

# Conclusiones del encuentro de mujeres de CGT

12 y 13 de noviembre de 2005

En este texto, se recogen parte de las conclusiones

de los encuentros estatales de mujeres de CGT que tuvieron lugar en Madrid, el 12 y 13 de Noviembre de 2005, en los que intentamos ponernos manos a la obra y empezar a desarrollar los acuerdos adoptados en el pasado Congreso, que afirman la necesidad de "reivindicar un feminismo libertario, anticapitalista, antimilitarista y antiautoritario". Gran parte de los encuentros se dedicó a debatir sobre tres bloques fundamentales de trabajo. En el primero de ellos, el de "cuidados y la conciliación ¿imposible?", se hizo un análisis de la estructura socioeconómica a la que nos enfrentamos, sentando así las bases de nuestra crítica y nuestro discurso. En el segundo bloque, descendimos el nivel de análisis para tratar el mercado laboral, la discriminación por

razón de sexo que se da en él y, sobretodo, debatir cómo intentar transformar esa realidad discriminatoria. Así, hablamos de "negociación colectiva no sexista". Por último, decidimos que era importante dedicar tiempo y energías a hablar sobre "violencia machista y acoso sexual", pues consideramos que es una de las cuestiones más graves a las que nos enfrentamos hoy día.

A continuación, aparecen, para cada uno de los bloques, los textos que sirvieron de base para el debate y, a continuación, algunas ideas principales y (en caso de que hubiera consenso, que no siempre lo hubo... ¡la discusión sana es de lo más enriquecedora!) las conclusiones de consenso.



## Bloque uno

### CUIDADOS Y LA CONCILIACIÓN ¿IMPOSIBLE?

Este eje es el eje específico donde conectar el mundo del mercado laboral con el mundo del trabajo de cuidados no remunerado.

- texto base para el debate
- ◆ Porque, como feministas, tenemos claro que trabajo es mucho más que empleo. Si un sindicato habla de trabajo, también hay que hablar de los trabajos que no se pagan, los trabajos invisibles:
    - los trabajos de cuidados no remunerados son trabajo porque afectan directamente al bienestar de las personas.
    - porque su reparto se da en base a estructuras sociales, que van mucho más allá de negociaciones individuales o de lo que ocurre en el espacio doméstico. Lo personal es político, la división sexual del trabajo no es algo que cada una negociamos en nuestra vida "privada", sino el resultado de relaciones estructurales de poder.
    - porque esas estructuras son estructuras de desigualdad; la división sexual del trabajo supone una explotación y apropiación del trabajo de las mujeres. Es, por tanto, una injusticia que, como sindicato que queremos transformar la sociedad, debemos atacar.
  - ◆ Porque la desigualdad en el ámbito del mercado laboral está profundamente interrelacionada con el reparto desigual de los trabajos no remunerados.
  - ◆ Porque esos trabajos son, al fin y al cabo, los que permiten mantener la vida día a día.

- Si ponemos en el centro de atención la sostenibilidad de la vida, podemos ver que:
- ◆ El sistema económico en que vivimos tiene la forma de un iceberg: una parte tiene que permanecer oculta para que el sistema "funcione" ? la conciliación no es posible los trabajos de cuidados no remunerados son trabajo porque afectan directamente al bienestar de las personas.
    - Hay una parte visible, que es la parte que sí mueve dinero, el ámbito del empleo y del mercado laboral; el ámbito de los mercados capitalistas. Esta parte se mueve por una lógica de acumulación (el objetivo es acumular capital, no satisfacer necesidades de las personas). Es la que ha recibido prioridad social, por eso decimos que los mercados se han situado en el epicentro de nuestro sistema.
    - Una parte invisible: donde recae la responsabilidad de sostener la vida. La parte que no mueve dinero, donde tienen lugar los trabajos no remunerados. Son los trabajos no valorados socialmente, sin ningún derecho ni regulación. Porque la desigualdad en el ámbito del mercado laboral está profundamente interrelacionada con el reparto desigual de los trabajos no remunerados.
    - Porque esos trabajos son, al fin y al cabo, los que permiten mantener la vida día a día.
    - Para que la parte visible permanezca a flote (para que los mercados capitalistas y su lógica de acumulación sigan dictando las prioridades sociales) es necesario que exista toda esa base invisible. La conciliación entre ambas esferas es imposible.
- texto base para el debate

Edita: Comisión Confederal Contra la Precariedad (CGT)  
 Texto: Equipo Secretaría de la Mujer (CGT)  
<http://www.rojoynegro.info>

texto base para el debate

- En este sistema, las posiciones se reparten por ejes de poder: de clase, pero también de género, de etnia, de edad, de discapacidad, de orientación sexual e identidad de género...

- ◆ Este sistema está en crisis: estamos viendo una crisis de los cuidados, momento que podemos y debemos aprovechar para cuestionar el sistema:

- Distintos factores (entre ellos, la negativa de las mujeres a seguir relegadas a ese ámbito invisible) ponen en jaque el sistema y hacen que las tensiones ocultas de una estructura desigual emerjan. Así, aparecen los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar y de atención a la dependencia, que no son problemas aislados, sino síntomas de grietas por las que escapan las tensiones estructurales.

- Esta crisis se está cerrando de forma reaccionaria: los mercados siguen en el epicentro, sigue sin existir una responsabilidad social en el cuidado de la vida, los trabajos se siguen repartiendo por ejes de poder.

- Hay mujeres que sí están mejorando su situación (logran salir a esa parte visible del iceberg), pero a costa de otras que siguen responsabilizándose de los cuidados invisibles (trabajo de cuidados que sí se pagan, pero son súper precarios: empleo doméstico, mujeres migrantes, muchos trabajos en lo social muy mal pagados y con muy pocos derechos...).

- ◆ En este sistema y en este momento, ¿se nos está negando un derecho a cuidar?

- Sí, cuando tenemos un empleo se nos niega el derecho a cuidar, porque el mercado quiere que estemos cien por cien disponibles. Pero:

- La negación de derechos es mucho más completa: se niega el derecho a cuidar y también a ser cuidadas: todas las personas necesitamos cuidar y que nos cuiden. No se reconocen las necesidades de las personas de nuestro alrededor, pero tampoco las nuestras.

- Es una negación muy compleja y desigual, no todas las personas la sufren igual, sino que tiene que ver con:

- Las relaciones sociales que tienen aceptación social: ¿por qué sólo se reclama que te permitan cuidar de tu hija y no, por ejemplo, de un amigo? Sólo se reconocen los vínculos más cercanos a la familia heterosexual tradicional.

- La posición de cada persona, marcada por la clase, el género, la edad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual e identidad de género.

- Esta negación de derechos es consecuencia de vivir en una sociedad en la que no existe una responsabilidad social y colectiva en sostener y cuidar la vida y que funciona en base a ejes de poder y estratificación social.

**Y, ante esta situación, ¿qué exigimos?**

- ◆ Buscamos una transformación estructural, en la que logremos acabar con el predominio de la lógica de acumulación (para acabar con el conflicto entre el capital y la vida) y las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Las medidas de "conciliación" no nos bastan, porque buscan suavizar el conflicto.

- ◆ Pero, a la vez, necesitamos exigir mejoras puntuales, aquí y ahora, para solucionar problemas urgentes.

- ◆ El dilema es: ¿qué cosas exigir y cómo para que:

- se conviertan en palanca de cambio estructural y no sirvan para reafirmar un sistema desigual? (¡¡cuidado con la apropiación de los argumentos feministas!!)

- conviertan el cuidado y la sostenibilidad de la vida en una responsabilidad colectiva? (no nos basta con un reparto más equitativo de trabajos dentro de cada familia, porque no es un problema individual de cada hogar)

- nuestra crítica al capital no pierda nuestra crítica a las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres? (¿por qué los hombres del sindicato critican al capital, pero no se dan cuenta de que su negativa a cuidar es pro-capitalista?)

- integremos las reivindicaciones de todas las mujeres y no sólo de unas pocas privilegiadas? (la lucha por el cambio de régimen de seguridad social de las empleadas de hogar, la lucha contra la ley de extranjería, la lucha por los derechos de las mujeres con discapacidad, la lucha por una ley de identidad de género... ¿por qué no son parte del discurso de la conciliación?)

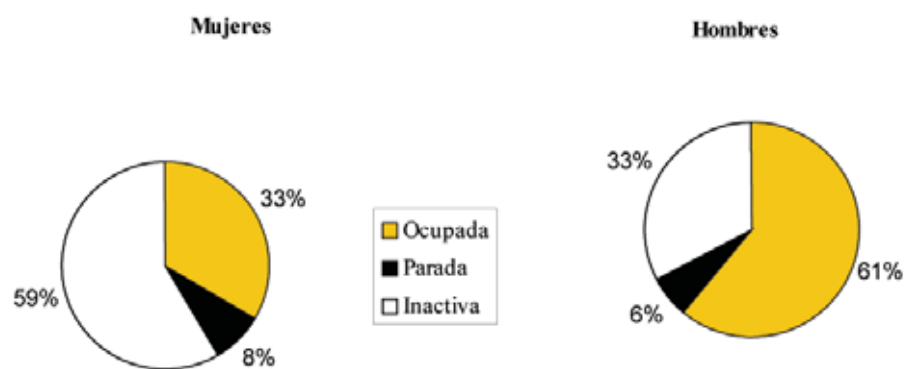
texto base para el debate

texto base para el debate



**1) ¿Qué pasa si miramos al mundo poniendo los mercados en el centro?**

Ésta es la típica imagen que nos ofrece la EPA (Encuesta de Población Activa) que pretende hablar de la actividad económica de las personas, pero, realmente, sólo habla de su relación con el mercado laboral:

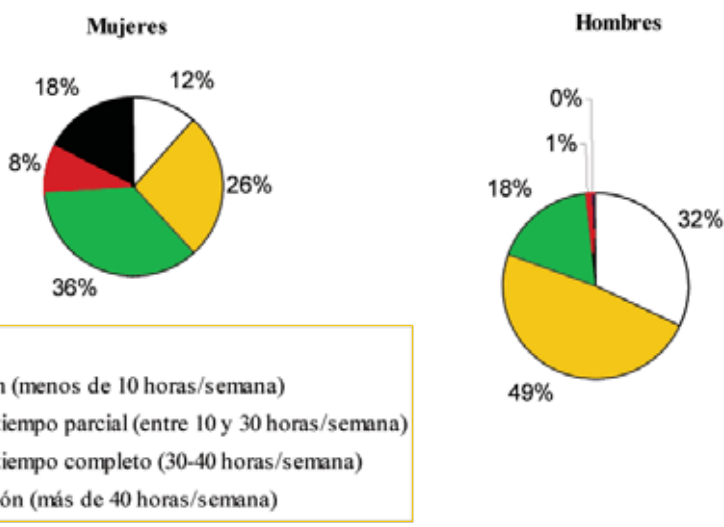


Así, resulta que 6 de cada 10 mujeres "no hacen nada" (y 4 de cada 10 hombres!), por lo que son dependientes de lo que el resto de la sociedad produce.



**2) Y si le damos la vuelta al asunto... ¿qué pasa si ponemos en el centro lo que está fuera de los mercados?**

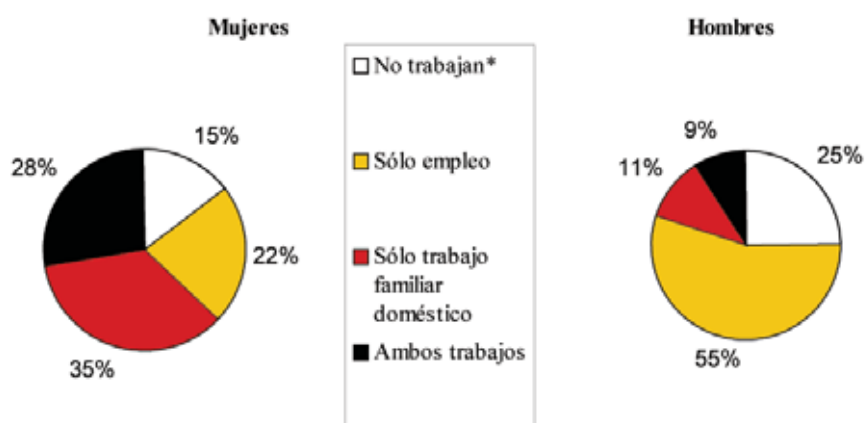
Si definimos la actividad económica de las personas según su relación con el trabajo de cuidados no remunerado...



Resulta que sólo una de cada 10 mujeres "no hace nada", en cambio, 3 de cada 10 hombres es dependiente. Pero, además, resulta que el 99% de ellos no tienen un "trabajo" a tiempo completo.

**3) Y si dejamos de ver la realidad de forma escindida y tenemos en cuenta todos los trabajos, los que se pagan y los que no...**

Esta es la propuesta de la Encuesta de Población Activa No Androcéntrica, que pretende mirar a la realidad de forma integral.



\*sin empleo y con menos de 10 horas/semana de trabajo doméstico

¡Resulta que la mayor parte de la gente sí trabaja! (es mentira eso del parasitismo social)... pero no todo el mundo por igual: mientras que los hombres trabajan, sobretodo, en el mercado, las mujeres asumen la mayor parte de los trabajos no pagados. Además, son ellas la mayoría de quienes tienen eso de la "doble jornada". La división sexual del trabajo está cambiando, de un modelo de presencia masculina en el mercado/presencia lo doméstico a otro de unipresencia masculina en el mercado/doble presencia femenina.

**HORAS ANUALES DE TRABAJOS DE CUIDADOS NO REMUNERADOS**

	Número de horas (millones)	Equivalente en empleos (millones)	% realizado por mujeres
CUIDADO DE NIÑAS Y NIÑOS	14.514	8,8	81,4%
CUIDADO DE PERSONAS ADULTAS	4.283	2,6	80,1%
<b>TOTAL</b>	<b>18.797</b>	<b>11,4</b>	<b>81,1%</b>

Fuente: M<sup>a</sup> Angeles Durán

**Ideas desarrolladas en el debate**

**Cuidados** es nuestra "palabra fetiche" para alejarnos del discurso de la conciliación propio de otros feminismos y de otras perspectivas sindicales.

Porque, precisamente, en esa **negativa a hablar de conciliación** radica la clave de nuestro discurso y de nuestra apuesta por luchar por un cambio estructural y no por meros parches que, al final, dejen el sistema igual (igual de injusto, igual de opresivo) o, peor, lo refuercen.

Hablando de cuidados queremos **poner en el centro la vida**, no los mercados, y romper con ese lugar de privilegio que nos han arrancado los mercados: situándose no sólo en el centro de la organización social y económica, sino en el centro de las aspiraciones vitales de la mayoría de la gente. Incluso en el centro nuestro propio pensamiento antagónico.

Tenemos que mirar el mundo desde otra perspectiva y reivindicar más cosas sabiendo que hay una estructura que tiene que ver con todo, que todo está conectado y que nosotras hemos de visibilizar esas **conexiones**.

Si miramos más acá de los mercados, observamos claramente un **profundo conflicto estructural: entre el capital y la vida**, entre la lógica del beneficio como motor de organización social y la lógica del cuidado o de la sostenibilidad de la vida.

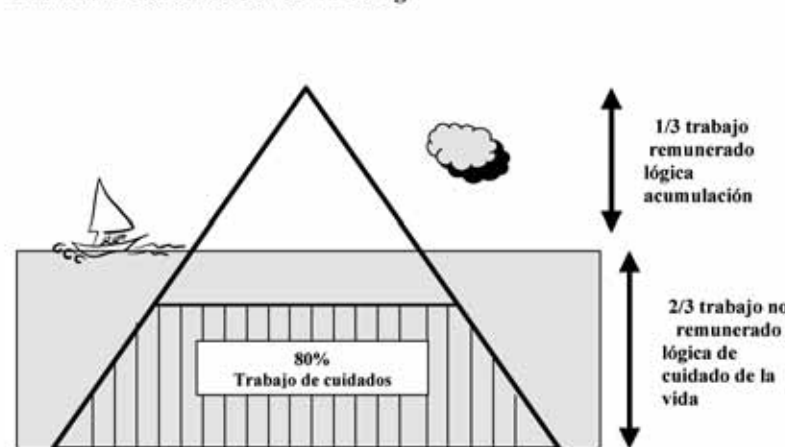
Es otra manera de hablar del conflicto capital-trabajo, pero poniendo en el centro **todos los trabajos** (también

aquellos que han permanecido invisibles incluso dentro de nuestro sindicato) y a todas sus protagonistas (también aquellas sin contrato, y sin sueldo), y todas las injusticias que determinan su distribución (también aquellas en las que podemos estar participando al contratar por dos duros a una empleada de hogar o cuando la mujer de un compañero del sindicato se tiene que levantar aún de noche para prepararle el bocata porque tiene reunión de sección).

A través de la metáfora del **iceberg** podemos ver como la mayor parte del trabajo que se realiza está escondido (2/3 de todo el trabajo es trabajo no remunerado) y que las mujeres somos las protagonistas de esos 2/3 y encima no le damos importancia. Todo este trabajo gratuito se ha utilizado (y se utiliza) para que se mantenga el sistema, se ha utilizado para hacer posible la economía capitalista. A las mujeres se nos ha hecho que nos neguemos como lo que somos para que asumiéramos los cuidados como algo inherente a nuestra propia "naturaleza", por eso somos las amas de casa.

Todos los ámbitos de la vida funcionan en base al trabajo que no se paga. Por ejemplo, del cuidado de la enfermedad la sanidad (pública y privada) sólo cubre el 12%. El casi 90% restante se cubre de manera gratuita, invisible y mayoritariamente por mujeres. Si el trabajo de cuidados no remunerado que se hace hoy día se convirtiera en empleo, implicaría catorce millones de empleos más.

**El sistema económico como un iceberg**



"Hay que llevar a un hijo al hospital y acompañarlo durante cuatro horas para hacerle más grata la estancia. Una hija necesita una fiesta de cumpleaños para celebrar sus 15 años. Hay que escribirle a la suegra contándole las noticias familiares y preguntarle por su salud y su torcedura de tobillo. Hay que ir al colegio a hablar con el profesor.

Una hermana necesita apoyo por su inminente divorcio y un hermano necesita compañía por su inminente desempleo. Un sobrino alivia su soledad conversando acerca de los pulgones de los rosales. Un familiar debe devolver a la tienda unos zapatos ortopédicos. Una amiga necesita un canguro para su hijo mientras va al médico. Otra amiga necesita consejo acerca de un hijo problemático...

Parece que estuviéramos ciegos(os) y no viéramos esa red que actúa y responde frente a situaciones difíciles y, sin embargo, es tan necesaria para el bienestar humano e incluso para la existencia misma, que se considera casi un hecho natural, como respirar."

Jill Tweedie, "The Unacknowledged Network that makes the world go round", *The Guardian*, 15 de Junio de 1978

**Crisis de los cuidados:** Ahora estamos en un momento de crisis, en el que se ven claramente las dificultades para cuidar, para cuidarte o para que te cuiden. Vemos ese tipo de cuestiones de nuestro trabajo no remunerado como una cuestión personal (mi hijo, mi padre...) y es una cuestión estructural; Al dar soluciones individuales la precariedad se extiende.

Según está estructurado el sistema, **el objetivo es rentabilizar al máximo**, el mundo está enfocado a la producción, por lo que cualquier otra necesidad social siempre está subordinada a este objetivo. La presión que existe sobre el trabajo de cuidados se deriva en gran medida de tener que dedicar casi todo nuestro tiempo al trabajo asalariado (si lo tenemos, y si no, a buscarlo) y a la priorización absoluta de su lógica frente a las necesidades de cuidados.

Y porque vemos este profundo conflicto y consideramos que no puede resolverse en los márgenes de este **sistema patriarcal capitalista**, es por lo que afirmamos que la conciliación de la vida laboral y familiar es mentira, es un objetivo imposible, y que el discurso que asegura que podemos lograrlo es un discurso peligroso, que tiende a ocultar el conflicto y a perpetuar la preponderancia del capital.

Y ahí nuestra sospecha de los **protocolos de conciliación** que están brotando como setas en las empresas: no creemos en esa declarada "buena voluntad"; ¿qué persiguen?, ¿buena imagen?, ¿suplantar la movilización sindical?, ¿disfrazar el simple cumplimiento de la ley como una mejora de ésta?, ¿sustituir derechos con concesiones?

Pero también es cierto que hay que combinar la crítica estructural con la **reivindicación concreta** y lograr ese punto sin caer en el reformismo no es fácil (¡pero los objetivos difíciles nos gustan!). Ahora tenemos el diagnóstico, pero tendremos que **buscar alternativas** y ver qué reivindicaciones hay que llevar a los convenios. Como CGT que estamos dispuestas a reivindicar, por ejemplo en Euskadi están haciendo una campaña grupos feministas y sindicatos por una ley de cuidados, pero ¿en qué condiciones?. Tampoco debemos quedarnos fuera de los posibles logros ¿qué cuidados estamos reivindicando como necesarios, universales y gratuitos?. De antemano no tenemos claro qué hacer, tenemos que debatir entre todas para ver que cosas tenemos que exigir y construir colectivamente. Hay que iniciar procesos para hablar de estas cosas porque es un discurso complejo sobre una situación compleja.

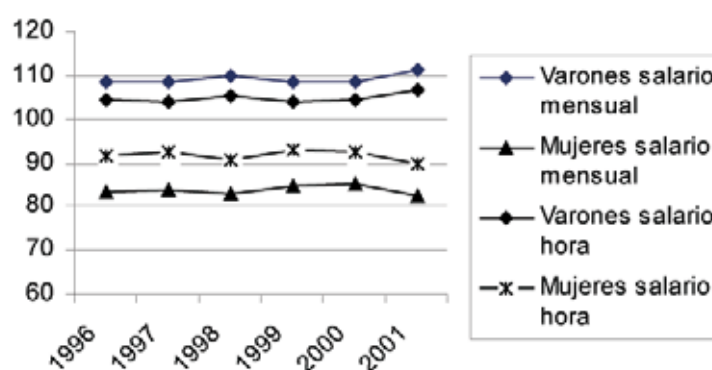
Este análisis hay que desarrollarlo más, es un discurso que llega a poca gente; ha de **llegar a los sindicatos** para que permeabilice como discurso general sirviendo así de herramienta para los convenios, teniéndolo como eje transversal que también afecta a la precariedad laboral, servicio doméstico y ley de extranjería. No nos atañe solo a las mujeres.



### Algunas ideas a tener en cuenta:

- ▼ La solución no puede ser mercantilizarlo todo hay que reivindicar muchas otras cosas.
- ▼ Dada la lógica de acumulación y beneficio que rige el estado, no podemos dejar en manos de éste el cuidado de la vida. No ha de pasar de ser responsabilidad de las mujeres a ser responsabilidad únicamente del estado, es una responsabilidad del conjunto de la sociedad.
- ▼ El horario de los trabajos ha de reducirse por los cuidados y esto hay que incluirlo en los convenios.
- ▼ Los cuidados los tenemos que reivindicar todos, ellos y ellas, pues estamos viviendo sólo para el capital, para pagar la hipoteca, tenemos que vivir en un mundo vivible; Vivimos para trabajar, no vivimos para vivir.
- ▼ El asumido papel de madre, esposa, novia y cuidadora invisibiliza la necesidad de la responsabilidad social de todas y todos en el cuidado y mantenimiento de la vida.
- ▼ Tenemos que salirnos de la lógica del sistema. Aceptando los planteamientos capitalistas estamos en ese lado. Lancemos a la sociedad nuestras reivindicaciones, nuestro derecho a querer cuidar o no. No es un discurso de las mujeres sino que ha de ser de la sociedad, los cuidados son responsabilidad de la sociedad.
- ▼ El capitalismo se apropia de las reivindicaciones y las vacía de contenido como ha pasado con el feminismo institucional; por tanto, tenemos que seguir trabajando y reflexionando sobre cómo queremos vivir y qué mundo queremos.
- ▼ Incluir más cuestiones en nuestras demandas como denunciar la ley de extranjería y el régimen especial de la seguridad social de las trabajadoras domésticas. La lucha no es sólo contra el capital, queremos otras cosas como mejorar las relaciones que construimos y el reparto de los trabajos en nuestro entorno.
- ▼ Hay que construir colectivamente sobre lo que ya tenemos claro y no dar las respuestas demasiado rápido.
- ▼ La educación debe tener en cuenta educar para el cuidado. El cuidado no está en el sistema de valores educativos, ¿un librito práctico para llevarlo a la escuela?
- ▼ Cuestionar la familia nuclear, el papel tradicional de la mujer y el hombre y que suponga la única unidad social aceptada. Habría que plantearse otras unidades sociales basadas en redes de solidaridad.
- ▼ No queremos ser "las cuidadoras."

Diferencia salarial por sexo, 1996-2001  
(salario en el total ambos sexos = 100)



Fuente: Panel de Hogares de la Unión Europea

Como puede verse, las diferencias salariales por sexo no han disminuido en los últimos años. Puede decirse, incluso, que han tendido a aumentar. Las diferencias en términos de salarios por hora, unidas a las diferencias por tiempo trabajado (las mujeres son la mayoría de quienes tienen empleo a tiempo parcial) dan como resultado unas fuertes diferencias en términos de salario mensual.



Bloque  
dosNEGOCIACIÓN COLECTIVA  
NO SEXISTA

Si bien la negociación colectiva es de gran importancia para el impulso de mejoras en la situación de discriminación de las mujeres, no podemos olvidar que en las actuales circunstancias de precariedad laboral generalizada, cada vez menos mujeres están sujetas a unas condiciones de empleo estable y con derechos. Podríamos decir que, aunque avancemos en la negociación colectiva, si ésta sólo influye en los sectores que solemos denominar "estables", estamos dejando fuera prácticamente a la mayoría de las mujeres, precisamente aquellas que se encuentran en una situación más desfavorecida.

Por otro lado, la simple inclusión en los convenios de determinadas mejoras (llamémoslo así) tampoco garantiza su cumplimiento. En algunos casos, la falta de puesta en marcha de estrategias concretas para su desarrollo o, simplemente, la falta de seguimiento, hacen que se queden en papel mojado. También nos encontramos que la no realización de campañas específicas de sensibilización hacen que algunas personas ni siquiera se planteen la utilización de los derechos que hemos pretendido garantizar en los convenios. Valga el ejemplo de aquellas empresas o sectores en los que se han conseguido los mismos derechos para los matrimonios "legales" que para las parejas de hecho (incluidas las del mismo sexo), pero donde, en la práctica, estas parejas no las utilizan por la presión que podría suponerles hacer pública su orientación sexual.

Otra idea a tener en cuenta es que partimos de la base de que el mercado laboral es un espacio construido teniendo en cuenta un sujeto muy determinado: un sujeto masculino disponible enteramente para el mercado laboral porque, entre otras cosas, no tiene que cuidar de nadie (casi ni siquiera de sí mismo). Por ello, las

mejoras que en última instancia podamos conseguir siempre estarán limitadas por la propia estructura del mercado laboral y sus vínculos con lo que hemos denominado espacio privado.

## Necesidad de profundizar en las políticas empresariales

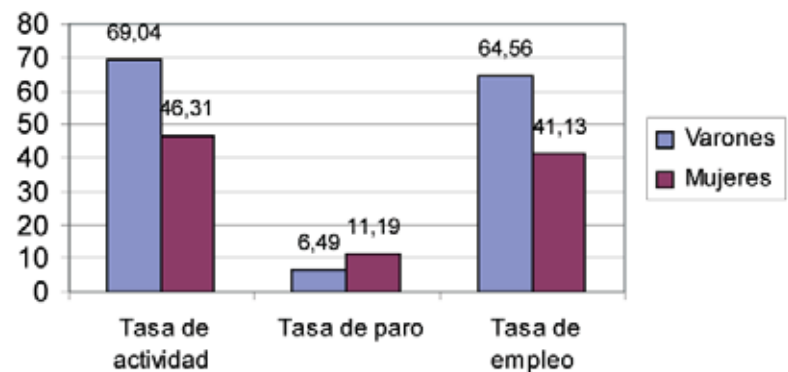
Nos encontramos en un momento en el que existe una cierta confusión en cuanto a las políticas empresariales en torno a las reivindicaciones de las mujeres. Por un lado se siguen manteniendo políticas totalmente cerriles y empresas que incumplen sistemáticamente incluso la legislación más básica. Por otro lado empiezan a aparecer políticas "igualitarias" y empresas que incluso son ellas las que proponen a las representaciones sindicales protocolos con la supuesta intención de avanzar en la igualdad de las mujeres. Evidentemente parece sospechoso que en un momento en el que la desregulación laboral y la pérdida de derechos se generaliza (y se intenta incrementar a toda costa) aparezcan empresas "bondadosas" que se planteen estas iniciativas ¿lo hacen para mejorar su imagen?, ¿lo hacen como una cortina de humo para ocultar otras pérdidas de derechos?, ¿lo hacen para que las mujeres, también, estemos enteramente disponibles para el mercado laboral cada día más flexible?

Es importante hacer un seguimiento de todas estas políticas para poder interpretarlas y enfrentarnos a ellas.



texto base para el debate

Vinculación con el mercado laboral, por sexo, 3 trim 2005



Las mujeres tienen muchas menos posibilidades de lograr un empleo

- ▼ Se parte de la constatación de que, en materia de reivindicaciones laborales y de acción sindical, **llevamos mucho tiempo a remolque**. Hace mucho que nuestra acción principal se centra en la lucha contra nuevos recortes de derechos, más que en la conquista de nuevos derechos.
  - ▼ La situación creada con la nueva propuesta de **reforma laboral** es otro ejemplo más. Esta reforma, en cuyo apoyo convergen la patronal y el gobierno, es **una nueva vuelta de tuerca** que busca: extender las contrataciones y subcontratas (que supone una externalización de las empresas y una pérdida de responsabilidad empresarial), convirtiéndolas en la nueva fórmula tipo de contratación y abaratar los despidos.
  - ▼ Frente a esta situación, **debemos tomar la iniciativa**, dejar de movernos por inercia y pasar a la ofensiva. Para ello, hemos de poner a las empresas en otro ámbito. Debemos trasladar el debate a otro terreno: salir del suyo, el terreno dominado por una lógica productivista de acumulación, y ponerles en el nuestro, dominado por una visión estructural distintas.
  - ▼ Por tanto, nuestra apuesta fuerte es **comenzar desde una visión estructural distinta** que descoloque el debate. Desde nuestra perspectiva, el centro no son los mercados capitalistas ni su lógica, sino la sostenibilidad de la vida. Nos situamos en la coordenadas del discurso surgidas del bloque 1.
  - ▼ Desde ahí, nos cuestionamos quiénes están asumiendo la responsabilidad en sostener la vida y descubrimos el **protagonismo femenino**. También observamos la situación de vulnerabilidad y las desventajas sociales y laborales que conlleva asumir esa responsabilidad, lo cual está muy ligado a la discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Debemos entender que nuestra intervención sindical se mueve en el antagonismo básico de una estructura laboral que no está pensada ni para la gente que cuida ni para quienes son cuidadas, porque se priorizan las necesidades de los mercados.
- Desde esa perspectiva, por tanto, comprendemos que nos movemos en un **antagonismo básico** que subyace a toda nuestra lucha: la lógica de acumulación de las empresas nunca puede coincidir con la lógica de sostenibilidad de la vida por la que luchamos. En una sociedad que prioriza a la primera, la vida estará siempre amenazada. Por lo que la reivindicación de mejoras laborales y derechos será siempre una lucha por poner límites a la lógica productivista.
- ▼ Partiendo de esa constatación básica, nos preguntamos qué está ocurriendo con la **promoción de la denominada conciliación** de la vida laboral y familiar. Por un lado, en la nueva reforma laboral, vemos que lo único que se hace es trasladar a las directivas europeas a cuya aplicación está obligado el gobierno. Por otro lado, vemos que, en muchas empresas, se está proponiendo a los sindicatos, por parte de las propias empresas, la firma de protocolos que, aparentemente, son un avance de derechos. En todo caso, sabemos que esos protocolos no surgen nunca de la



“buena voluntad” del empresario por lo que debemos preguntarnos **qué se esconde detrás**. Debemos asegurarnos que no se trata del mero cumplimiento de la ley que se utiliza para ganar buena imagen, para darse publicidad y para ocultar un conflicto que está a punto de estallar (tensiones especialmente virulentas en el caso de las mujeres). Debemos impedir que se suplante la voluntad negociadora de los sindicatos (o, incluso, que se utilicen como una forma de ataque al comité de empresa, acusándolo de negarse a que la propia empresa ponga en marcha sus planes de buena voluntad hacia las/os trabajadoras/es); la firma de dichos protocolos debe surgir de una lucha de fuerzas.

▼ Constatamos la existencia de una **discriminación hacia las mujeres** tanto en el acceso, como durante (en la permanencia) y tras (en la extinción) del empleo. Los propios convenios colectivos siguen discriminando, hay que estar muy vigilantes antes esto.

▼ Ante esta situación de recorte de derechos y de discriminación es muy importante trabajar el ámbito de la **negociación colectiva**.

▼ La negociación colectiva ha de trabajarse no sólo de cara a la firma de los convenios, sino que hay que realizar un importante esfuerzo de **control**, de **seguimiento** y de **información** a las personas empleadas para garantizar y exigir su cumplimiento real. También es muy importante hacer un fuerte trabajo de **intervención y difusión**, es decir, de lo que es propiamente la acción sindical.

▼ En esta dimensión de la agitación y la difusión, la negociación colectiva también afecta y puede ser una herramienta positiva para aquellos colectivos que, por la propia **precariedad de su empleo**, están fuera de su ámbito de aplicación. La negociación colectiva de por sí no es una solución para las condiciones laborales de gran parte de la población (sobretudo de mujeres), excepto los sectores más estables, pero sí puede servir para interiorizarlo como referente de derechos a exigir y como herramienta de agitación.

▼ Esto es especialmente relevante de cara a las mujeres, porque una gran parte de ellas tienen empleos que están fuera del ámbito de acción de la negociación colectiva. Es especialmente relevante el ámbito de las subcontratas. Vemos que tenemos que incidir mucho más sobre

este terreno, más aún en lo que se refiere a la **subcontratación y privatización de los servicios públicos**. Esto afecta de forma especial a las mujeres, ya que ellas son las principales trabajadoras en este ámbito de los cuidados, tanto de forma remunerada (como trabajadoras asalariadas), como de forma no remunerada (la privatización de servicios públicos supone un aumento de la carga laboral de las mujeres cuando no se puede pagar el precio de mercado) y, además, porque las mujeres son las principales usuarias de estos servicios en su papel de gestoras del bienestar familiar.

▼ Para la agitación sindical es imprescindible que la gente se movilice y, sin embargo, se ve que la gente no se mueve, no lucha. Nos preguntamos **el porqué de esta desmovilización**.

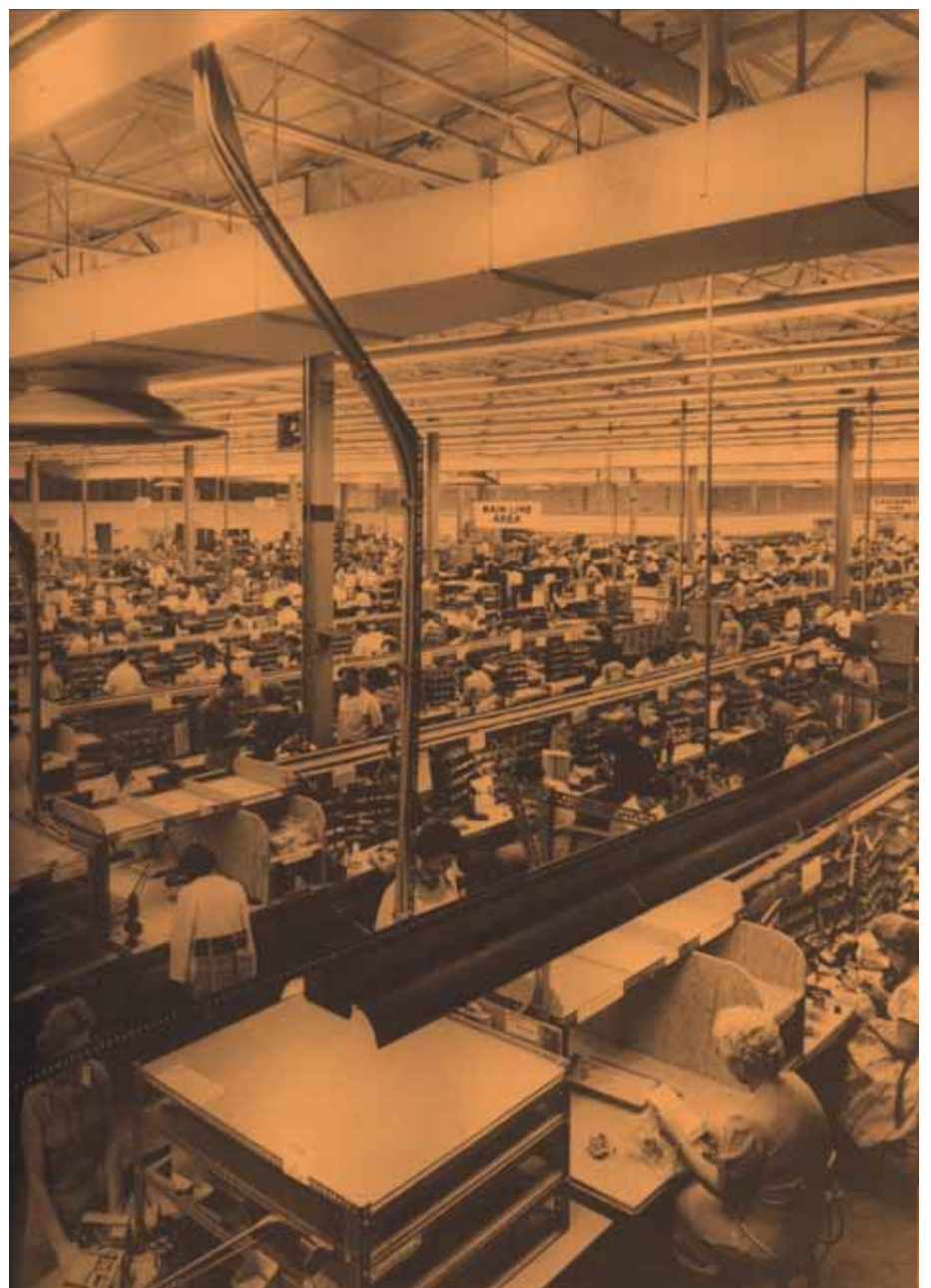
Debatimos y hablamos de cómo se entrelazan múltiples factores: sumisión, individualismo, consumismo, miedo, chantaje, comodidad, el empleo como único referente vital... Estos factores afectan a las personas empleadas en sectores precarios (donde se agravan con el hecho de considerar que la precariedad es una situación pasajera), pero también a aquellas con empleo fijo, donde el problema no viene tanto del tipo o calidad del empleo, sino de factores como el servilismo, la escasez de autonomía o la irresponsabilidad.

▼ Para combatir esas situaciones, creemos que es necesario crear nuevos horizontes vitales (de nuevo, que no pongan en el centro los mercados, que rompan con el consumismo como motor de vida) y **nuevos modelos de vida**.

▼ Es necesario también fomentar la **capacidad de rebeldía** y dar **formación** a la gente. El sindicato debe incidir en la formación ideológica y ésta ha de pasar por la **revisión de conceptos** cuyo significado es confuso o está desvirtuado.

Hablamos de las contradicciones y el proceso de divergencia en el sindicato, en el que, por un lado, parece ir la teoría y, por otro, la actuación cotidiana. Entre los conceptos a revisar están: estado, trabajo, clases sociales, género, necesidades, derechos, explotación, culpa, familia, poder.

▼ Por último, debatimos sobre las **especiales dificultades de la movilización sindical** en dos casos (que, además, se entrecruzan). Por un lado, el caso de las mujeres. Es importante fomentar la participación



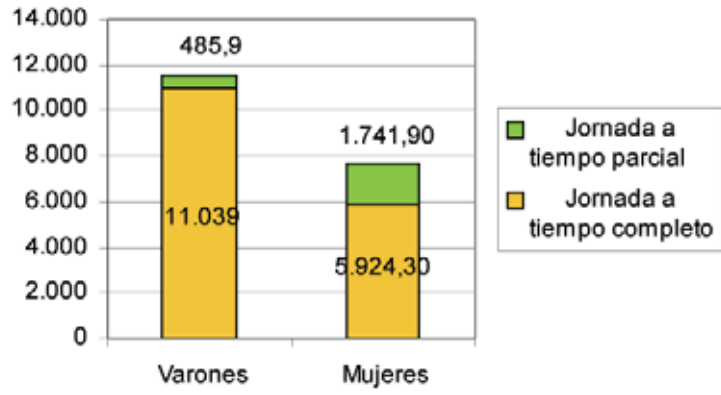
sindical de las mujeres, su implicación como delegadas sindicales y el que asuman cargos en el sindicato. Aunque aquí nos enfrentamos, de nuevo, al problema de las múltiples responsabilidades que recaen sobre las mujeres y su sobrecarga laboral. Por otro lado, el caso de los sectores más precarios, donde los hay mecanismos sindicales clásicos que no funcionan (por ejemplo, es muy difícil organizar elecciones sindicales, es mucho más sencillo el despido cuando hay implicación sindical, es muy difícil logra horas sindicales...). Debemos compartir muchas más experiencias y buscar nuevas formas de actuación en estos casos.

En otro bloque se analizó la situación de las mujeres en el sector de telemarketing. El contexto en el que se sitúa es el de una doble estructura en la que confluyen el capitalismo como modo de producción y el del patriarcado. El contexto histórico es el del cambio del fordismo (caracterizado por el empleo estable, la cadena de montaje, etc.) al toyotismo (caracterizado por el empleo precario, con bajos salarios, eventualidad, subcontratación, etc.). El sector de telemarketing es ejemplo de este último y se caracteriza por tener alrededor de un 80% de empleo femenino. El estudio se plantea analizar esta relación entre el empleo femenino y el empleo precario y analizar las formas de discriminación hacia las mujeres en este sector que, de entrada, no parece que se materialicen tanto en una discriminación salarial como en la segregación vertical.



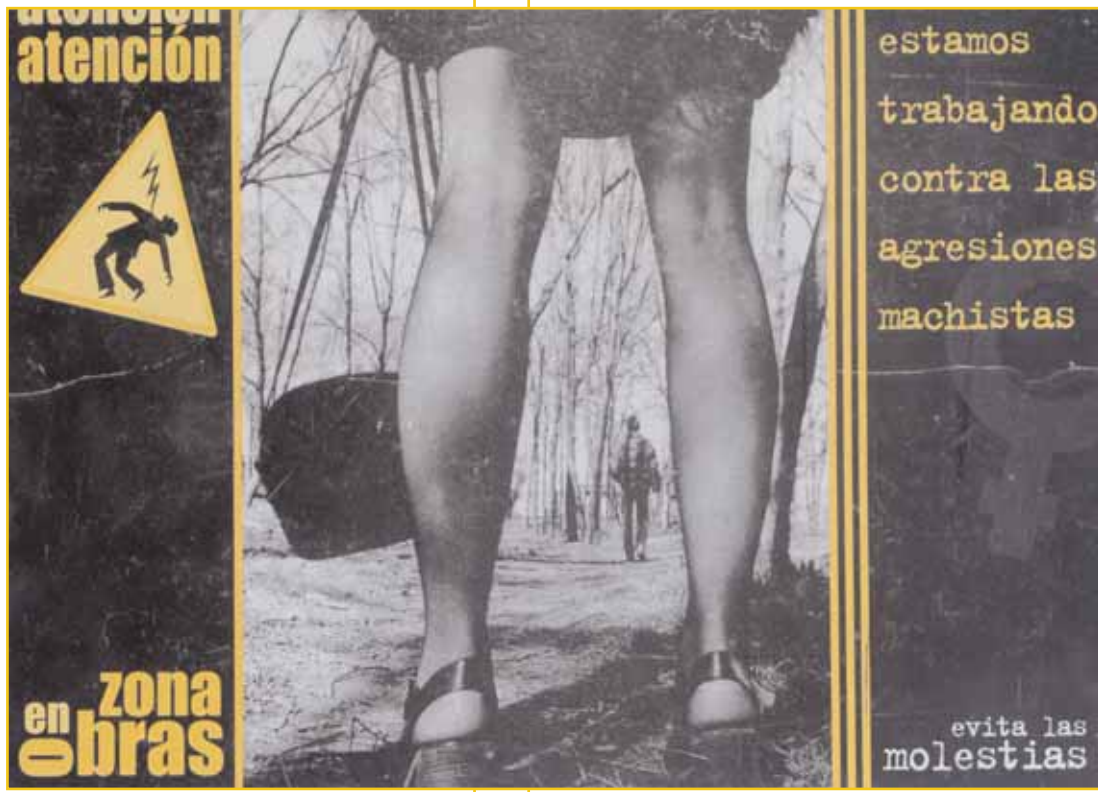
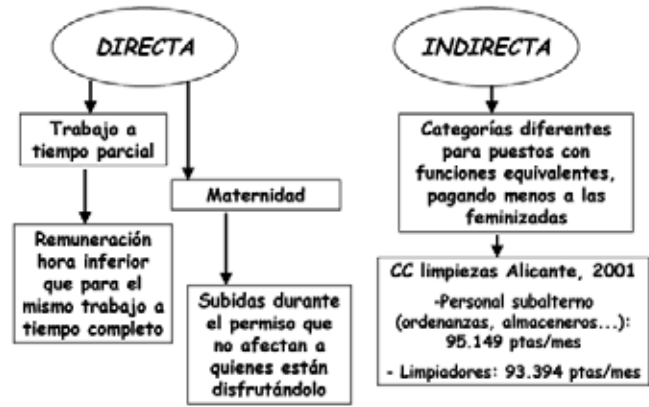


Duración de la jornada, por sexo, 3 trim 2005



El empleo a tiempo parcial es una forma contractual claramente feminizada.

EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN EN LA RETRIBUCIÓN

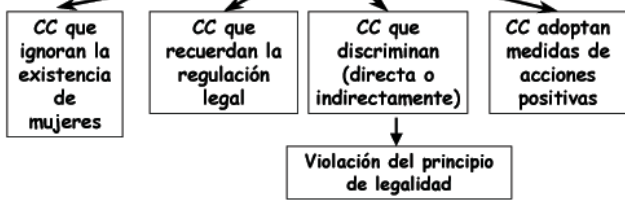


Fuente: Casa ocupada de mujeres Eskalera Karakola

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ABRE POSIBILIDADES

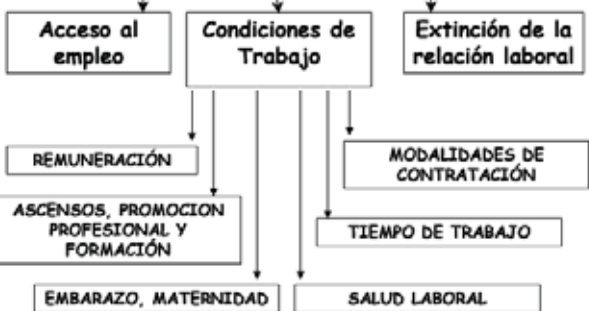
ES UN INSTRUMENTO DE REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.  
Garantía de DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA EMPRESA

¿QUÉ SITUACIONES PODEMOS ENCONTRAR?



IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO

AUSENCIA DE TODA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN:



IGUALDAD DE REMUNERACIÓN



¿Qué significa trabajo de igual valor?

Deben valorarse los puestos de trabajo

- Sistemas de clasificación
- Sistema de evaluación de puestos de trabajo.
- Criterios de evaluación iguales para hombres y mujeres.

MATERNIDAD/PATERNIDAD Y CUIDADOS

SITUACIONES A EVITAR EN LOS CONVENIOS: QUE SIMPLEMENTE RECOJAN LA LEY

Ej. CC Comercio Flores. "La mujer embarazada, que desarrolle trabajos previamente declarados penosos o peligrosos para su embarazo, podrá ocupar la primera vacante que se produzca"

¡O QUE LA "EMPEOREN"! EN ESTE EJEMPLO, NO ES QUE HAYA POSIBILIDAD DE CAMBIO... ¡SINO OBLIGACIÓN EMPRESARIAL POR LEY!



## Bloque tres

ACOSO SEXUAL /  
VIOLENCIA MACHISTA

## Algunas ideas generales

La violencia contra las mujeres, tanto en el caso de las agresiones sexuales como de los malos tratos, parece haber pasado de ser algo invisible a ser un elemento de preocupación social. Decimos parece porque, en muchos casos, esa especie de consenso generado en los últimos años no pasa de ser pura retórica que parece desvanecerse cuando nos encontramos con un caso concreto a nuestro alrededor.

Si no tenemos presentes las raíces estructurales que generan estas situaciones de abuso, difícilmente podremos plantearnos una transformación real de las relaciones de poder que están en la base de esta violencia para poder acabar con ella.

Si no tenemos presente que estas situaciones de abuso están íntimamente vinculadas con la forma en que nos relacionamos, con la forma en que entendemos el amor o el sexo, con el modelo tradicional de familia ... si no se entiende que las mujeres somos dueñas de nuestros destinos y de nuestros cuerpos, difícilmente podremos avanzar con un paso suficientemente firme.

Si no tenemos presentes las reivindicaciones feministas que abogan por la autonomía de las mujeres, podemos caer en un nuevo tutelaje: pasar de la tutela de los padres o maridos a la tutela del estado y de sus instituciones.

## texto base para el debate

## Ideas desarrolladas en el debate

Se parte de la necesidad de combatir el acoso sexual y la violencia machista y de la conciencia de que **las mujeres somos las dueñas de nuestras vidas y de nuestros cuerpos** y que eso no puede ponerse nunca en duda, por nadie.

A partir de ahí se suscitaron diversos debates que ponen de manifiesto la necesidad de un proceso de reflexión sobre algunos ejes:

- ▼ **¿A qué llamamos violencia contra las mujeres?** En este sentido aparecen dos líneas de pensamiento. Una que considera que violencia es cualquiera de los efectos que tiene sobre nosotras la situación estructural de desigualdad: salarios inferiores a los hombres, mayor situación de pobreza, agresiones físicas o psicológicas, etc. Otra que ciñe más el término de violencia a las agresiones en sí: tanto a los malos tratos como a la violencia de carácter sexual.
- ▼ La **institucionalización del feminismo** y, en concreto, de las ideas y de las prácticas que se están generalizando en estos temas. Se señalan varias ideas:
  - ▼ Las políticas institucionales están creando un **modelo determinado de mujer**. Se está produciendo una estigmatización de las mujeres que denuncian situaciones de violencia: son mujeres sometidas que necesariamente tienen que pasar a la tutela de las instituciones del Estado. Se ha

pasado de la total incompreensión de estos procesos a estereotiparlos como si todos los casos fueran iguales y como si fuera imposible que en ningún caso una mujer pudiera ponerse al frente de su propia lucha contra la violencia. Esto tiene efectos muy negativos en el avance hacia un objetivo esencial: la autonomía de las mujeres.

- ▼ Se está produciendo una **deriva victimista** muy peligrosa que crea un imaginario de las mujeres como víctimas y no como sujetos.
- ▼ Hay una **focalización en las mujeres que denuncian** violencia, sólo se habla de ellas, de lo que les pasa a ellas, cuando debería hablarse de ellos, de quiénes son los hombres que ejercen la violencia y por qué la ejercen.
- ▼ Se está consolidando una imagen del **Estado** y de sus instituciones, de las leyes, **como garantes de la libertad** de las mujeres y, a su vez se afianza la idea de que las mujeres necesitamos ese tutelaje.
- ▼ Por otra parte, se manifiesta que las instituciones tienen que hacer **campañas** porque hay mujeres a las que les ayuda a salir de su situación.

La violencia contra las mujeres como algo estructural. Se habla de violencia contra las mujeres, se hacen campañas, etc. pero es necesario llegar a las causas, dejar claro que la violencia se produce por la existencia de unas relaciones de poder determinadas, que hay razones estructurales. En este sentido se señala que existe una cierta polarización: por

un lado hablamos de causas estructurales y por otro de los hechos concretos y es necesario saber qué ocurre entre esos dos polos, **desgranar los pasos que recorre la violencia desde su gestación estructural hasta su concreción en la realidad**. Si no sabemos seguir ese camino tendremos serias dificultades para saber qué hacer, para intervenir.

- ▼ La violencia se basa en la **existencia de dos géneros, de una visión dicotómica y jerarquizada de la sociedad**. La violencia no es ajena al rol que las mujeres tenemos que cumplir, podría decirse que nos preparan para que trabajemos gratuitamente en nombre del amor.
- ▼ Se señala la necesidad de **construir modelos alternativos de hombres y mujeres**, reivindicar el valor del cuidado y trabajar en el "buen trato".

Utilización de conceptos que inadecuados que generan confusión. Se comenta expresamente que las mujeres **no estamos en una situación de debilidad sino de vulnerabilidad**.

**La importancia de la educación.** Se considera que la educación, no sólo entendida como enseñanza sino como todas las influencias culturales que se reciben, es básica para cambiar esta situación. Pero no se avanza en la coeducación, los medios de comunicación siguen teniendo una influencia nefasta, las películas, canciones, etc. siguen difundiendo estereotipos sobre el amor o la familia que fomentan relaciones no igualitarias entre hombres y mujeres.



Y para el  
8 de marzo,  
día de las mujeres...

"LA CONCILIACIÓN ES MENTIRA"  
Hagamos del cuidado de la vida una  
responsabilidad de tod@s"

