaran en los pueblos. Que acudieran a las residencias. Durante semanas, quizás meses, nos sentimos parte de una comunidad. Reconocimos la labor de quienes trabajan en residencias. De quienes acuden a las casas para cuidar a quienes necesitan ayuda. De un profesorado que hacia lo imposible para conectar detrás de las ventanas. De quienes se ponían en riesgo en la primera línea de la Covid 19 en los hospitales, en las calles, en las casas.

Una ola de agradecimiento inundo las ciudades y los pueblos. Y nos sentimos parte de una ciudadanía protegida por el desvelo de quienes sostienen con una red de servicios para nuestro bienestar.

Y allí estaban ellas. Constituyen el 80% de las trabajadoras de sanidad y servicios sociales. En residencias y ayuda a domicilio son ellas las que cuidan a las personas mayores y dependientes. Son el 98% en educación infantil. Son las dependientas que nos atienden en las tiendas y supermercados. Las psicólogas que respondían a las llamadas de auxilio en los teléfonos de emergencia. Son trabajadoras esenciales de los servicios públicos.

Por unas semanas, unos meses quizás, los cuidados se ubicaron en el centro de la agenda política. Se hizo visible lo esencial. Vimos con toda claridad a las trabajadoras que sostienen los cuidados. Nos paramos a valorar su esfuerzo y sentido de responsabilidad. Fuimos conscientes de que para trabajar en los sectores de cuidados es necesario formación y profesionalidad.

Porque a lo largo de la historia, lo más esencial de la vida, los cuidados los han realizado las mujeres en el ámbito privado, sin el reconocimiento debido. Que si, que el día de la madre, siempre había un ramo de flores o una comida especial. Y cuando los cuidados se trasladaron al ámbito público, como un trabajo remunerado, la sensación de que es un saber con el que las mujeres nacimos, siguió en el inconsciente de la sociedad. Algo tan natural parece sencillo, incluso que se realiza sin esfuerzo. Así que se naturalizo que tuvieran horarios infernales, jornadas a turnos, condiciones laborales precarias y salarios de saldo. Porque era una tarea (que no un trabajo) que las mujeres habíamos realizado de toda la vida del señor, en silencio y sin quejarnos. Se ha normalizado una brecha salarial de género que en sanidad y servicios sociales alcanza el 28% o que las trabajadoras de cuidados sean asalariadas pobres, que hacen lo imposible para llegar a final de mes. Pero nada de esto es natural. Y es injusto. Por eso este 8 de marzo, vamos a volver a aplaudir, vamos a salir a los balcones, vamos a demostrar nuestro reconocimiento. Vamos a exigir que los cuidados estén en el centro de la agenda política. Y lo que es más importante. En los presupuesto. Este 8 de marzo y los 365 días restantes seguiremos trabajando sindicalmente por salarios dignos, condiciones laborales justas, recursos humanos y laborales acordes con las necesidades de los servicios de cuidados, sanidad, educación...

Porque ellas son esenciales. Y sus condiciones laborales también. Gracias por tanto

LUZ MARTINEZ TEN

S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT



CUIDADOS

Reconocer y retribuir

Las movilizaciones feministas del último lustro han hecho especial incidencia para llamar la atención de la sociedad sobre los trabajos de cuidados que sostienen y hacen posible la vida. Los últimos 8 de marzo han centrado en gran medida sus reivindicaciones sobre la importancia de su reconocimiento. Se ha alertado sobre la necesidad de repartirlos de manera justa, ya que en la actualidad son realizados fundamentalmente por mujeres, y se ha señalado que a pesar de ser trabajos socialmente necesarios, actividades relacionadas con limpiar, cocinar, cuidar de bebés o personas adultas dependientes siguen sin obtener reconocimiento, ni retribuciones dignas y en muchas ocasiones se desarrollan en condiciones de gran precariedad.

Poner en valor los trabajos que posibilitan la reproducción de la sociedad, y son llevados a cabo principalmente por las mujeres, no es una moda, ni una novedad, más bien es clave señalar que desde hace más de un siglo el movimiento feminista exige su valía.

<< en el último año estamos viviendo una crisis sanitaria, a raíz del COVID 19, que nos confirma la esencialidad de los trabajos de cuidados. >>

Además, desde la década de los setenta en las universidades desde diferentes ámbitos de conocimiento, como por ejemplo la economía feminista, han facilitado datos, investigaciones y teorías, y en el último año estamos viviendo una crisis sanitaria, a raíz del COVID 19, que nos confirma la esencialidad de los trabajos de cuidados.

Desde marzo de 2020, hemos aprendido muchas cosas, tales como que las fronteras no existen para los virus, que la economía, en ocasiones tiene que esperar, que la salud es un dere-



<< En España partíamos de un modelo de cuidados “familista”, es decir, los servicios públicos de cuidados, de los que hemos hablado hasta el momento, proveen el 20% de los cuidados requeridos en nuestra sociedad, el 80% restante son realizados en los hogares por las mujeres. >>

cho universal, que nadie se salva solo, la vida es frágil, que protegerla es un deber colectivo y los servicios públicos tienen un papel central en nuestra sociedad.

En esta crisis sanitaria, que es global, que está teniendo impactos económicos y sociales profundos necesita ser abordada teniendo en cuenta el enfoque de género. Necesitamos de una mirada feminista que exija datos desagregados por sexo de los impactos económicos, de la carga de cuidados diferenciados o la incidencia de violencia de machista de cara a poder diseñar respuestas efectivas ante los desafíos actuales.

La pandemia nos ha ayudado a reconocer el papel clave para la vida que juegan los servicios públicos de salud y de otros sectores profesionales de los cuidados. Los sectores que han puesto el cuerpo en la primera línea están altamente feminizados. Teniendo en cuenta los últimos datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA), 928.000 mujeres están trabajando en la actualidad en actividades sanitarias. La cifra supone casi el 80%. Esta tendencia se constata también en las residencias de mayores y dependientes donde las plantillas están formadas por 84,6% de mujeres, según la EPA. De 354.000 trabajadores, 299.800 son féminas. Cifras que se repiten otras actividades vinculadas al cuidado como la ayuda a domicilio o limpieza.

En los últimos años, todos estos sectores habían visto aumentar su precariedad. La parcialidad, temporalidad, la mala secuencia de los turnos y la baja remuneración caracterizaban las condiciones laborales de estos sectores que vemos ahora como estratégicos para la vida. A pesar de que en estos meses, la sociedad nos hemos hecho conscientes de la importancia de estos sectores, las malas condiciones previas se han visto agravadas por el riesgo de contagio del COVID-19. Según los datos de la Red Nacional de Vigilancia de la Salud Pública (RENAVE) o informes realizados por ONU Mujeres se destaca la brecha de género en las infecciones en primera línea que suceden en España. La mayor exposición de las mujeres al contagio está mediatizada por uno de los principales determinantes de las desigualdades de género en salud: los cuidados.

Es importante destacar, que en España partíamos de un modelo de cuidados “familista”, es decir, los servicios públicos de cuidados, de los que hemos hablado hasta el momento, proveen el 20% de los cuidados requeridos en nuestra sociedad, el 80% restante son realizados en los hogares por las mujeres. Este modelo se ha visto reforzado durante la actual crisis sanitaria y tiene un especial impacto de género. La falta de inversión en los sistemas de salud y de cuidados sociosanitarios ha descargado las responsabilidades de atención sobre las mujeres, situación que se agravan durante los brotes.

Hace un año, cada tarde, la ciudadanía, conscientes de los desafíos que estábamos afrontando para cuidar de salud, salíamos a ventanas y balcones para reconocer el trabajo las y los profesionales, a luz de los datos, esos aplausos eran mayoritariamente para ellas.



<< Desde los gobiernos, administraciones y servicios públicos deberíamos potenciar el reparto equitativo de los trabajos de cuidados entre mujeres y hombres, para que no recaigan de forma desproporcionada en las mujeres. >>

Sería conveniente que esa gratitud se materializara invertir recursos y esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y calidad de vida de las mujeres que han batallado frente al covid desde sus centros de trabajo y hogares.

Desde los gobiernos, administraciones y servicios públicos deberíamos potenciar el reparto equitativo de los trabajos de cuidados entre mujeres y hombres, para que no recaigan de forma desproporcionada en las mujeres. Para ello también es fundamental impulsar medidas para la transformación social. La coeducación desde todos los niveles y a todas las edades es estratégica y tiene visión de presente y futuro. Pero necesitamos, aquí y ahora, más servicios públicos para alcanzar una organización social más justa de los cuidados. Es prioritario que las mujeres participen en los espacios de toma de decisiones de las políticas locales, autonómicas, estatales y mundiales, considerando las situaciones de desigualdad que influyen en la vulnerabilidad diferencial frente a la infección y sus consecuencias por la sobrecarga de situaciones familiares que sufren las mujeres. Y es urgente abordar una mejora material de las condiciones laborales de estos sectores tan estratégicos como esenciales.

En estos momentos nos encontramos ante una oportunidad única para evitar la agudización de las desigualdades de género a raíz de esta pandemia y construir una sociedad mejor e igualitaria.



DIALOGANDO CON Julio Lacuerda

ESENCIALES TRABAJADORAS EN LOS SERVICIOS PUBLICOS EN TIEMPOS DE COVID 19

Entrevista a Julio Lacuerda, Sº General de FeSP UGT realizada por Luz Martínez Ten, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Buenos días Julio, en poco tiempo se celebrará el congreso de FeSP UGT, en un momento en que la pandemia ha subrayado la importancia de los Servicios Públicos. En este sentido, ha sido importantísima la labor de la sanidad...

Respuesta:

Efectivamente, la sanidad pública ha respondido con un sentido absoluto de la responsabilidad, y creo que la ciudadanía se ha manifestado claramente a favor de un Estado de Bienestar que garantice los derechos de toda la población. En este sentido, me gustaría recordar que el derecho a la sanidad, fue una conquista fundamental de la democracia. Y de esto no ha pasado tanto tiempo. Basta con recordar las políticas de caridad del franquismo, para comprender por qué sindicalmente defendemos de forma tajante la importancia de un sistema de protección universal, gratuita y de calidad. Te voy a poner un ejemplo personal, porque creo que ilustra perfectamente esta idea. Cuando era pequeño tuve una enfermedad. Para ser atendido mi madre me llevaba al único Hospital provincial que había en Valencia, atendido por monjas. Ibas a consulta con una carta del cura, como pobre, e igual te atendían que no. Todos los hospitales tenían la sala de distinguidos, que

eran los que iban pagando, separada de la de los pobres, donde las monjas nos atendían. Así que el derecho a la salud, como trabajadores o ciudadanos, dependía de que tuvieras medios económicos para costeártela o de la caridad o arbitrariedad de un Estado que no garantizaba los mismos derechos para todos. Por lo que los ciudadanos no sabíamos qué podíamos esperar o reclamar.

Entiendo que esto cambio con la aprobación de la Constitución y llegada de la democracia...

Respuesta:

Pero no cambió por inercia. Las cosas no suceden sin más, sino que responden a la lucha ingente que se realizó desde la clandestinidad en los años de dictadura y posteriormente en los años de transición a la democracia. En estos años, desde el sindicalismo de clase, confluimos con movimientos vecinales y sociales, como el movimiento feminista y con organizaciones políticas para diseñar un nuevo modelo de país. En 1977 se aprobaron una serie de medidas que influirían de forma decisiva en las políticas públicas y la organización de las administraciones, como fueron ofrecer subvenciones a las empresas del 50% de las cotizaciones a la Seguridad Social por contratación de jóvenes y parados; reforma fiscal; nueva política edu-





cativa y de urbanismo, suelo y vivienda; la reforma de la Seguridad Social y del sistema financiero; y nueva política agrícola, pesquera y de comercialización, así como una nueva política energética; y algo esencial, la libertad de expresión. También en este año, la Ley de Amnistía (Ley 46/1977) incluiría entre sus supuestos la llamada amnistía laboral con aplicación generalizada. Un año después, con la aprobación de la Constitución se ordenaba un sistema de derechos colectivos e individuales que situaban a los sindicatos en un papel político y social fundamental.

La Federación de empleados y empleadas públicas de UGT, surge en estos momentos ¿verdad? Porque la dictadura tenía controlado todo el sistema administrativo.

Respuesta:

La resistencia en el seno de las entidades públicas después de la guerra y en los años de clandestinidad fue heroica. Muchos compañeros y compañeras dieron la vida por la democracia. Pero evidentemente, el nivel tan brutal de represión que ejerció el régimen, no permitía contar con estructuras tan organizadas como las que existían en clandestinidad en la industria o en la minería.

En 1982, se creó la Federación de Servicios Públicos de UGT. Desde el principio, nuestro interés sindical, era por una parte mejorar las condiciones laborales, pero por otro, implementar los principios democráticos que pudieran desarrollar los pilares en los que se asienta el Estado de Bienestar. Es decir, queríamos cambiar la concepción que había imperado durante los cuarenta años de dictadura, invirtiendo la pirámide de forma que los y las empleadas públicas pasaran de servir al régimen a ponerse a disposición de las necesidades de la ciudadanía. Pasamos de una Administración que se rige por la potestad del régimen, en donde las y los ciudadanos no sabían muy bien que le iba a contestar la Administración y que cuando obtienen algún servicio se asume como una gracia concedida, a un concepto completamente opuesto, en el que va a existir procedimiento común con derechos exigibles.

Y se aprobó la ley de sanidad...

Respuesta:

Sí. La Ley General de Sanidad se aprobó en 1986. Fue el buque insignia, que proyectó la conciencia de que la ciudadanía, debía tener acceso a derechos sociales. Constituyó un paso fundamental dentro de la idea de Estado de Bienestar, que ya funcionaba en otros países europeos desde el final de la Segunda Guerra Mundial, desde el pacto de que la economía debe estar subordinada al bienestar social del conjunto de la ciudadanía, asegurando la cobertura universal y el acceso a bienes y servicios básicos como son la salud, educación, servicios sociales, pensiones y más tarde la ayuda a la dependen-

<<de forma que los y las empleadas públicas pasaran a ponerse a disposición de las necesidades de la ciudadanía>>

cia. De esta forma, desde las Administraciones Públicas, se crearon las condiciones básicas para brindar servicios universales, en forma de derechos. Lo que no es otra cosa que poner las bases de un Estado que reconocía lo social más allá del mercado, o más allá del régimen como fue nuestro caso.

Como comentabas, la dureza de la COVID19, en que dramáticamente, tantas familias han perdido familiares o han padecido la enfermedad nos ha mostrado la dedicación y compromiso de las trabajadoras y trabajadores de la sanidad. Sin embargo se han visto también los costurones del sistema porque es sistema sanitario se ha visto desbordado ante la falta de recursos y personal...

Respuesta:

Así es. La sanidad está entre los derechos más importantes de la ciudadanía. Y es necesario defender su titularidad pública, así como la inversión económica y humana, necesaria para garantizar la atención desde atención primaria hasta los tratamientos más especializados. Servicios que deben ser próximos y accesibles tanto en las ciudades como en el ámbito rural.

En la Covid 19 todo el Sistema ha tenido que responder muy por encima de sus posibilidades porque arrastramos las malas decisiones políticas que se produjeron en la crisis económica de la anterior década. En la que a través del Real Decreto Ley 16/2012 se realizaron recortes por más de 7.000 millones de euros en recortes. Lo que supuso una demostración clara del frágil equilibrio del estado de bienestar que desde el sindicato debemos defender, para conservar los derechos que tanto nos costó conseguir en la democracia. Afortunadamente considero que, en esta ocasión, las decisiones que se han tomado desde el Gobierno han ido en una línea de protección, aunque no hemos tenido la misma respuesta en todas las Comunidades Autónomas, ya que dependen de gobiernos de muy distinto sentido político. Aun así, desde FeSP UGT seguimos trabajando por mejorar las condiciones laborales de las empleadas y empleados públicos en sanidad y en el resto de sectores; así como, la dotación de mayores inversiones en personal y recursos.

Me gustaría preguntarle por la brecha salarial de género en sanidad y servicios sociales. Dos Ámbitos donde las mujeres son mayoría y que como subrayas, son sectores fundamenta-



les.

Respuesta:

Aquí nos encontramos un problema gravísimo que persiste en el tiempo, un cúmulo de múltiples factores sociales, estructurales y económicos. Y en este punto, para que veamos la fotografía de la desigualdad es preciso analizar los últimos datos que disponemos de la Encuesta de Población Activa, que nos indican que hace menos de un año, en el tercer trimestre del año 2020, el número de mujeres trabajadoras en actividades sanitarias es de 928.000 mujeres, la cifra más alta en la serie histórica, casi 81.000 personas más en comparación al mismo periodo del año anterior.

En estos momentos 1,2 millones de personas trabajando en sanidad, la cifra más alta registrada en la historia. De éstas, la mayoría son mujeres (928.000), un ochenta por ciento, frente a los hombres, que solo representan el 20 por ciento del músculo laboral en este sector (345.000 personas). Es decir, ocho de cada diez trabajadores en sanidad son enfermeras, médicas, o auxiliares. Por lo tanto, podemos afirmar que el trabajo de las trabajadoras, ha sido esencial, posicionándose a pesar del riesgo que corrían en la primera línea de atención ante la COVID 19. Y a pesar de ello, nos encontramos que las trabajadoras en su conjunto cobran aproximadamente cinco nóminas menos que sus compañeros varones. Esto es una discriminación hacia las mujeres que no debería suceder. Por lo que desde la FeSP UGT estamos trabajando con todos los medios a nuestro alcance para erradicarla.

Una situación parecida ocurre en dependencia...

Respuesta:

La situación de las trabajadoras en las residencias y Ayuda a Domicilio tiene una complejidad diferente a la que sucede en sanidad. Porque, si bien es cierto que la aprobación de la Ley de Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) constituyó un avance importante en el reconocimiento de derechos de cuidados de larga duración. En el momento en que el Estado se ocupa de procurar los servicios adecuados de ayuda a la dependencia, se hacen visibles los cuidados que históricamente las mujeres han realizado el entorno familiar.

La intención y la pertinencia de la Ley son indiscutibles. Sin embargo, además de carecer del presupuesto y los recursos adecuados, existen otros muchos problemas que fueron abordados en la Mesa de Diálogo Social celebrada recientemente, en la que planteamos, entre otros temas, asegurar las condiciones laborales y profesionales adecuadas de las personas que trabajan en el SAAD. El compromiso de analizar las aportaciones del sistema de cuidados y en concreto del SAAD, a magnitudes como el PIB del país, determinar los retornos di-

<< No vamos a parar hasta conseguir que los cuidados estén en el centro de la agenda de los Servicios Públicos >>

rectos, indirectos e inducidos del sistema al erario público y determinar la generación del empleo y la realización de una evaluación del funcionamiento del SAAD durante el 2021, especialmente los centros residenciales que han sido muy golpeados por la pandemia de la Covid-19.

En este punto quiero recordar que el sistema de Dependencia está sostenido principalmente por mujeres trabajadoras que constituyen el noventa por ciento de las plantillas. Trabajadoras que cuidan de lo más frágil de la sociedad sin la valoración que merecen. O por decirlo más claramente en condiciones de absoluta precariedad e inestabilidad, con salarios que no están en consonancia con la labor que desempeñan. Llevamos años intentando negociar mejores condiciones laborales.

Estas condiciones laborales dependen del convenio de dependencia

Respuesta:

Evidentemente la negociación del convenio es fundamental pero también es preciso establecer convenios bilaterales entre la AGE y las CCAA que incluyan referencias a: Ratios efectivos en cada CA, mínimos exigibles según el Acuerdo sobre criterios comunes de acreditación del SAAD de 2008. Es decir, inclusión en los pliegos de concierto de la garantía de cumplimiento del convenio colectivo sectorial. Incremento de precios vinculados a la mejora de los estándares de calidad en la atención y el empleo (estabilidad, porcentaje mínimo de jornada a tiempo parcial) y Transposición a la normativa autonómica de los requisitos de empleo establecidos en el Acuerdo de Acreditación de centros y Servicios aprobados por el Consejo Territorial del SAAD de 19 de octubre de 2017 (profesionalización de las gerocultoras).

No vamos a parar hasta conseguir que los cuidados estén en el centro de la agenda de los Servicios Públicos, porque de la calidad del sistema depende el bienestar de miles de ciudadanos y ciudadanas, así como el avance en igualdad entre mujeres y hombres.

La pandemia ha puesto de manifiesto que las carencias que tiene el sistema público lo cubren básicamente las mujeres en el ámbito privado. O dicho de otra forma, cuanto mejor es el





sistema del Estado de Bienestar se consiguen mayores cuotas de igualdad y equidad, disminuyendo la discriminación hacia las mujeres.

Hemos conversado muchas veces sobre las barreras que las mujeres encontramos en el ámbito laboral, incluso en las Administraciones públicas existe una brecha salarial de género de un 14% y el paro femenino ha aumentado en más de tres puntos en los dos últimos años. La ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aprobada en el año 2007 fue un ejercicio de responsabilidad para acabar con la discriminación. Los reglamentos sobre la implementación de los planes de igualdad, con el registro de brecha salarial, un paso decisivo. Desde tu perspectiva, ¿Por qué los avances son tan lentos? Respuesta:

¿Recuerdas que lo comentábamos el otro día? El cumplimiento de la norma necesita de recursos humanos y económicos. Nuestra legislación es sin duda, una de las más avanzadas de Europa, pero no basta con tener voluntad. Desde el trabajo sindical estamos haciendo todo lo que podemos, pero es imposible abarcar llegar a todas las mesas de negociación sin ningún tipo de prestación por parte del Gobierno.

Efectivamente, la negociación de los Planes de Igualdad se ha multiplicado con la entrada en vigor del el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual, a partir del 07/03/2021 existirá obligación de implementar un Plan de Igualdad para las empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras, y a partir del 07/03/2022, para aquellas con entre 50 a 100 personas trabajadoras. En este punto, Julio, me gustaría hacer especial mención a los compañeros y compañeras que están negociando los planes en todos los territorios, pero especialmente a una compañera muy querida que está realizando un trabajo excepcional, Charo García Ramos.

Respuesta:

Por supuesto, Charo está trabajando sin descanso en negociaciones muy difíciles, ya que a nivel estatal, muchos de los planes se implementan en empresas multiservicios, con una enorme complejidad. Desde FeSP UGT estamos realizando formación en igualdad ha delegados y delegadas. Hemos realizado publicaciones como la Guía Sindical de Igualdad y disponemos de una asesoría para resolver dudas que constantemente nos llegan de las trabajadoras y trabajadores. Pero como comentaba anteriormente, es necesario incrementar el número de personas, con formación que puedan ir a las mesas de negociación. Por ello, es necesario que el Gobierno nos garantice recursos para el cumplimiento de la norma.

En la misma línea, aprobamos en Comité, la formación de una Red de Agentes Sindicales de Igualdad, que actúen en los centros de trabajo para el cumplimiento de los objetivos y medi-

<< si no aterrizamos, los Planes de Igualdad no llegarán a cumplir su fin.>>

das de los Planes. Porque si no aterrizamos, los Planes de Igualdad no llegarán a cumplir su fin.

En definitiva, la igualdad sin recursos es una mera declaración de intenciones. Las leyes deben disponer de presupuestos acorde con los fines que determinan.

Para finalizar cuáles son los temas que desde la perspectiva sindical te preocupan este 8 de marzo

Respuesta:

Son muchos los problemas y retos que tenemos. Desde romper el techo de cristal en las Administraciones Públicas por el cual las mujeres solo ocupan un treinta por ciento de los puestos de decisión, hasta lograr que los Servicios Públicos garanticen programas para la corresponsabilidad o la defensa de la sanidad, la educación y la atención a las personas dependientes. La dignificación de los trabajos realizados fundamentalmente por mujeres, erradicar la discriminación por sexo o abordar la feminización de la pobreza. Pero sin duda, uno de los problemas más graves es la violencia contra las mujeres. Desde FeSP UGT hemos incorporado medidas en los Planes de Igualdad, en los convenios colectivos y en la administración para proteger a las mujeres que sufren violencia. Quiero pensar que estamos avanzado para que los centros de trabajo sean lugares seguros, para que las mujeres que sufren el acoso o la violencia de género, tengan la protección para pedir otro destino laboral o permisos retribuidos en caso de que tengan que acudir al médico o los juzgados. Y seguimos trabajando para que los servicios de ayuda a las víctimas como el 016 o el programa Cometa, sean de titularidad pública, porque garantizar la tranquilidad y la libertad de cada una de las mujeres que en estos momentos viven con miedo por ellas o sus hijos, es una responsabilidad que nos atañe al conjunto de la sociedad.

Este ocho de marzo, el conjunto de la Federación de empleados y empleadas públicas reiteramos nuestro compromiso por la Igualdad. En todas las Comunidades en las que se han celebrado los Congresos de FeSP UGT, las Secretarías de Mujer y Políticas Sociales han salido reforzadas, Desde aquí me gustaría agradecerles a todas las compañeras y compañeros su compromiso con la Igualdad. Un compromiso que constituye una de nuestras señas de identidad.



MANIFIESTO:

Por unos Servicios Públicos gratuitos, universales y de calidad para avanzar en igualdad

Trabajamos por la igualdad. Defendemos tus derechos

Estamos viviendo una gravísima crisis sanitaria, provocada por el Covid 19, cuyas consecuencias están siendo devastadoras para nuestra sociedad y economía, y donde los Servicios Públicos han estado en la primera línea de respuesta.

Este 8 de marzo desde FeSP-UGT, manifestamos la importancia de unos servicios públicos, universales y de calidad para construir una sociedad plenamente democrática, justa, inclusiva y solidaria en la que hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres. En consecuencia trabajamos y defendemos las siguientes líneas de actuación:

1 Fortalecer los servicios públicos incorporando el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Es necesario distribuir los fondos europeos para combatir la crisis derivada de la pandemia, incorporando la igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los sectores, atendiendo tal y como se deduce del Plan para la Recuperación, Transformación y Resiliencia. Servicios públicos que sean inclusivos, gratuitos, universales, de calidad y actúen contra todas las formas de discriminación.

2 Implementar Planes de Igualdad en todas las Administraciones, organizaciones y entidades públicas, con recursos humanos y económicos apropiados para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Exigiremos, a todos los niveles, el cumplimiento de la Disposición sexta del EBEP.





3 Implementar medidas para eliminar los mecanismos que perpetúan la brecha salarial de género en los servicios públicos, que en estos momentos alcanza el 28% en sanidad y dependencia valorando sectores esenciales que mayoritariamente ocupan las mujeres.

4 Desarrollar políticas de corresponsabilidad entre administración, empresas y ciudadanía, con presupuestos y programas sociales que repercutan desde el espacio público, en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

5 Erradicar la violencia machista con servicios públicos de prevención y protección. Por lo que los servicios como son el 016, el servicio cometa o los centros de atención a víctimas de violencia deberían ser gestionados desde las administraciones.

6 Garantizar unas condiciones dignas laborales en el Sector de Dependencia. Recursos apropiados y la titularidad pública de los servicios de atención a personas dependientes.

7 Garantizar la implementación de la coeducación, la orientación no sexista y los planes de igualdad en todas las estructuras educativas, con el fin de facilitar el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades en la formación, la ciencia, la investigación y la cultura.

8 Impulsar líneas de protección ante la feminización de la pobreza y la exclusión que están padeciendo una gran parte de la población especialmente vulnerable cuando se sufren múltiples discriminaciones por el hecho de ser mujer, con distintas capacidades, migrante, madre monoparental, orientación sexual, desempleo u otras circunstancias.

<<manifestamos la importancia de unos servicios públicos, universales y de calidad para construir una sociedad plenamente democrática, justa, inclusiva y solidaria en la que hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres.>>

9 Desarrollar legislación en materia de igualdad con presupuestos y recursos humanos adecuados para que cumplan los fines por las cuales fueron dictadas. Es necesario que en el ámbito de las Administraciones Públicas, los agentes sociales podamos desarrollar nuestra tarea sindical en la negociación colectiva y de Planes de Igualdad, con los efectivos necesarios. Así como con el desarrollo de una red de agentes sindicales de igualdad en los centros de trabajo para llevar a cabo los diagnósticos, acciones positivas y resolución de situaciones de discriminación machista.

10 Elaborar los presupuestos desde una perspectiva feminista de modo que se contemplan las necesidades, siendo los informes sobre impacto por razón de género herramientas fundamentales para garantizar la plena integración del conjunto de la ciudadanía, tanto para los hombres como a las mujeres en todos los ámbitos de la vida.



Acciones positivas, cuotas y otras estrategias para alcanzar la igualdad

Con frecuencia consultamos la base de datos de Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras, que recoge periódicamente un conjunto de indicadores para reflejar la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad. Revisamos el apartado “Poder” y examinamos en concreto las estadísticas centradas en lo económico, donde nos paramos a reflexionar sobre la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las empresas del IBEX-35, en concreto en 2020 ha sido del 27,67%. Queda mucho trabajo todavía para disfrutar de iguales oportunidades en todos los ámbitos de la vida y sin embargo, debemos decir que este dato ha mejorado considerablemente, teniendo cuenta que en 2012, cuando se publicó por primera vez la participación de las mujeres representaba el 11% y los hombres el 89% de los consejos de administración.

La igualdad formal entre mujeres y hombres no es la igualdad real. Si repasamos la historia en seguida podemos concluir que las mujeres han estado apartadas de las instancias del poder. El ingente trabajo realizado por las histo-

<<la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las empresas del IBEX-35, en concreto en 2020 ha sido del 27,67%. >>

riadoras, en 2021, nos permite saber que la exclusión no está basada en la inteligencia o en las competencias. En los últimos tiempos seguro que hemos podido leer libros y novelas sobre mujeres que a lo largo de los siglos adquirieron las competencias o una formación académica excelente y sin embargo no fueron reconocidas ni admitidas en los centros de poder.

Incluso cuando se eliminaron las trabas legales y las leyes comenzaron recoger la no discriminación por razón de sexo, las mujeres tampoco han accedido ni acceden al poder en proporción a la formación y competencias que obtienen. Las in-



investigaciones, los datos sobre el empleo, las condiciones laborales de mujeres y hombres, nos hacen ser conscientes de que vivimos en una sociedad donde se producen graves desequilibrios que provocan discriminaciones hacia las mujeres y deben ser corregidas mediante medidas que permitan eliminar barreras y facilitar la participación de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades. Con este espíritu nacieron en Estados Unidos, en los años sesenta, las medidas de acción positiva y se utilizan con las minorías o los colectivos sociales excluidos.

La acción positiva consiste en establecer medidas temporales que corrijan las situaciones desequilibradas como consecuencia de prácticas o sistemas sociales discriminatorios. Aunque se puede aplicar a cualquier ámbito de la vida, su campo de actuación se ha centrado prioritariamente en tres grandes áreas: laboral, educativa y participación política.

En España, estas medidas están amparadas legalmente. El artículo 9.2 de la Constitución contempla explícitamente que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”. También el estatuto de los trabajadores en su artículo 17.1 estipula el desarrollo de medidas de acción positiva: “El gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.”

Las acciones positivas dieron paso a los sistemas de cuotas, una herramienta dentro de los partidos políticos y las listas electorales para garantizar la igualdad en la participación de mujeres y hombres y que fue poco a poco construyendo el camino que ha llevado a la paridad. En 1982, el Partido Socialista de Cataluña introdujo las cuotas y las mujeres consiguieron un 12% de la participación. En años posteriores esta medida se extendió al resto del estado y la cuota femenina fue gradualmente ampliada al 30 y al 40 %.

Para que el cambio que habían permeado algunas organizaciones transformara a la sociedad en su conjunto, en noviembre de 2001, el PSOE presentó una propuesta de ley para modificar la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, de tal modo que las candidaturas para todas las elecciones que se celebren en España contuvieran entre un 40 % y un 60 % de miembros de uno y otro sexo, y ello tanto en el conjunto de la lista como en cada tramo de cinco candidatos. Sin embargo, hubo que esperar a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres para que quedara fijado el principio de composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una presencia suficientemente signi-

<< Las acciones positivas dieron paso a los sistemas de cuotas >>

ficativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, tanto a nivel estatal como autonómico y local.

La desigualdad de los sexos cuestiona los fundamentos de la democracia y por ello la Ley de Igualdad estableció en su artículo 16 que “los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”.

Tres años antes de la aprobación de Ley de Igualdad, en marzo de 2004, en el primer gobierno de Zapatero, se nombró el primer gobierno paritario. En realidad, fue el primer consejo de ministros paritario ya que quedó configurado, 50 a 50, ocho ministros y ocho ministras. Pero en el segundo nivel de secretarios de estado, subsecretarios y directores generales, es decir, la estructura total de lo que se considera un gobierno, la presencia de mujeres quedó reducida al 24%.

Si volvemos por un momento a revisar en Mujeres en Cifras el apartado Poder y toma de decisiones y analizamos la participación de mujeres y hombres en los altos cargos de la Administración General del Estado en actualidad es casi paritaria, las mujeres representan el 47% frente al 53% de los hombres, y estos datos son similares tanto en el primer como en segundo nivel. Si profundizamos el análisis y tenemos en consideración los datos de la última década, observamos que el incremento fue paulatino desde la aprobación de la Ley en 2007, pero que con el anterior Gobierno del Partido Popular, entre 2015 al 2017, no se alcanzó el 30% de presencia de las mujeres a pesar de la legislación existente.

La paridad, las acciones positivas, las cuotas o las legislaciones no son el final del camino, más bien son el comienzo. El objetivo de todas estas medidas es un cambio de actitudes y valores respecto a la distribución social de los sexos, de las oportunidades de hombres y mujeres, de su acceso a los recursos, a condiciones y capacidades para participar de la vida social, política, economía y personal. Estas medidas sólo consiguen que las reglas del juego democrático sean más justas y son necesarias, casi que imprescindibles para garantizar en todos los ámbitos de la vida, también en el económico, la plena integración del conjunto de la ciudadanía, tanto a los hombres como a las mujeres.



RED DE AGENTES DE IGUALDAD

Formación para transformar la realidad laboral día a día

Son muchas las personas que aún se sorprenden cuando los datos muestran que mujeres y hombres viven en desigualdad de condiciones laborales en sus centros de trabajo.

A raíz de los datos que se publican periódicamente en investigaciones y estudios comienzan a surgir preguntas: ¿Qué es la brecha salarial? ¿Por qué hablamos de brecha de género en los servicios públicos? ¿Qué es y para qué sirve un plan de igualdad? ¿Cómo se integra el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva? ¿Qué medidas son necesarias? Estas son sólo algunas de las más frecuentes y poder disponer de una formación de calidad que nos facilite conocimientos y herramientas para el desarrollo de la labor sindical es un paso fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo.

Conscientes de la importancia de la formación para la igualdad de los y las delegadas sindicales la estrategia de la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de FeSP-UGT pasa por impulsar una de Red de agentes sindicales por la igualdad.

por impulsar una de Red de agentes sindicales por la igualdad. En primer lugar es importante contextualizar la necesidad Red de agentes sindicales por la igualdad. La aprobación de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 2007, significó un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el Derecho Colectivo del Trabajo. Hasta entonces, las relaciones colectivas y los conflictos colectivos, se habían mantenido impermeables al principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que se consideraba que las relaciones laborales se establecen con neutralidad, olvidando que históricamente las circunstancias de trabajadores y trabajadoras habían sido y continúan siendo muy diferentes, siendo las mujeres las principales afectadas por la dificultad de acceder y permanecer en el empleo, la precariedad, temporalidad, o peores condiciones y salario.

La Ley, establece “el deber de negociar” convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, ya que, “estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con los representantes legales de las y los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral” to-



<< A través de la aprobación de la ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 2007, se establece “el deber de negociar” y se consiguió un marco para el reconocimiento de que la igualdad debe estar presente, de forma transversal y concreta en todos los procesos de la negociación colectiva y debe ser tratada como un interés estratégico para el conjunto de las y los trabajadores, y no sólo de las mujeres>>

dad real son de obligada aplicación para todas las empresas. La negociación de las medidas de igualdad en los convenios colectivos sectoriales, permitirá extender la aplicación de la ley a las pequeñas empresas. Estableciendo, al mismo tiempo, comisiones de igualdad sectorial, para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad. Por otra parte, en todos los centros de trabajo es necesario velar sindicalmente por la igualdad. Reconocida la importancia de velar por la igualdad en los centros de trabajo en las legislaciones y la responsabilidad de los agentes sociales, entre otros, para cumplir con dicho objetivo el siguiente paso ha sido y es pensar sobre las estrategias, políticas, programas, medidas y recursos que transforman las leyes y palabras en derechos efectivos y hechos.

Para hacer realidad las palabras, desde la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de FeSP-UGT, como hemos mencionada al principio, consideramos fundamental la formación en materia de igualdad de los delegados y delegadas, así como su reconocimiento como agentes que puedan intervenir para la prevención e intervención en situaciones de discriminación o en la mejora de las condiciones desde la perspectiva de la igualdad. En consecuencia hemos impulsado la constitución de la Red de agentes sindicales por la igualdad de FeSP-UGT.

Creemos que para posibilitar cambios reales en los centros de trabajo en materia de igualdad de oportunidades los delegados y delegadas deben manejar los conceptos, y tener conocimientos sobre los orígenes de la reivindicación en igualdad hasta la actualidad, así como sobre los instrumentos que existen para eliminar las discriminaciones por razón de género. Para el desarrollo de la Red de agentes sindicales por la igualdad desde la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de FeSP-UGT se ha impulsado una formación donde se trabaja la legislación y principios de actuación sindical en esta materia, la detección de los problemas y discriminaciones en materia de igualdad en el empleo de manera genérica en el mercado laboral, haciendo especial hincapié en la igualdad en el empleo de las administraciones públicas. Además en la formación también se facilita contenido sobre la situación en sectores feminizados y especialmente precarizados y por último se aborda la utilización de instrumentos de negociación colectiva en favor de la igualdad, medidas para los convenios colectivos y planes de igualdad.

La formación tiene una duración mínima de 10 y máxima de 30 horas y ha sido impartida de forma presencial, aunque en el contexto actual se han realizado adaptaciones para poder llevarla a cabo on line. Hasta el momento han participado 275 personas la formación para ser parte de Red de agentes sindicales por la igualdad en diferentes comunidades autónomas, que se suman al compromiso de FeSP-UGT para garantizar de la igualdad de mujeres y hombres en los centros de trabajo.

das las empresas y administraciones, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

A través de la aprobación de la ley se consiguió un marco para el reconocimiento de que la igualdad debe estar presente, de forma transversal y concreta en todos los procesos de la negociación colectiva y debe ser tratada como un interés estratégico para el conjunto de las y los trabajadores, y no sólo de las mujeres.

En la misma ley se estableció, que en las empresas con más de 250 trabajadores, las medidas se deben concretar en la elaboración del plan de igualdad, pero con independencia de que se tengan que elaborar o no plan de igualdad, la adopción de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres, y por tanto para la consecución de una igual-



Las mujeres invisibles que sostienen la vida

Mujer, latina, madre, trabajadora precaria e invisible ese es el perfil de las inmigrantes que cuidan a nuestros mayores. El papel de la población inmigrante en los cuidados en España y las cadenas globales de cuidados.

Las familias han cambiado. La mujer trabaja fuera de casa, los mayores viven cada vez más, los hombres no acaban de responsabilizarse de la casa como ellas. El resultado son grandes problemas para conciliar.

La crisis de los cuidados ha traído como consecuencia que importemos cuidados para nuestros mayores y nuestros hijos e hijas. Cada vez es más frecuente en nuestras sociedades encargar a una persona ajena a la familia el cuidado de mayores y pequeños porque en las sociedades contemporáneas, sobre todo en grandes centros urbanos, no hay tiempo para los cuidados que sostienen la vida.

En la mayoría de los casos no nos preguntamos quienes son y que vidas traen consigo esas mujeres, en su mayoría migrantes latinas, que entran en nuestras casas y se encargan de vestir, bañar, pasear al abuelo o abuela y además hacen la comida para los más pequeños de la casa.

Muchas de estas mujeres que llegan a nuestras casas para hacernos la vida más llevadera traen consigo procesos migratorios muy duros y condenados a la invisibilidad; no solo porque en muchas ocasiones trabajan como internas en la economía sumergida sin ningún tipo de seguridad laboral y en la más absoluta precariedad, sino también porque la sociedad las prefiere así, calladas y hacendosas.

Las trabajadoras internas tienen además la problemática del aislamiento. Su vida se limita a las cuatro paredes de la casa que es a la vez su lugar de trabajo y domicilio. Esta situación no les permite socializar más allá de la familia a la que cuidan y sufren de trastornos de depresión en muchos casos derivados de este aislamiento.

¿Quiénes son?

En general estas mujeres tienen hijos e hijas con padres ausentes en las responsabilidades económicas del cuidado. Cada vez más jóvenes, que abandonan su tierra ante la imposibilidad de lograr un trabajo. Emprenden el viaje solas y dejan a sus hijos con otra mujer. Reúnen dinero para pagar los pasajes y justificar una liquidez suficiente en las fronteras con el fin de poder residir invisibles en España durante los tres años que les da el permiso de estancia, así que llegan con deudas y necesitan urgentemente un empleo. Suelen empezar de internas, cuidando a un anciano o dependiente, día y noche, en general en las condiciones más precarias.

Proceso migratorio

Estas mujeres, llegan para ofrecer cuidados y cariño a extraños dejando a sus seres queridos en sus lugares de origen. La decisión no es fácil, es elegir vivir junto a sus hijos, hijas y familiares en situaciones socioeconómicas, en muchos casos, precarias o emigrar lejos para poder darles una salida mejor a sus familiares con las remesas que envían desde los países a los que emigran. Si sumamos aquí la complejidad de las regularizaciones migratorias y todas las trabas que el sistema brinda, muchas de ellas pasan años hasta que pueden reunirse de nuevo con sus hijos e hijas que quedan al cuidado de amigos o familiares. Si bien en su gran mayoría carecen de formación, no son pocas las que incluso son estudios universitarios, en sus países de origen, vienen a trabajar a Europa porque reconocen ganan más dinero cuidando en condiciones de absoluta precariedad que trabajando como profesionales en sus países. Lo cual nos muestra, una vez más, las injustas desigualdades del mundo en el que vivimos.

Cadena Global de cuidados

Si bien hemos hablado de la precariedad en estos puestos de trabajo y de las condiciones que los caracterizan, hay un aspecto que suele dejarse de lado y es lo que se ha llamado “cadenas mundiales de afecto y asistencia”. El funcionamiento de estas cadenas es el siguiente:

“Una forma corriente de cadena es: (1) una hija mayor de una familia pobre que cuida de sus hermanos mientras (2) su madre trabaja de niñera y cuida de los hijos de una niñera emigrante que, a su vez, (3) cuida del hijo de una familia en un país rico” (Hochschild, 2001, en Carrasco 2003:34).

<<Si el rol de los cuidados ha sido tradicionalmente asignado a las mujeres, en los países occidentales se ha optado por “deshacerse” de él pero no a través de un aumento de las responsabilidades en favor del hombre, sino acudiendo a otras mujeres pero de países del Sur. Por lo que la solución no pasa por la mejora de las condiciones de las mujeres, sino por su traslado a las que se encuentran en una situación más desfavorecida. >>

Este modelo o cadena, si bien aparece explicado para el cuidado de niños, puede extrapolarse al cuidado de personas mayores o personas en situación de dependencia. E implica que la carga del cuidado en los países occidentales se traslada de las mujeres del Norte a las mujeres de los países del Sur.

Si el rol de los cuidados ha sido tradicionalmente asignado a las mujeres, en los países occidentales se ha optado por “deshacerse” de él pero no a través de un aumento de las responsabilidades en favor del hombre, sino acudiendo a otras mujeres pero de países del Sur, por lo que la solución no pasa por la mejora de las condiciones de las mujeres, sino por su traslado a las que se encuentran en una situación más desfavorecida. Hablamos entonces de una globalización de los cuidados, y la respuesta ante este fenómeno no parece que pueda resolverse desde el ámbito nacional sino que debería abordarse en una escala global.

Fuentes: Agencias



EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta, escríbenos e intentaremos ayudarte
e-mail: igualdad@fespujt.es



En caso de acumulación de lactancia, ¿se puede pedir la trabajadora una excedencia a continuación?

Puede suceder que la empresa haga devolver a la persona trabajadora los salarios percibidos en el tiempo que ha durado el permiso de lactancia acumulada proporcionales al exceso días no devengados.

El fundamento se encuentra en que el pago del salario está, en cierto modo, condicionado a la reincorporación al trabajo, ya que lo que se ha hecho es sumar la hora a la cual se tiene derecho durante todo el periodo en un único permiso acumulado, de tal forma que si la persona no se reincorpora al trabajo se entiende que ha disfrutado de más permiso del que tenía derecho por los días de trabajo, así la empresa habría adelantado ese salario por días que después no se han devengado.

Hay que mirar con especial atención la regulación que se hace en el convenio colectivo del permiso de cuidado de lactante.

¿Quién debe constituir la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad?

Según lo establecido en el art 9.5 del RD 901/2021, en el propio plan se incluirá la comisión de seguimiento, especificando la composición y atribuciones que se decidan en aquel, por tanto, que se haya acordado en el seno de la comisión negociadora del Plan. Se habrá de tener en cuenta que, deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres

¿Pueden las mujeres con una pensión no contributiva percibir el complemento para la reducción de la brecha de género?

El art 60 de la LGSS contempla que, este complemento será aplicable a aquellas mujeres beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad.

Para el caso de las clases pasivas, será de aplicación la Disposición adicional decimotercera del RD-Legislativo 670/1987, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

Según esta tendrán derecho: Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad o viudedad en el Régimen de Clases Pasivas.



También tendrán derecho a este complemento los hombres que cumplan determinados requisitos (Art 60.1 LGSS, D.A Decimoctava. 1. Real Decreto Legislativo 670/1987)

Estoy disfrutando el permiso de nacimiento y cuidado del menor y mi contrato acaba mientras estoy con el permiso. ¿puedo disfrutar el permiso paternal estando en el paro? O ¿Tengo que esperar a tener un nuevo contrato para solicitar la parte que aún me queda?

Según lo dispuesto en el artículo 284 de la LGSS, si al trabajador se le extingue el contrato estando disfrutando del permiso por nacimiento y cuidado del menor

(antigua maternidad/paternidad) seguirá disfrutando de este hasta su finalización (16 semanas con la igualación de los permisos en este 2021).

Después de que se extinga esta, pasa a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de nacimiento y cuidado de menor.

¿Se puede solicitar el complemento para la reducción de la brecha de género (antiguo maternidad) en caso de jubilación anticipada? ¿Se puede solicitar este complemento si la jubilación es anterior al 3 de febrero de 2021?

En la actual redacción no se hace mención alguna a esta causa de exclusión, por lo que podríamos entender que aquellas personas que se encuentren en esta situación tendrán también derecho a este complemento.

El RD 3/2021 no tiene efectos retroactivos, así se establece en la Disposición adicional primera del RD. Por lo tanto, las personas que venían percibiendo una pensión anterior a la entrada en vigor del RD con el correspondiente complemento por maternidad, seguirán percibiendo este y no el nuevo.

Para cualquier consulta laboral no dudes en ponerte en contacto con nosotras a través de correo electrónico:

igualdad@fespugt.es



#BRECHA SALARIAL

Informe: La brecha salarial en tiempos de COVID

BREVES



> Interior incorporará mecanismos para proteger a víctimas de violencia machista aunque no denuncien

El Tribunal Supremo ha dictado Sentencia poniendo fin a la polémica suscitada en torno a la posible creación de una comisión "ad hoc" para la negociación de los Planes de Igualdad. Hemos de recordar que este es uno de los puntos candentes entorno a la nueva norma de Planes de Igualdad que, pese haberse debatido en el ámbito del diálogo social, finalmente la patronal se mostró en desacuerdo con este asunto, haciendo apunte de que la norma beneficiaba a los sindicatos, puestos que cuando no existe representación de las personas trabajadoras en la empresa, deben ser los sindicatos más representativos quienes acudan a la negociación del plan.

El informe sobre brecha salarial en las administraciones públicas se presenta en un tiempo complejo y preocupante atravesado por la crisis de la COVID 19 en el que todos los niveles de la Administración Pública se han visto obligada a poner en marcha una serie de medidas y actuaciones para contrarrestar los graves problemas sanitarios, económicos y socio laborales.

En estos tiempos tan complejos, las empleadas y empleados de los Servicios Públicos han tenido que redoblar sus esfuerzos, para ofrecer servicios esenciales para la sociedad, como son la sanidad, la dependencia, los servicios sociales, la seguridad, la educación, el transporte, la limpieza y la higienización, la defensa, el mantenimiento urbano, el sector agroalimentario y de primera necesidad, las comunicaciones y el suministro energético y de agua. El esfuerzo por garantizar la gestión de ayudas ante los expedientes de regulación de empleo, los subsidios o el salario mínimo ha sido titánico.

Demostrando que las Administraciones Públicas son esenciales en la protección de la ciudadanía ante adversidades y situaciones de riesgo como la que estamos viviendo con la pandemia, así como la reducción de las desigualdades, en la lucha contra la pobreza, la atención sanitaria...en definitiva para asegurar la protección y el bienestar de todas las ciudadanas y ciudadanos.

La crisis de la Covid 19, también ha puesto de manifiesto la situación de empleadas y empleados públicos ante las situaciones de emergencia, como podremos comprobar a continuación, en el análisis de la brecha salarial de género y ha planteado nuevos retos que debemos enfrentar como es la digitalización de las administraciones, la consecución de la igualdad de género, la inversión en el sistema sanitario y de dependencia. En definitiva, la necesidad de reforzar los servicios públicos universales y gratuitos para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y conseguir una sociedad más democrática, más igualitaria y más libre, basada en la justicia distributiva.



#VIDEOS #TODAS JUNTAS

ESENCIALES. Trabajamos por la igualdad, defendemos tus derechos



Para este 8 de Marzo hemos querido contar con todas y todos nuestros compañeros de las diferentes Secretarías de Igualdad y Políticas Sociales de todas las Federaciones autonómicas.

Desde el miércoles 3 de Marzo hasta el día Lunes 8 de Marzo irán saliendo en todas nuestras redes sociales 4 vídeos cápsula donde se irán desgranando conceptos clave en materia de igualdad de género, tales como igualdad de oportunidades, techo de cristal, brecha salarial, violencia machista, suelo pegajoso, cuidados y así hasta 21 conceptos desgranados y explicados de una manera clara y breve para intentar hacer el mayor ruido posible en redes este próximo 8 de marzo.

En los vídeos queremos también poner el foco en más y mejores servicios públicos porque garantizan una mayor cohesión social y mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Porque las mujeres no somos un colectivo somos la mitad de la población, somos muchas y diversas.

PUEDES VER TODOS LOS VÍDEOS EN EN CANAL DE YOUTUBE DE FeSPUGT



III entrega de premios SOMOS MÁS

‘Somos Más contra el odio y el radicalismo’ ha anunciado hoy los resultados de, una iniciativa llevada a cabo junto al Gobierno de España, la red Aware, Aula Intercultural y la Fundación Jóvenes y Desarrollo. El proyecto ha llegado en los últimos tres años a más de 80.000 adolescentes, formando a más de 2.000 educadores de 500 centros escolares de todo el país. Hasta el día de hoy, los jóvenes han producido más de 1.000 vídeos promoviendo mensajes de paz y tolerancia para darle la vuelta a los discursos del odio en redes sociales. www.somos-mas.es/

BREVES

SHEILA HETI MIDAD MATER

Lumen

> LIBRO:
MOTHERHOOD (Maternidad)
Sheila Heti

Treinteañera y con pareja estable pero, ¿realmente quiero ser madre?

El autoanálisis de la escritora en su último libro Motherhood, explora las diatribas sobre qué camino escoger ante una decisión cada vez más postergada en el mundo occidental.

“¿Deseo tener hijos porque quiero que me admiren tanto como a las mujeres que son madres? Eso se pregunta Sheila Heti en su libro “Motherhood”, que habla de ese pensamiento dividido que nos asalta: tener o no tener descendencia.



LIBRO

CARBONERAS



Trabajaban en las tolvas eligiendo el mejor mineral y descartando restos de piedras y madera. Cuidaban de las casas, de las familias, de los niños, de los mayores y muchas veces también se cuidaban entre ellas. Todo el polvo del carbón de las minas asturianas pasaba por sus pulmones. Luchaban contra la silicosis, contra el olvido, contra una sociedad que las ignoraba y contra ellas mismas y sus destinos. Eran las madres, abuelas, tías, hermanas, vecinas, amantes y esposas de todos los niños de humo que nacieron, se criaron y murieron con las cuencas mineras medidas en el corazón. Las carboneras son las herederas de una tradición minera que guarda para ellas un escondido rincón del que pocas veces se las saca para recordar que existieron. Y sus vidas están llenas de llantos, de amores y de historias. En Carboneras Aitana Castaño narra, en una historia de historias, la vida de aquellas mujeres que lo dieron todo por la vida y por sus ideales. El espacio en el que se localiza es Montecorvo del Camino (un lugar ficticio del universo que Alfonso Zapico dibujó y creó para contar la Revolución del 34 en su trilogía La Balada del Norte), en algún momento de los años sesenta, cuando a todas las batallas de estas mujeres también había que sumar la de una clase dirigente represora que no dudó en hacer de las comarcas carboníferas uno de sus laboratorios de torturas.

TEATRO

La Panadera



La Panadera cuenta la historia de Concha, una mujer de cuarenta años, encargada de una panadería, casada, con dos hijos. Una mujer con una vida tranquila y feliz que un día se despierta con la noticia de que por las redes sociales corre un vídeo íntimo suyo manteniendo relaciones sexuales con una pareja que tuvo hace 15 años. El vídeo sale ahora a la luz y se extiende de manera incontrolada porque ese hombre se ha hecho famoso en Italia gracias a un reality televisivo. El texto de La Panadera fue creado con el apoyo del programa Nuevas Dramaturgias 2019 Coproducida por Centro Dramático Nacional, El Silencio Teatro e Iria Producciones INFO: <https://dramatico.mcu.es/evento/la-panadera/>

POR MAURICIO MAGGIORINI

ESENCIALES
Trabajamos
por la igualdad
Defendemos
tus derechos

