

tribuna

Número - 9

violeta

servicios
a la
ciudadanía



servicios a la ciudadanía

untas somos más fuertes





Consejo de redacción:

Carmen López López
Begoña Marugán Pintos
Mar Vicent García
Alberto Margalló Pascual
Amaya Amilibia Ortiz
Pilar Seoane Vázquez
Patricia García Sánchez
María Muñoz Sánchez
Juana Olmeda Gómez

Ilustraciones:

Laura Saz Almadán
Eva Sanabria Álvarez

Edita:

Comunicación FSC-CCOO



JUNTAS SOMOS MÁS FUERTES

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

Somos la primera organización sindical en nuestro país, tras el resultado oficial de las últimas elecciones sindicales celebradas. Somos la mayor organización en número de personas afiliadas y también contamos con la más numerosa afiliación de mujeres en una organización. En este último año hemos subido en afiliación, a pesar de esta crisis y período desbordante que nos está sucediendo. Pero además las Comisiones Obreras somos la organización, en nuestro país, que más mujeres tiene y nuestra Federación también refleja esta subida dentro de las CCOO.

Casi dos mil quinientas nuevas mujeres más han querido formar parte de nuestra federación en este año 2020, en total somos en FSC-CCOO 97.488 mujeres afiliadas (el 40.96% del total).

Afiliarse para luchar por la igualdad real, en el ámbito laboral, consiguiendo mejoras en la paridad es avanzar en toda la sociedad para todas las personas y no sólo para las mujeres.

Existe el techo de cristal que es importante y lo debemos romper pero no debemos olvidarnos del suelo pegajoso, forma parte de nuestra obligación eliminarlo para poder deslizarnos y no quedarnos pegadas en el mismo lugar.

Poniendo nuestras reivindicaciones para hacer real la igualdad, pero participando nosotras en las mesas de negociación, en las secciones sindicales, en las juntas de personal y en los comités de empresa, en los órganos de dirección del sindicato y en aquellos sitios que nosotras decidamos.

Cuando hemos luchado por una causa común con un objetivo concreto lo hemos conseguido y ahora es el momento de realizarlo de nuevo con más intensidad.

Es imprescindible que seamos más y que participemos más en el día a día del sindicato. Este no es cosa de hombres, debemos estar en todos los ámbitos que podamos no sólo diciendo quién quieres que te represente, sino también estando tú.

Más allá de esta pandemia que ha venido para quedarse más tiempo del que nadie sabe y que habrá que adaptarse a los nuevos tiempos, es imprescindible y necesaria tu participación.

El avance de una mujer es el avance de muchas mujeres, y el avance de muchas mujeres es el avance de toda la sociedad.

Kamala Harris, primera mujer vicepresidenta de EEUU, agradecía su logro “a las mujeres que venían detrás”. Y es cierto que ninguna mujer ha llegado sola a su destino sin el esfuerzo anterior y presente de otras mujeres, más allá de

quienes lo niegan, como los hombres siempre han tenido el apoyo de otros hombres, la diferencia estiva en que los hombres están en todo y nosotras no y las mujeres también debemos formar parte de ese todo.

Las mujeres somos más del 40% de la afiliación en FSC-CCOO, pero queremos ser más y que se refleje en todos los ámbitos donde el sindicato tiene participación. Para ello es el momento, como lo es para que todas y todos instemos a que las mujeres que forman parte ya, participen en nuestra federación, un paso más allá de la cuota, en el proceso congresual que comienza y a afiliarse a quienes trabajan a nuestro lado, PORQUE JUNTAS SOMOS MÁS FUERTES.

Afíliate

Juntas

somos más

fuertes

LA CRISIS DE LA COVID-19

Aida López Serna.- Contratada para investigación en el Departamento de Envases del IATA-CSIC, futura docente y divulgadora científica

Mientras preparo los temas para las oposiciones docentes me ha dado por reflexionar sobre el sistema educativo y he llegado a la siguiente conclusión: el sistema actúa como catalizador de las revoluciones científicas en las mentes del alumnado.

Se observa un paralelismo claro entre la historia de la ciencia y las concepciones que tiene y que va corrigiendo el alumnado a lo largo de su viaje por los años de escolarización obligatoria (y opcional). Los niños y niñas entran por primera vez a una clase observando que la Tierra no se mueve, pero el Sol sí, hasta que en la primaria le cuentan que nuestro Sistema Solar es heliocéntrico. Con otras ideas tales como la planitud de la Tierra, la mortalidad asociada a las ondas de radiofrecuencia o la evolución (nos cuesta mucho asumir que los primates son nuestros primos no tan lejanos) ocurre exactamente lo mismo.

Es tarea del profesorado de educación primaria y secundaria transformar todas estas ideas erróneas sobre la ciencia y la naturaleza y estimular la formación de individuos críticos, preparados para enfrentarse al mundo. Que la ciencia está en continuo cambio, que los y las científicas NO tienen las verdades absolutas (pero las buscan y las prueban) y que la financiación y la apuesta por la I+D+i+t (Investigación + Desarrollo + inversión + transferencia) son las mejores fórmulas que harán que nuestro país prospere. Son algunas de las ideas que se deben transmitir durante la Secundaria, el Bachillerato y la Formación Profesional.

La cantidad de medios de comunicación de masas que nos rodean han intentado dar cobertura al minuto de los avances en la crisis de la Covid-19 y el coronavirus que produce la enfermedad. Esto ha dado lugar a que en muchas ocasiones se transmitieran ideas contrarias un día y el siguiente. Normalmente, los y las profesionales sanitarias se enfrentan a nuevas enfermedades en un espacio de tiempo mucho más largo y sin saturaciones o cansancio físico y mental. Los tratamientos, las dosis suministradas y la valoración de sus efectos suelen ser testados en un laboratorio antes de pasar a las personas. Sin embargo, la falta de tiempo nos ha obligado a reciclar: utilizar otros tratamientos para otros virus similares; y también a improvisar: aplicar tratamientos de forma paralela a la investigación.

El colapso que sufrió la sanidad pública en marzo/abril de 2020, unido a la cobertura continua de la noticia, produjo y sigue produciendo mucha inquietud entre las personas ajenas a la ciencia. Solemos pensar en la ciencia como esa disciplina que no varía, que no se equivoca, que permanece. Claramente, esto no es así. No porque se equivoque mucho, sino porque se pone a prueba a sí misma constantemente.

Esta crisis del 2020 ha sido un punto de radicalización de grupos negacionistas y anticientíficos. Dicen que las vacunas contienen chips que nos quieren controlar, o que se mata al virus para inyectárnoslo, confiriendo vida y muerte a un

microorganismo que no es del todo un ser vivo. También niegan la existencia del virus y atribuyen las decenas de miles de muertos a un plan del gobierno para dejar de pagar pensiones (mientras pagan ERTes y alargan subsidios por desempleo, lo cual supone un desembolso importante); pero, a la vez, apuestan por técnicas “alternativas”, no contrastadas y altamente nocivas para combatir dicho virus que, según ellos, no existe. Es el caso de la MMS, la Miracle Mineral Solution (Solución Mineral Milagrosa), nada más y nada menos que una disolución de clorito sódico al 28%, un precursor de la lejía, definitivamente tóxico.

Que las vacunas producen autismo, que con el 5G nos quieren controlar, que un dios creó el mundo en siete días y que el mundo se acaba en Finisterre son un popurrí de ideas heredadas, algunas, de los comienzos de las civilizaciones. Revelan una alfabetización científica nula y una capacidad de discernir entre información fiable e información que no lo es bastante deficiente. A éstas podemos añadir el fenómeno antimascarillas y su máxima de no poder respirar con ellas. No es cómodo, debemos acostumbrarnos, pero desde luego no es tóxico trabajar y caminar por la calle con mascarilla.

La ciencia y las personas que nos dedicamos a ella investigando, divulgando o enseñando, tenemos muchísimo trabajo. El objetivo ya no es solo el avance científico-tecnológico. La dimensión social de la ciencia debe adquirir un papel protagonista. No podemos abandonar a los naufragos pseudocientíficos a su suerte, debemos cogerles de la mano y guiarlos por el sendero del conocimiento y del saber contrastado. La cuestión no es llegar más lejos, sino asegurarnos de que llegamos todos y todas.



LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN FSC-CCOO

Victoria Fernández Zubieta.- Socióloga del Gabinete Técnico Federal FSC-CCOO

Si las organizaciones sindicales buscan la igualdad de género en el trabajo, defendiéndolo como un derecho humano fundamental, deben ser ellas las primeras en mostrar que la equidad forma parte integral de sus estructuras y políticas. A pesar de que los sindicatos llevan años promoviendo medidas de acción positiva y de los avances conseguidos en cuanto a la representación de mujeres y hombres en la estructura sindical, la equidad total sigue siendo un objetivo pendiente de ser alcanzado. Por eso, es importante desvelar cuáles son los elementos que dificultan la consecución de este objetivo, para dirigir los esfuerzos precisamente hacia estos elementos limitantes.

La Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO está trabajando en esta línea, a través de un proyecto con el que pretende mejorar la participación de las mujeres en la Federación, tanto en términos de representación en órganos de decisión, como para reducir el sesgo de género en la asignación de áreas de responsabilidad. Este proyecto parte de un diagnóstico inicial que se ha llevado a cabo en dos fases de estudio, cada una con objetivos diferenciados:

- El primer estudio consistió en hacer una fotografía de la posición que ocupan mujeres y hombres en la estructura sindical. Por un lado, jerárquicamente para ver quién ocupa los puestos más elevados; y por otro, a nivel funcional, para averiguar en qué áreas de trabajo se encuentran mujeres y hombres. Este informe se llevó a cabo mediante el procesamiento e interpretación de los datos facilitados por la Secretaría de Organización.
- El segundo informe se ha centrado fundamentalmente en identificar los elementos que influyen en la participación efectiva de las mujeres dentro del sindicato. Con el mismo se ha querido responder a la pregunta de por qué las mujeres y los hombres ocupan posiciones diferenciadas. Este segundo informe incluye también el análisis de los recursos y medios actuales de las Secretarías de las Mujeres para implementar la igualdad y desarrollar acciones positivas que permitan equilibrar la participación de mujeres y hombres en la organización. Para llevar a cabo este estudio, se han realizado dos cuestionarios, uno dirigido a la totalidad de las responsables sindicales, y el otro a las secretarías de las mujeres de la Federación. Por último, este diagnóstico ha servido para recabar propuestas de actuación por parte de las responsables sindicales, que servirán para la elaboración de un plan de intervención con objetivos y acciones concretas.

Seguidamente, trataré de exponer las conclusiones más destacadas de ambos estudios.

Los resultados del primer diagnóstico mostraron que tanto las posiciones de más alto nivel (segregación vertical) como las áreas más valoradas (segregación horizontal) tienden a ser predominantemente asignadas a los hombres. Así, en el puesto de Secretaría General, solo 3 de las 20 secretarías a nivel territorial están ocupadas por mujeres, y 3 de las 14 a nivel sectorial. En cuanto al reparto de áreas y responsabilidades, las áreas sindicalmente más visibles y valoradas —acción sindical, negociación colectiva y organización—, tienden a ser ocupadas por hombres. Entre el 60 y 70 % de los responsables de estas áreas a nivel territorial y sectorial son hombres.

La conclusión más relevante del segundo informe es que existen ciertos patrones y dinámicas de poder de género que están muy arraigadas en nuestra organización, y que afectan profundamente a la participación efectiva de las mujeres. Muchas de estas barreras son “normas no escritas” que tienen un sesgo de género, otras son expresiones del poder masculino que algunas veces no son percibidas como tal porque están normalizadas. Como explicaré a continuación, se tratan de mecanismos institucionalizados que acaban por subordinar a las mujeres a un papel secundario dentro de nuestra organización.

Ejemplos de “normas no escritas” son la existencia de “equipos inamovibles” en la negociación, los “usos del tiempo” en la organización, o el requisito de dedicación casi exclusiva a la actividad sindical. Los “equipos inamovibles”, formados por hombres con larga experiencia en la negociación, obstaculizan la entrada de mujeres y la posibilidad de que estas se formen y adquieran experiencia en esta materia; asimismo, frenan la oportunidad de que se muestren otras formas de negociar. Por otro lado, cuestiones como reuniones que son convocadas tarde en el día, que se alargan innecesariamente, o demasiadas reuniones presenciales que podían ser evitables, forman parte de la dinámica sindical y son difícilmente asumibles para muchas mujeres.

En cuanto a las expresiones del poder masculino, está por ejemplo la tendencia entre los hombres a ejercer un mayor protagonismo en las reuniones, o el cuestionamiento de la valía y liderazgo de las mujeres por parte de algunos hombres. Los cuestionarios confirman que los hombres intervienen un número mayor de veces, hacen intervenciones más largas en las reuniones y “son repetitivos en sus exposiciones”. También tienden a “resaltar y poner en valor” lo que otros hombres dicen, reforzando de este modo el liderazgo masculino. Por el contrario, cuando una compañera emite una opinión diferente a la expresada por un hombre, es tratada a veces “de querer ser protagonista”. Asimismo, las participantes en el estudio manifestaron que generalmente son ignoradas a la hora de negociar —“acuden mayoritariamente compañeros, que ni siquiera te informan de cuándo será la negociación”—, y señalan que cuando son acompañadas a mesas de negociación por compañeros “el peso de la negociación lo lleva él”.

Tanto las normas informales como las expresiones de poder masculino son mecanismos que subordinan a las mujeres, y provocan muchas veces en ellas cansancio y desmotivación para una implicación más activa en el sindicato. Por

tanto, la organización debería hacer un mayor esfuerzo por identificar y poner freno a todas estas dinámicas institucionalizadas que dificultan que las mujeres tengan una participación más efectiva tanto en términos de acceso, como de presencia en puestos de responsabilidad.

Una de las principales luchas de las Secretarías de las Mujeres es mejorar la participación de las mujeres en la organización, pero su capacidad está limitada por una serie de dificultades. La falta de tiempo es una de ellas: el 74,2 % de las secretarías de las mujeres atiende más de dos secretarías al mismo tiempo, y solo el 18,8 % de ellas puede dedicar el 100 % de su tiempo a las tareas propias de la Secretaría. La necesidad de más recursos económicos y humanos es otra de las limitaciones: tan solo el 37,5 % de las Secretarías recibe dotación presupuestaria de forma permanente, y el 75 % de ellas no tiene personal de apoyo, ni permanentemente, ni de forma puntual. Asimismo, la representación de las secretarías es todavía escasa en los órganos de decisión más importantes de la Federación —Consejo Federal (29,2 %) y Comité Federal (16,7 %)—.

Las responsables sindicales que han participado en este diagnóstico han aportado muchas propuestas para mejorar la situación actual. Estas propuestas van desde el establecimiento de cuotas en mesas de negociación, más presencia de secretarías de las mujeres en las estructuras de decisión, más formación y acciones de sensibilización; hasta el incluir la lógica de la vida cotidiana en las actividades sindicales, o la de reforzar las redes de solidaridad entre compañeras. Pero además de todo esto, se necesita que la organización en su conjunto sepa identificar, desvelar y actuar sobre todos los mecanismos de poder de género que impiden hacer efectiva la igualdad.

¡Es el tiempo de las mujeres!



servicios a la ciudadanía

EVALUANDO LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD PASADOS MEDIANTE UN DAFO PARA ESTABLECER LÍNEAS DE FUTURO

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

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro marca un antes y un después en la trayectoria negociadora de los planes de igualdad. Cuando una etapa se cierra y se abre un nuevo ciclo conviene hacer balance de lo acontecido para plantearse desarrollos futuros.

Una fórmula sencilla de hacer balance es cuantificar los planes realizados hasta el momento, sin embargo, ante la falta de una instrucción precisa hasta ahora que obligara a su registro, se desconoce el volumen real de los mismos. A pesar de este hecho, dos conclusiones son evidentes: por un lado, el incremento de la negociación y acuerdos de planes de igualdad tras la aprobación de la Ley de contratos públicos que obliga a las empresas que quieran contratar con las administraciones a tener plan de igualdad; y por otro, la ausencia de planes de igualdad en las Administraciones Públicas (solo lo tienen 6 de las 17 comunidades autónomas, 9 diputaciones provinciales y en torno a un 2 o 3% de los ayuntamientos).

Entrar en los contenidos de los planes sería otra línea de investigación, pero requeriría mayor espacio de lo que permite un artículo, razón por la cual se ha optado por realizar un análisis DAFO.

El análisis DAFO es una herramienta idónea para realizar este estudio de la situación de la negociación de los planes de igualdad en poco espacio, ateniendo a las características internas y la situación externa en una matriz cuadrada, de modo que podamos establecer las estrategias futuras más adecuadas. Esta matriz permite obtener información crítica e identificar tanto las oportunidades como las amenazas que presenta la negociación en este marco socio laboral y las fortalezas y debilidades que muestra nuestra respuesta sindical.

El resultado de este trabajo es el siguiente:

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Al plan se le considera menos a que a los convenios colectivos. Se le da poca importancia y relevancia).</p> <p>Asimilación igualdad con mujeres (“cosas de chicas”).</p> <p>Carencia de perspectiva de género del personal negociador.</p> <p>Negociación desde la dirección (secretarías de mujeres) no la RLT de cada empresa.</p> <p>Se negocian medidas simbólicas, pocos derechos efectivos y ningún compromiso de gasto económico.</p> <p>Dificultades de implementación, seguimiento y cumplimiento.</p>	<p>Momento actual: Caída de la economía donde se pierde empleo y la igualdad se relega.</p> <p>Verlo desde el feminismo como lo único, cuando solo es una pieza y hay que atender a los convenios, acuerdos, regulaciones laborales y de la Seguridad Social (brecha en las pensiones).</p> <p>Verlo como final, cuando solo es el principio.</p> <p>Dar un paso en falso y que se firmen por cumplir con la Ley de contratos públicos pero no implementarlos (adecentando la discriminación).</p> <p>Agudizar la brecha entre las trabajadoras (las que pueden negociar y las que no)</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Las normas que lo amparan y los reglamentos que los desarrollan aumentan su importancia (Ley de contratos públicos) y la vigilancia de su cumplimiento con la posibilidad de sanción por Inspección de Trabajo).</p> <p>Capacidad de visualizar la discriminación en cada una de las empresas y administraciones (no es algo abstracto se concreta en una empresa/admón). Foto de cada centro.</p> <p>Capacidad de introducir cambios reales en lo concreto y en algo tan importante como es el empleo.</p> <p>Se hace con un diagnóstico previo lo que ofrece mucha información y ayuda la cogestión empresa/sindicatos.</p> <p>Crea un mejor ambiente de trabajo y confianza mutua.</p> <p>Está concienciando a personas negociadoras de la existencia de discriminación, llegando a ámbitos a los que no habría llegado el feminismo de ninguna otra manera.</p>	<p>Un gobierno comprometido con la igualdad y que lo demuestra aprobando normas en materias de empleo.</p> <p>De crear una sociedad más acorde con la norma democrática.</p> <p>Conjugar la lucha de los feminismos y el sindicalismo para no retroceder. Es el momento de actuación conjunta.</p> <p>Contemplar aspectos en lo laboral desde otro lugar porque somos las mujeres las que negociamos y eso supone que no separamos lo familia, laboral y personal.</p> <p>De luchar contra las violencias contra las mujeres en la medida que se lucha por la igualdad.</p> <p>De transformar la gestión empresarial y la organización del trabajo hacia una gestión integral y más moderna y eficaz.</p> <p>De conseguir mejoras para toda la clase trabajadora porque luchando por la igualdad no sólo ganan las mujeres ganamos todos.</p>

Más allá del diagnóstico, la identificación de esos pros y contras de este escueto resumen, debe permitir establecer una serie de criterios de actuación de cara a esta nueva etapa en la negociación colectiva de los planes de igualdad, sabiendo además que el Real Decreto 901 y también el 902 van a contribuir a despejar algunos conflictos que se producían antes en las negociaciones.

LA COMUNICACIÓN EN IGUALDAD REFLEJA NUESTRO PERFIL

Juana Olmeda Gómez.- Coordinadora de la Dirección y Secretaria de Comunicación FSC CCOO

Cualquier organización, sea del tipo que sea, emite un tipo de información que la define, tanto hacia el exterior como hacia su ámbito interno. Esta información es la que determina su propio perfil y por eso es preferible que, de forma consciente, sea ella misma la que genere la imagen concreta que quiere dar antes de que sean otras personas desde fuera, quienes lo hagan.

La imagen de FSC-CCOO debe transmitirse como una opción diferenciada del resto, y uno de los elementos que distingue a la Federación es la apuesta que hace por situar a las mujeres en el plano que nos corresponde, haciéndonos visibles como sujeto político de pleno derecho e impregnando al conjunto de las estructuras que la componen de la visión feminista y reivindicativa que forma parte de nuestra esencia.

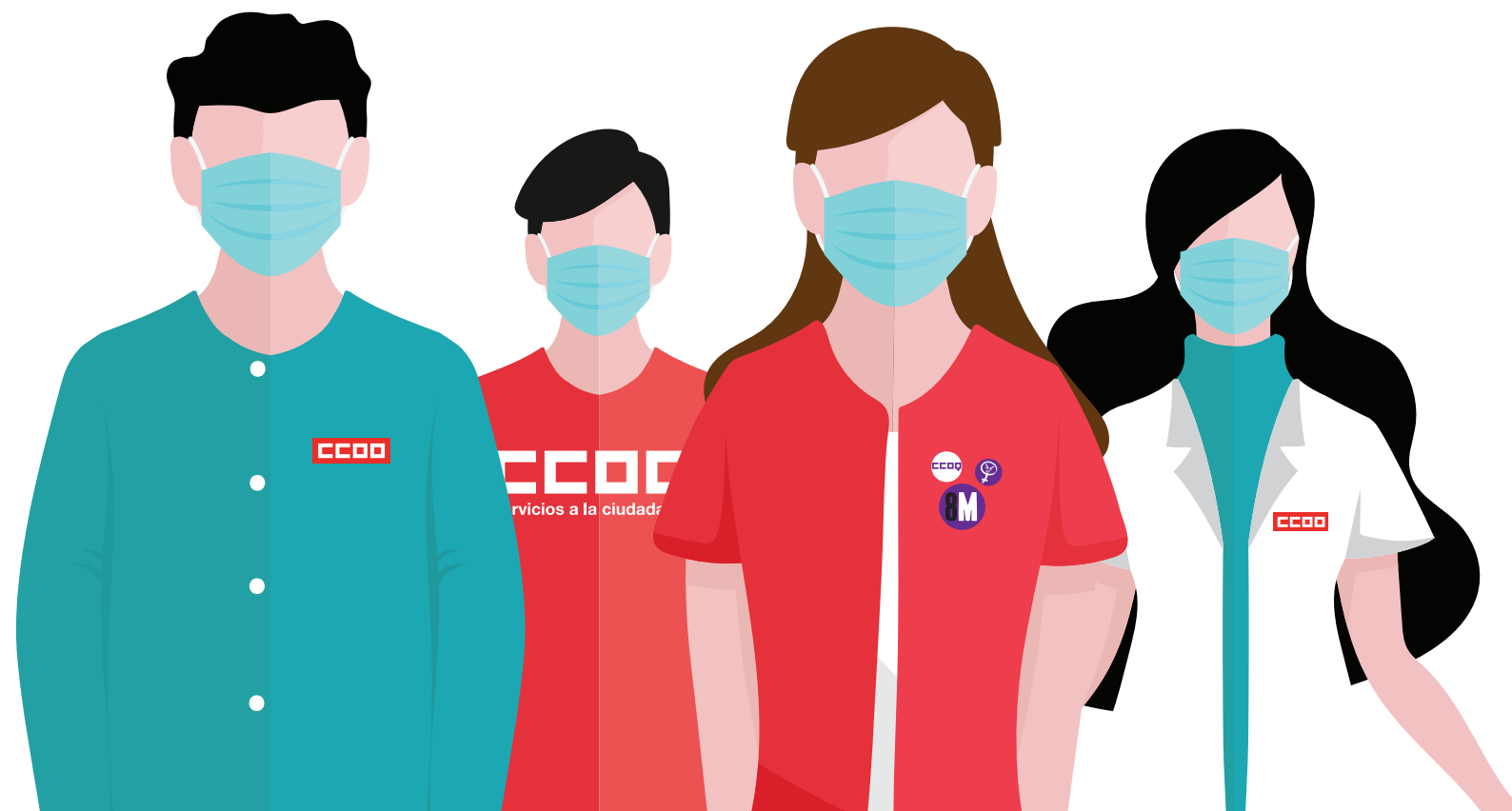
El trabajo conjunto de las Secretarías de Comunicación y de las Mujeres se plasma a diario, más allá de la apuesta por la utilización del lenguaje inclusivo y de la perspectiva de género, trabajando para poner de manifiesto el papel fundamental de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y por supuesto, del sindicato. Campañas específicas como las que se han realizado con las mujeres del ámbito de la cultura: “Cambia la escena”, o la plataforma de mujeres policías y militares, son muestras de la preocupación relativa a las condiciones de trabajo de las mujeres dedicadas a profesiones en las que, tradicionalmente, sufren discriminaciones por razón de sexo de forma continuada.

Este año, además, las circunstancias derivadas de la pandemia provocada por el COVID 19 han hecho que se desplegaran acciones específicas para llamar la atención sobre las situaciones que surgen por el confinamiento domiciliario sufrido y que devuelven a las mujeres a una situación de desventaja, fruto de asumir el desarrollo de las labores domésticas paralelamente y de forma simultánea con el desempeño de las tareas propias de su puesto de trabajo. El teletrabajo pasa a ser una medida de conciliación, cuando lo que debería fomentar es la corresponsabilidad a la hora de atender las necesidades de atención y cuidados en la vida cotidiana. En relación a esto, las campañas puestas en marcha para defender que no podemos dar ni un paso atrás en los derechos hasta ahora conseguidos tras salir la mujer del ámbito doméstico, han tenido un importante seguimiento en redes sociales y han propiciado el debate sobre la consolidación de las posiciones que tanto han costado alcanzar a la hora de equiparar oportunidades laborales e igualdad real de hombres y mujeres.

También se ha constatado que el confinamiento domiciliario ha incrementado la violencia contra las mujeres al tener que convivir permanentemente con sus maltratadores en espacios cerrados y sin posibilidad de escape. Las llamadas solicitando ayuda han aumentado sustancialmente, y es labor de esta Federación

hacer visible esta lacra, insistiendo en que la solución pasa por poner en evidencia los abusos e implicar al conjunto de la población para que sean sujetos activos a la hora de rechazar estas conductas y evitar que las mujeres sigan siendo víctimas, especialmente en situaciones como la que se han hecho patentes en estos meses de movilidad reducida. Las campañas que desde FSC-CCOO se han lanzado en este sentido, han contribuido a visibilizar el problema de miles de mujeres, víctimas de violencia, que en estas circunstancias son aún más vulnerables al permanecer aisladas.

Los mensajes que se emitan desde FSC-CCOO deben estar coordinados en todas las estructuras de la organización, de forma transversal. La esencia de la comunicación sindical se encuentra en las personas, en los trabajadores y en las trabajadoras, porque es ahí donde se gesta y hacia donde se dirige el trabajo sindical. La presencia en los centros de trabajo, la reivindicación de derechos de quienes son más vulnerables por razón de sexo o condición social. En definitiva, la acción sindical, es la herramienta que debemos utilizar para favorecer las condiciones de vida del conjunto de la sociedad, y la estrategia en comunicación debe ser el motor que recupere el protagonismo político de FSC-CCOO y de todo el sindicato, dando a conocer lo que hacemos para situar a la clase trabajadora y al trabajo en el centro del debate, un debate que, durante tantos años, ha sido hurtado y desviado hacia otros puntos de interés, menos convenientes para los objetivos de clase.



LA IGUALDAD EN EL SECTOR DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA VISTA DESDE DENTRO

Mayte Sola García.- Secretaría de la Mujer. Sector Estatal del Ciclo Integral del Agua

El Sector del Ciclo Integral del Agua de FSC CCOO, se constituyó en diciembre del año 2009, después de años de trabajo arduo de los compañeros del Sector. Y digo compañeros porque recuerdo que en mi primera toma de contacto con el mundo sindical a un nivel más allá del Comité de Empresa, la única mujer era yo.

Me ofrecieron la oportunidad de formar parte de este Sector tan masculinizado. Más del 70% de las personas trabajadoras en el sector son hombres, principalmente en el área operaria y puestos de dirección. Las mujeres ocupan puestos técnicos y administrativos (RRHH, Atención al cliente, contabilidad, etc.). Empecé mi andadura como secretaria de la Mujer de una Ejecutiva formada por 5 hombres y 2 mujeres. Actualmente, 6 hombres y 2 mujeres.

A partir del año 2010 y durante los años siguientes se han negociado diversos Planes de Igualdad con las Empresas y Grupos empresariales del Sector cuando la LOIHM 3/2007 obligaba a las empresas con más de 250 personas trabajadoras en plantilla a negociar un Plan de Igualdad y un Protocolo de Acoso por razón de sexo y acoso sexual. Durante 2 años hemos negociado Planes de Igualdad de las Empresas del Grupo SUEZ, Acciona, Aqualia, Sacyr-Valoriza, entre otros.

Hemos tenido algunas dificultades y se ha paralizado durante 3 años el Plan de Igualdad de ACCIONA por no querer que la RLT participara en el proceso de denuncia por Acoso. Otras empresas empezaron a tener interés en negociar el Plan de Igualdad cuando se modificó la Ley de Contratos con las Administraciones Públicas, ya que sin tener hecho el plan de igualdad no pueden acceder a los concursos.

Se han conseguido introducir en los Convenios Sectoriales materias de Igualdad como la Contratación, la Promoción, la no discriminación por sexo y también por orientación sexual. Se han mejorado las medidas de conciliación y corresponsabilidad y el uso del lenguaje no sexista y la negociación de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras, incluso antes de que se publicara el Real Decreto 6/2019. He participado en la elaboración de los documentos de aportaciones a convenios, pero todavía falta que podamos asistir a la mesa de negociación de los convenios colectivos, algo que se está reclamando desde las Secretarías de las Mujeres y que espero que en un futuro no muy lejano, además de plasmarlo en papel, se pueda alcanzar.

En la actualidad tenemos en proceso la negociación de planes de Igualdad con AQUALIA, AGUAS DE ALICANTE, HIDRAQUA, S.A. y estamos haciendo el seguimiento de los que se han firmado recientemente.

Lo que más ha costado es que en los protocolos de acoso la RLT pudiera participar dentro de las comisiones de investigación.

El estar en la Secretaría de la Mujer me ha permitido conocer a muchas mujeres excepcionales, trabajadoras, luchadoras y muy, muy reivindicativas. Mujeres que han hecho historia en el Sindicato desde sus inicios y mujeres jóvenes que vienen con ganas de cambiar la forma de ser sindicalista y feminista. He aprendido y me sigo formando con ellas.

En estos tiempos de pandemia he estado conectada y no se ha parado de trabajar por la igualdad, el feminismo, reivindicando a nuestro sindicato que el feminismo se tenga en cuenta para el próximo Congreso y para ello estamos y seguiremos trabajando todas las Secretarías de FSC CCOO.

Mi deseo es que las nuevas generaciones de mujeres sigan peleando por nuestros derechos tan mermados en los últimos tiempos. Nos queda mucho trabajo por hacer, no podemos relajarnos en nuestro trabajo, fundamental es la concienciación social y laboral y para ello necesitamos que los hombres también se impliquen en esta lucha por conseguir la igualdad real.

Estoy muy agradecida a todas las personas que me han ayudado a estar y a seguir en esta andadura sindical. Y como ellas, yo lo haré con las personas que vengan detrás, para que continúen con el trabajo iniciado, que sin duda es mucho, pero queda mucho por conseguir.

Es un placer formar parte de esta Organización y en particular, de la Ejecutiva del Sector del Ciclo Integral del Agua.



ISADORA DUNCAN: LA QUE APRENDIÓ DEL MAR

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

Considerada la creadora de la danza moderna, Angela Isadora Duncan, conocida como Isadora Duncan, fue una mujer libre movida por la pasión a sus ideales. Nacida en 1877, en San Francisco, rompió moldes. En su familia (su madre y tres hermanxs) la rebeldía se convirtió en el arte de vivir. Pobres, muy pobres desde que su padre, empresario minero de Sacramento les abandonó, el clan Duncan caminó por la senda del culto al arte, la belleza y a Grecia.

Abandonó la escuela a los once años porque nada le pareció más inhumano que el sistema escolar y se dedicó desde entonces a bailar. Detesta la enseñanza en las academias que encorsetan y solo reconoce a la naturaleza como escuela porque para ella el arte es, ante todo, un cuerpo liberado.

Isadora se inspiró en la naturaleza, sobre todo en el mar, utilizar su cuerpo danzando de forma natural. “De la contemplación de las olas cuando era niña, me vino la primera idea de la danza”, escribió más tarde. Trataba de seguir su movimiento y bailar a su ritmo. Vestida con túnicas vaporosas, el pelo suelto, sin maquillaje y descalza se movía buscando la esencia que viene del interior y que ello emociona.

A los veintidós años ya en Europa busca en la danza el surgimiento de una sociedad libre y humana, tal y como concebía a lo que fue la antigua Grecia. Le parecía importante esa labor redentora, pero esa tarea no pensaba que pudiera hacerla un hombre. Si para ella la danza es un combate por una ideología de libertad, una de sus primeras conquistas será centrarse en la emancipación de las mujeres” (Lever,1989:48). Algo que había intuido desde muy niña cuando fue abandonada por su padre y entendió el matrimonio como la más despreciable de las esclavitudes y decidió dedicar su vida a la liberación de las mujeres, luchando por el derecho a procrear sin someterse a un contrario.

Su estilo de bailar y de vivir rompía con lo establecido, la moral y las convenciones sociales. Lo que se agudizó aún más con la muerte de sus dos hijos de 7 y 3, años ahogados en un accidente en el Sena, lo que provocó no poca incompreensión del público.

Tras su paso por París, Inglaterra y Argentina simpatizó con la revolución social y política en la nueva Unión Soviética, por lo que en 1922 se trasladó a Moscú, pero las difíciles condiciones económicas de Rusia no le permitieron vivir de su arte y debió volver a Europa. Donde moriría a la edad de 50 años en un accidente de tráfico estrangulada por la larga chalina que llevaba alrededor de su cuello en Niza.

“Si pudiera
decirte lo que
se siente, no
valdría la
pena bailarlo.”

Isadora Duncan



FEMINISMO Y SINDICALISMO DE CLASE: LA REVOLUCIÓN PERFECTA

Mar Vicent García.- Secretaria de las Mujeres e Igualdad de CCOO FSC-PV

Una persona no es feminista porque lo publicite a grito pelado en los momentos oportunos, como no es sindicalista quien presume de serlo pero actúa en perjuicio de la clase trabajadora. En ambos casos, la etiqueta miente porque lo esencial es, en el último caso la conciencia de clase mientras que para ser feminista es imprescindible el compromiso permanente en la defensa de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, de forma transversal y sin excepciones.

En 1927 Carmen de Burgos decía que el feminismo era un partido social que trabaja para lograr una justicia que no esclavice a la mitad del género humano, en perjuicio de todo él. Lo cierto es que las personas feministas no son una secta, ni una minoría selecta. Ni deben ser instrumentalizadas convirtiéndolas en adornos que mejoran la imagen, que permiten sumar a la propia causa, que abren puertas y facilitan llaves que interesa poseer. El feminismo no es una religión, ni una receta, ni un manual de procedimientos. Es pura y simplemente una herramienta que permite el análisis de la sociedad y de sus contradicciones internas, de las causas que la hacen progresar o detenerse, de los desequilibrios que existen y que frenan el progreso porque impiden que la justicia y la libertad sean derechos extendidos y extensibles a todas las personas, independientemente de su sexo, edad, raza o religión. El feminismo conlleva de forma inseparable una práctica individual y un ejercicio colectivo que es mucho más que una actitud disciplinadamente militante y conecta a la perfección con el sindicalismo de clase.

Por otra parte el sindicalismo de clase, el que caracteriza a CCOO, se entiende como la acción organizada de la clase trabajadora en defensa de sus derechos y sus condiciones de vida. Una acción que es fruto de una reflexión previa que ha de ser permanente en el tiempo para dar respuesta a las nuevas situaciones, a los nuevos conflictos que se plantean, porque la pretensión es siempre dar pasos adelante y nunca hacia atrás. El sindicalismo es ambicioso en sus propósitos pero humilde en su forma de relacionarse con la sociedad. Sabe que su triunfo se sustenta en que no es ajeno a la sociedad que pretende transformar, sino que se nutre de quienes son el motor del progreso social y económico de una sociedad a la que aportan su fuerza de trabajo a cambio de un salario, nunca regalado. Esa es la fuerza y el aliento de un sindicato como Comisiones Obreras que está obligado a reinventarse en cada momento, para adaptarse a las nuevas realidades y circunstancias, manteniendo intacta la claridad sobre su papel en el sistema productivo.

Feminismo y sindicalismo de clase, son efectivamente, movimientos transformadores y reivindicativos con una enorme capacidad de análisis de la sociedad que los capacita para trazar y protagonizar estrategias de lucha y reivindicación. La acción sindical, a pie de fábrica, es responsables, de avances en derechos y condiciones laborales que se demuestran esenciales para un progreso social empeñado en conseguir una sociedad más justa, capaz de vivir en libertad.

El feminismo en los últimos años ha dejado de ser una avanzada vanguardista y teórica asumida por minorías más o menos ilustradas para ocupar la agenda pública

de manera contundente, impulsando acciones colectivas, capaces de ganar la batalla de la opinión social y destapando las carencias e injusticias de un sistema que sólo funciona subordinando a la mitad de la población mediante la violencia y la opresión.

No obstante, las relaciones entre ambos movimientos no siempre han sido lo fluidas que deberían. Quizás el acercamiento es conflictivo por factores como la tradición machista del movimiento sindical y también por la tendencia a la autoexclusión del feminismo. Con todo, ha habido temas claves que han sido integrados en la práctica sindical, desde el planteamiento sociopolítico que caracteriza a CCOO. La denuncia y lucha contra la violencia de género, la contundente defensa de las mujeres frente al acoso sexual y por razón de sexo son buena muestra de ello. De la misma forma habrán de aparecer en la hoja de ruta sindical nuevas realidades y desafíos a los que hay que dar cabida como el valor de los cuidados, las consecuencias de la división sexual del trabajo, etc.. El feminismo, en realidad, no llegó nunca a Comisiones Obreras, porque siempre estuvo dentro de ellas. En una organización de clase, como Comisiones, tuvo terreno abonado para germinar porque aporta la necesaria claridad para explicar las formas y maneras en que se manifiestan las desigualdades en el mercado laboral y en la sociedad.

Ha sido una relación con altibajos y desencuentros aunque hoy pocos discuten que las alianzas son imprescindibles entre quienes recorren el mismo camino para enfrentarse de manera explícita al programa económico, político y cultural diseñado por el capital como estrategia de dominación. Siguen las resistencias, tácitas o explícitas de quienes no perciben que el mundo del trabajo, hoy, no lo representa un varón, adulto, sano, hetero, blanco y sin responsabilidades de cuidado. Y eso deriva en la necesidad manifiesta de afrontar nuevas realidades a las que hay que dar explicación. La perspectiva de género no es accesorio sino constitutiva de una concepción de la acción sindical comprometida con la igualdad, la justicia social, la dignidad. Nadie mejor que las mujeres para explicar cómo se manifiestan las desigualdades en el mercado laboral y la sociedad. Imposible enfrentarse al capitalismo depredador y al neoliberalismo tóxico sin denunciar la doble explotación de las mujeres.

De esa potente alianza depende que más pronto que tarde el capitalismo y patriarcado, que oprimen y explotan juntos, caigan también a la vez.



PORQUE FUERON SOMOS, PORQUE SOMOS SERÁN



ENTREVISTA A: Maite Garabieta Bidaurrazaga

Idazkaritza Nagusia/Secretaría General
FSC-CCOO Euskadi

¿Qué responsabilidad ocupas actualmente?

Secretaría General de FSC-CCOO de Euskadi.

¿Desde cuándo?

Desde el año 2012.

¿Has ocupado antes otras responsabilidades sindicales?

Sí, comencé en el año 2000 incorporándome en la Comisión Ejecutiva de la FSAP de Euskadi y asumiendo la Secretaría de la Mujer y del Área Pública de CCOO de Euskadi, en el año 2003 pasé a formar parte de la C. Ejecutiva de la FSAP estatal y me hice cargo con muchísima ilusión, he de decirlo, de la Secretaría de la Mujer estatal. En el 2009 asumí, tras la fusión de las dos federaciones, FCyT y FSAP, la Secretaría de la Mujer de FSC-CCOO. En el año 2011 volví a Euskadi para hacerme cargo de la Secretaría de Organización de FSC-CCOO de Euskadi y en el año



ENTREVISTA A: Libertad Camino Alcocer Onrubia

Secretaria de juventud de FSC-CCOO

¿Qué responsabilidad ocupas actualmente?

Secretaria de Juventud.

¿Desde cuándo?

2012.

¿Has ocupado antes otras responsabilidades sindicales?

No, antes de ser secretaria de Juventud estaba en la sección sindical de mi empresa.

¿Crees que por ser mujer has tenido más dificultades y obstáculos?

Sí, además no solo el ser mujer si no mujer joven. En el comienzo de mi vida laboral he tenido que aguantar comentarios y bromas que a un hombre no le harían. Hay una tendencia natural por parte de los hombres con las chicas jóvenes de tratarlas como si fueran tontas además de con paternalismo. Y esto trasladado al mundo sindical también fue un obstáculo. Yo empecé a visitar los centros de trabajo con 23 años y eso algún

2012, me embarqué en esta locura que es la secretaria general, hasta hoy. Todas mis etapas han sido muy muy enriquecedoras, pero reconozco que la responsabilidad de una secretaría general, además de enriquecedora, es agotadora... ¡¡aunque merece mucho la pena llegar hasta aquí!!

¿Crees que por ser mujer has tenido más dificultades y obstáculos?

He tenido alguna zancadilla que otra y sobre todo, dependiendo del ámbito, tanto interno como externo, he notado, en varias ocasiones, que tenía que demostrar mi valía para que se me tuviera en consideración y respeto en el trabajo que en ese momento estaba realizando, tanto dentro de nuestra organización como fuera de ella, esta situación a los hombres no les pasa, en general, aunque digan y/o hagan auténticas burradas.

¿Ha tenido alguna ventaja?

Pues sí, por el mismo motivo, cuando tienes claras las ideas y lo demuestras, se produce un respeto importante e inmediato que se palpa claramente.

¿El poder y las mujeres está reñido?

En absoluto, !!!jamás!!! Debemos estar en donde nos corresponde, siempre y aunque nos cueste, debemos exigir lo que es nuestro. No debemos ni amilanarnos ni ponernos trabas a nosotras mismas por ser mujeres. Sabemos hacerlo y sabemos llegar perfectamente a los objetivos y trabajamos muy bien. Debemos romper todo techo que nosotras mismas nos pongamos y fregar rápidamente todo suelo que nos haga resbalar, patinar o se nos pegue a las suelas.

que otro afiliado o trabajador mas mayor no lo entendía. No creían que pudiera asesorarles en temas laborales una chica tan joven, aunque luego eso no correspondía con la realidad. Cuesta ganarse el respeto, cuando es algo que debemos de tener solo por el hecho de ser personas.

¿Ha tenido alguna ventaja?

Yo no he encontrado ventajas, y aunque haya trabajado en puestos muy masculinizados, no he encontrado ningún tipo de ventaja o favoritismo.

¿El poder y las mujeres está reñido?

No, no lo creo. Hay mujeres que son jefas, dirigen empresas, incluso en la organización tenemos secretarías generales (aunque no tantas como a mí me gustaría) y no hay nada que demuestre que no estén capacitadas para ello.

¿Crees que lo ejercemos del mismo modo que los hombres?

No, por mi experiencia laboral sé que no. Aunque hay un gran problema en el mundo laboral, y es que algunas mujeres para no sufrir la discriminación con sus compañeros hombres jefes, utilizan sus malas prácticas solo para ser aceptadas.

¿Qué ha supuesto para ti, en tu vida personal ser dirigente de CCOO?

Me ha supuesto mucho, siempre he llevado muy mal las injusticias, los abusos. CCOO me da la oportunidad no solo de contribuir en la lucha por un mundo más igualitario y justo, si no de aportar

¿Crees que lo ejercemos del mismo modo que los hombres?

Incuestionablemente no. En general, insisto en esto, en general, tenemos otra forma de trabajar, de afrontar la dirección, de delegar el trabajo, de reconocer y valorar el trabajo bien hecho, de valorar por encima de todo la parte humana, de humanizar el día a día. Nuestra forma de proceder es muy diferente, no quiero entrar en si es mejor o es peor, porque eso da para un largo debate, lo que es cierto es que es diferente. Tengo muy claro que si ambas formas de trabajar se juntan, la de hombres y mujeres y se respetasen sin imposiciones, hecho este muy importante, es tremendamente enriquecedor para ambos sexos y por supuesto que, para el resultado del trabajo. El problema es que los roles y la educación patriarcal todavía prevalece y para un hombre, en muchas escenas de nuestra vida, ser humano se traduce con que es un ser débil, que una mujer sea humana es lo normal aunque a veces se confunda con que “parece una madraza”. Este posicionamiento general, insisto en lo de general, es un gran error del que espero que antes o después aprendamos, llevamos muchísimos años arrastrando estas rémoras, ya va siendo hora de reconocernos cada una y cada uno en nuestro sitio, sin rivalidades y sin enquistamientos innecesarios.

¿Qué ha supuesto para tí, en tu vida personal ser dirigente de CCOO?

Pufff mucho en todos los sentidos... He perdido y dejado muchas cosas en esta andadura, tanto en mi vida personal como profesional y ya son imposibles recuperar pero, como contraposición, me ha enriquecido muchísimo como ser humano, he

y dirigir esa lucha. Yo no me imagino una vida de lucha sin CCOO.

¿Qué ha aportado tu visión feminista a la acción sindical?

Todo, una vez que te empiezas a formar, a leer y a comprender... una vez que te pones las gafas violeta ya es imposible ver las cosas sin una perspectiva feminista. No podemos ver los problemas como únicos y generales, hay múltiples discriminaciones y por eso no puede haber muchas veces una única solución.

¿Crees que la existencia de mujeres en la dirección del sindicato permite... ¿Qué permite, aporta tanto en el interno, como en el externo?

Primero permite que la organización sea consecuente con su lucha en los centros de trabajo y en la sociedad. Que en el sindicato haya mujeres dirigiendo es de justicia social, no se puede entender un sindicato justo, e incluso si al 52% de la población no está incluida de forma natural en sus órganos de dirección y como máximas dirigentes.

Una mujer aporta tanto en el interno como en el externo, como ya he dicho no hay nada que demuestre que no seamos capaces de dirigir, pero sí que podemos dar otra visión y perspectiva, sin tener que ser comparadas con los hombres.

¿Qué esperas del futuro del sindicato?

Espero que en un futuro próximo, podamos ver más mujeres representando las Secretarías Generales, que no haya múltiples discriminaciones.

visto lo bueno y lo malo de la vida a través de nuestro día a día sindical y me ha enseñado tanto, que estoy convencida que en ningún otro lugar hubiera tenido una lección tan amplia. Sinceramente me gustaría volver a comenzar el 2000 con lo que sé ahora...

¿Qué ha aportado tu visión feminista a la acción sindical?

Para mí todo, es esencial. No concibo mi vida, diría más, la vida de toda mujer, sin el feminismo como filosofía de vida, es una constante que la aplico en todo lo que hago, siempre. De hecho cuando piden que me defina, siempre hago el mismo recorrido, soy una mujer, feminista y sindicalista. El feminismo es la gran parte desconocida de la vida de muchas personas a las que les da miedo siquiera mencionarlo y resulta que cuando conocen esa filosofía de vida, la abrazan con el cariño que se puede abrazar a una hermana mayor, crea ilusión y la necesidad de una sana rebeldía cómplice. Se busca una sociedad igualitaria, real, no de cuento. Aplicar el feminismo a la acción sindical diaria, continuamente, es una bombona de oxígeno para nuestro mundo laboral, económico y social y con quien no vea que esta es la realidad de la vida, necesitamos tener una tranquila conversación.

¿Crees que la existencia de mujeres en la dirección del sindicato permite... ¿Qué permite, aporta tanto en el interno, como en el externo?

¿Permitir?, no creo que “permitir” sea la palabra adecuada, ya no es el momento de dar o solicitar permisos para hacer lo que consideramos que hay que hacer. Lo que genera o aporta, (esta palabra sí que me

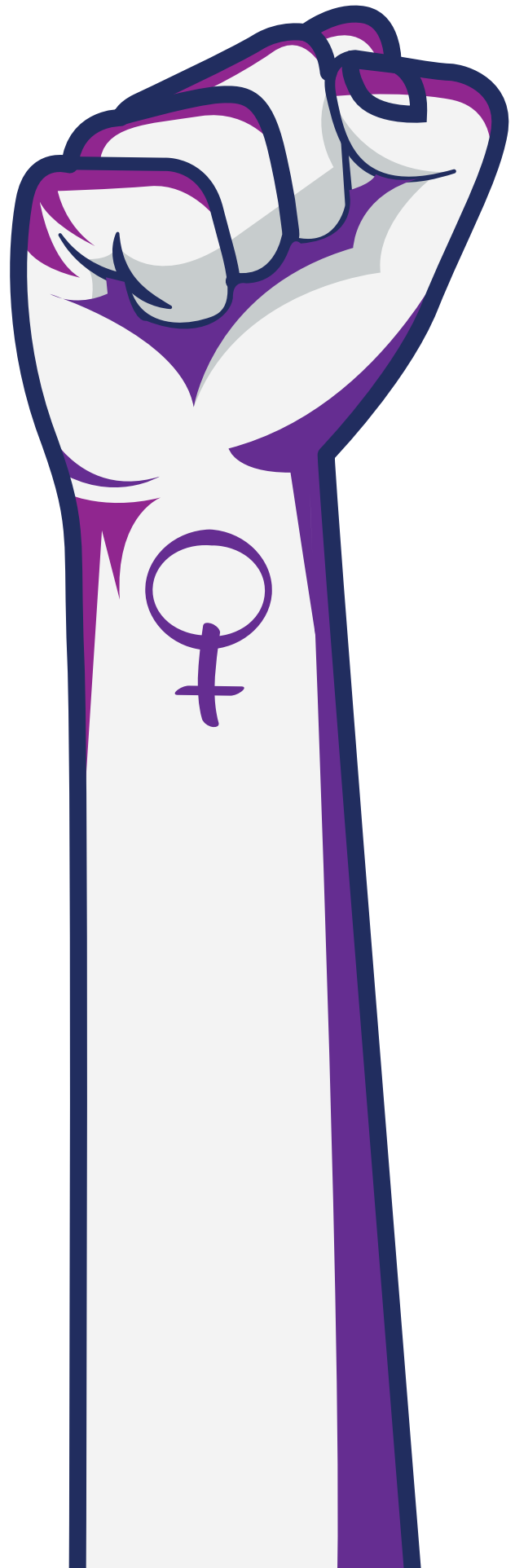
Que el sindicato haya podido acabar con todas las desigualdades laborales y sociales. Pero sé que todavía nos queda mucha lucha no solo hacia el interno para una igualdad real, si no hacia el externo. En un país en pleno siglo XXI hay que explicar que sí, que la violencia tiene género, que haya instituciones que permitan que las víctimas tengan que demostrar que son víctimas y sean las juzgadas ellas, como el caso de la Manada, y por otros tantos que no son tan mediáticos y ahí están. Por eso espero del sindicato que siga en la lucha socio-laboral y que podamos tener muchos aciertos, para poder acabar con la mayor pandemia que hay en el planeta, las desigualdades y el machismo.

gusta), son sinergias bien diferentes, que ayudan a que se vea la realidad de la vida desde todos los ángulos, no solamente desde uno. Estar en la dirección de una organización, de cualquier entidad, facilita que se nos oiga. No debemos ponernos obstáculos para llegar, ya habrá quienes nos los pongan, pero aprendiendo a saltar se avanza mucho. Algo más de la mitad de la población somos mujeres, la otra mitad hombres, ocupemos los espacios que nos corresponden.

¿Qué esperas del futuro del sindicato?

Pues ya que hemos iniciado un nuevo proceso congresual, lo primero que espero de este sindicato es que en el próximo congreso se apruebe la definición de “CCOO sindicato feminista” por abrumadora unanimidad, sin tapujos y con un par, que vamos tarde.

Después seguiremos haciendo el trabajo poco a poco. Tenemos gente muy buena con una convicción absoluta en la defensa de los derechos de mujeres y hombres, sociales económicas y laborales. Somos un puntal a nivel estatal en cuanto a preparación, formación, rigor de conceptos e ideas, seriedad y buen trabajo. Siempre, durante toda mi trayectoria he trabajado con la juventud a la que, a pesar de nuestros magníficos discursos, no se les facilita una entrada muy fácil en esta organización y menos en sus órganos de dirección. En todo este conglomerado de personas y sindicalismo, solo me falta una cosa más, ¡¡¡por el momento!!!, que más pronto que tarde, hayan más Secretarías Generales que sean mujeres, feministas y jóvenes, sería absolutamente renovador para nuestros pulmones sindicales.



EL TELETRABAJO Y LAS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD: EL RETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2021

Alberto Margalló Pascual.- Secretario de Negociación Colectiva

La igualdad es un objetivo destacado y prioritario de CCOO en sus estrategias de acción sindical y negociación colectiva.

En los últimos tiempos se había intensificado la exigencia de la igualdad y avanzado en el propio diagnóstico de los sesgos que mantienen nuestros marcos laborales y conseguido ciertas correcciones salariales de dichos sesgos con medidas tales como salario mínimo interprofesional (SMI) y los objetivos de salario mínimo convenio —que pretendían avanzar contra la discriminación salarial, la más evidente y grave en el nivel más bajo de la precariedad—.

Ya hemos hablado en otras ocasiones de: la necesaria inclusión y transversalidad del principio de igualdad en la negociación colectiva, la necesaria coordinación entre la negociación colectiva de planes de igualdad y la negociación colectiva de convenios y marcos laborales. Lo que incluye la corresponsabilidad sindical para que mujeres y hombres participen en la consecución de la igualdad laboral, social, familiar y personal; corresponsabilidad que hay que construir también desde el centro de trabajo y debe trasvasar a la cotidianidad de la vida personal, familiar y personal.

La crisis sanitaria convertida también en crisis social y económica ha venido a ralentizar esta progresión, algunos incluso quisieron aprovechar para dinamitar el avance de la igualdad y su reivindicación con la criminalización del 8M. Volvemos a descubrir nuevos escenarios, antes desconocidos, contagiados de desigualdad donde el hombre ha podido teletrabajar y la mujer ha debido todotrabajar.

Tras la práctica congelación de la negociación colectiva general y la específica en igualdad, debemos recuperar el tiempo perdido y afrontar la negociación venidera que se concentrará en 2021, para actualizarnos y avanzar. Tenemos un nuevo escenario y nuevas herramientas. La manida frase “el teletrabajo ha venido para quedarse”, que no deja de ser cierta, admite ciertas matizaciones: no es teletrabajo lo que hemos padecido, no es todo ventajas si no está regulado y viene con la discriminación encapsulada que no debemos permitir. Si distraemos la mirada perderemos: Si el trabajo no es igualitario, el teletrabajo tampoco lo será, desgraciadamente con el añadido de que resituar presencial y laboralmente de nuevo a la mujer en la casa conlleva socialmente en la actualidad la asunción de más obligaciones del hogar en exclusividad. El único antídoto es una buena regulación.

El teletrabajo, aun teniendo ventajas potenciales bien regulado, debemos advertir y focalizar minuciosamente en los riesgos —que no son menores— y es lo que debe orientar nuestra negociación en su regulación, aprovechando las ventajas y neutralizando los riesgos.

El teletrabajo puede significar para las mujeres una vuelta al hogar con lo que esto supone de su aislamiento del mundo laboral y de la sociedad o la vuelta al trabajo precario al no prever medidas de igualdad o el definitivo aislamiento de quien sufre violencia de género. El teletrabajo distinguirá también entre precariedad y calidad, y si lo construimos ahora, no podemos volver a feminizar la precariedad, ni precarizar el teletrabajo femenino, ni en condiciones, ni en funciones, ni en tiempo, ni en salario.

Algunos de los elementos mínimos e irrenunciables para que esto no suceda son: el carácter voluntario, reversibilidad, derecho a la desconexión digital, evaluación del puesto de trabajo, medios materiales a cargo de la empresa, ciberseguridad y protección de datos, vida privada, formación, carrera profesional, igualdad, condiciones laborales, derechos, entre ellos los derechos digitales, nuestra preferencia como modalidad complementaria a la prioridad presencial y desempeño mixto.

La perspectiva de género debe estar presente en todas las actividades que nuestra organización realiza para conseguir visibilizar las desigualdades y poder erradicarlas. No debemos olvidar que también existe una brecha de género en la recopilación de los datos y que proporciona como resultado una visión casi exclusivamente masculina, es por tanto primordial rectificar en estas cuestiones para poder encauzar el rumbo en la negociación colectiva y como no, en la regulación del teletrabajo.

Es indispensable incluir en los acuerdos la necesaria participación de las mujeres en todas las negociaciones formuladas desde una responsabilidad compartida sin olvidar incluir el lenguaje no sexista.

Hemos participado en la definición de la normativa que tiene que sostener la construcción del marco igualitario en el mundo del trabajo. Desde la aprobación de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha ido profundizando en leyes y desarrollos reglamentarios, que con los dos últimos reales decretos, reglamento de planes de igualdad y del reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, configuran más herramientas. También en la definición del real decreto que sustenta el teletrabajo donde se han incorporado recursos y derechos para permitir y dar pie a una negociación garantista en condiciones de igualdad. Pero como en toda negociación, el resultado dependerá del empeño y la correlación de fuerzas para exigir lo que queremos y que nos pertenece en derecho.

Si se hace, si se regula el teletrabajo, si abrimos ese nuevo escenario hagámoslo bien. No es fácil. No deja de ser una extensión del centro de trabajo y en el

centro de trabajo aún no hemos corregido las desigualdades. Pero debemos aprovechar que los nuevos escenarios obedezcan a la igualdad y debemos conquistarla en los centros de trabajo.

Las herramientas para conquistarla son la corresponsabilidad, registro de jornada y desconexión, derecho a la intimidad, registro salarial e igualdad retributiva, regulación del teletrabajo, planes de igualdad y su obligatoriedad en menores tamaños de empresas y su registro, convenios colectivos, organización sindical y la movilización laboral y social.

Las mujeres y hombres de CCOO debemos situarnos a la ofensiva en la negociación y por la igualdad. Sindicalmente, estamos afrontando de nuevo el reto de una sociedad en transformación: social por la pandemia y ante una digitalización que transformará el modelo laboral conocido. Ante un previsible deterioro del empleo en cantidad y calidad, más que nunca, debemos poner todos los esfuerzos en combatirlo y ganar esta batalla.

