

DONA

BUTLLETI INFORMATIU DE LA SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO PV

"Camí cap a la igualtat"

CONSTRUYENDO GENEALOGIAS PARA LA IGUALDAD

Vicenta Verdugo Martí. Historiadora

La exposición "Camí cap a la igualtat", es una muestra de la trayectoria de mujeres que desde diversos ámbitos e itinerarios sociales, culturales y políticos, han dejado huella a lo largo de la historia, construyendo a pesar de las restricciones impuestas por las sociedades de su tiempo, una nueva visión del mundo, una nueva forma de pensarlo y vivirlo, de una manera más justa, igualitaria y solidaria. Siendo las pioneras de lo que actualmente conocemos como los feminismos.

Los ecos de estas precursoras feministas nos llegan atravesando la historia, son ejemplos que ayudan a romper con el estereotipo habitual, según el cual en todas las épocas, las mujeres habrían estado dominadas y los hombres habrían sido sus opresores. Para acabar con esta noción de inmovilidad histórica, la historia de las mujeres nos enseña que el conflicto entre hombres y mujeres como conflicto histórico, evoluciona, varía y se reformula, en función de las épocas y necesidades. De tal modo que los cambios y acontecimientos producidos en todos los ámbitos de la sociedad, inciden directamente en la vida de las mujeres, trazando nuevos contornos en su relación con el mundo, apareciendo un espacio móvil, tenso y problemático, en el que las mujeres, actuaron como sujetos históricos, siendo partícipes y hacedoras de historia y no meros objetos pasivos de estudio.

Así, esta exposición nos muestra precisamente la participación y la acción de las mujeres en la

Del 16 al 25 de septiembre de 2009 en la Sede de CCOO PV en Valencia, podéis visitar la exposición "Camí cap a la igualtat". Es fruto del esfuerzo de mujeres activistas del feminismo del País Valencia. A través de la exposición os invitamos a dar un paseo por el pasado del movimiento feminista y comprender que a pesar de todo lo andado queda mucho camino por recorrer. Con este homenaje a nuestras precursoras se pretende hacer justicia al esfuerzo y tesón de todas ellas pero también es un homenaje a todas las mujeres que anónimamente luchan día a día, para que mujeres y hombres vivamos en equidad.

Cándida Barroso Chuliá
Secretaria de la Dona CCOO-



historia. En el recorrido expositivo se nos descubren distintas biografías femeninas transgresoras, que rompieron con las restricciones de género que les imponían las sociedades en que vivieron. Mujeres que a través de sus diversas experiencias de vida, de sus redes de relación y en contextos históricos distintos, utilizaron su capacidad para diseñar estrategias de resistencia, afrontando los retos de cada momento, a pesar de la situación de subalternidad y exclusión de derechos. Pero además, la exposición nos enseña la dinámica del feminismo, como un movimiento social que se ha desarrollado en diferentes contextos y territorios, con múltiples idearios de liberación, poniéndonos de relieve la diversidad de los feminismos y la variedad de sus expresiones. Es por lo que exposiciones como esta, ayudan a la difusión y construcción de una genealogía de mujeres que lucharon por la igualdad y pusieron las bases de un legado feminista del que somos herederas en la actualidad.



EUROPEAN COMMISSION
Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG

PARTENARIADO SINDICAL REGIONAL

Agreement title

**ARIADNA EQUALITY OF OPPORTUNITY AND THE
REGIONS OF EUROPE**

*Agreement ref. No
Commitment No*

**VS/2008/0451
SI2.511517**

17 y18 de Septiembre de 2009

Conferencia Europea de Valencia

HOTEL SOLVASA (Avda. del Puerto, 129, 46022, Valencia)

En el marco de la Convocatoria de Propuestas 2008 (VP/2008/001) "Las relaciones laborales y el diálogo social" de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (CE) la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CS CCOO PV), conjuntamente con otras organizaciones sindicales pertenecientes al Partenariado Sindical Regional, está desarrollando el proyecto "ARIADNA: La Igualdad de Oportunidades y las Regiones de Europa".

El proyecto pretende realizar análisis y propuestas desde el ámbito sindical acerca de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de las cinco regiones implicadas: Aquitaine (Francia); Hessen (Alemania); Emilia-Romagna (Italia), Wielkopolska (Polonia), País Valencià (España). La atención se centrará concretamente sobre dos aspectos: la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y las diferencias salariales que se producen entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Los días 17 y 18 de septiembre de 2009, se ha celebrado la Conferencia Europea en Valencia, con la asistencia y participación de: Paco Molina Balaguer (Secretario General de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià,

CS CCOO PV); Ofelia Vila Hernández (Secretaria de Cooperación Internacional y Movimientos Sociales de la CS CCOO PV); Cándida Barroso Chulia (Secretaria de la Mujer de CCOO del País Valencia); Guido Schwarz (Representante de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea); Walter Cerfeda (Secretaria Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos, CES); Tatiana Sapena Escrivà (Gabinete Técnico de la CS CCOO PV); Celia Ortega (D. G. de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social); Rafael Montero Gomis (Secretario General de la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana, CIERVAL); Anna Salfi (CGIL de la Emilia Romagna), así como la intervención de la Portavoz de CGT de Aquitania-Francia; la Portavoz de CGIL, UIL y CISL de Emilia Romagna-Italia; la Portavoz de DGB de Essen-Alemania; y la Portavoz de OPZZ y SOLIDARNOSD de Wielkoposka – Polonia

De las conclusiones daremos cuenta en próximos números de "DONA"

Podéis acceder a más información en
<http://www.pv.ccoo.es/ariadna>

POR DERECHO DE CITA.....

Las mujeres en el cambio de modelo productivo



Por María Pazos Morán

Un desarrollo humano, social y económico sostenible choca con las desigualdades de género. Actualmente, la división sexual del trabajo está deslegitimada. (Artículo publicado en El País el 01-09-2009)

Este otoño podría tener como protagonista, por fin, el gran debate pendiente sobre el cambio de modelo productivo, pues su necesidad parece ser el único acuerdo unánime entre todos los agentes sociales. Tras muchos meses de medidas dispersas y cortoplacistas, la sociedad española parece haberse convencido de que esta crisis es una oportunidad para abordar los problemas estructurales que aquejan a nuestra economía. Así pues, no puede ser más pertinente la propuesta de una Ley de Economía Sostenible por parte del Gobierno.

¿Estará la igualdad de género presente en este debate? A juzgar por las declaraciones, debería tener un lugar central.

Todos los políticos relevantes (y por supuesto las políticas) han afirmado ya que la desigualdad es socialmente injusta y económicamente ineficiente.

Tenemos una población femenina altamente formada cuyo capital humano se despilfarra en precariedad, subempleo, contratos a tiempo parcial, inactividad, economía sumergida y desempleo, fenómenos que lastran el funcionamiento del mercado de trabajo y merman la productividad. Para pasar del ladrillo al ordenador, podríamos empezar por no seguir despilfarrando el capital humano existente. La pobreza

infantil, los problemas demográficos o la violencia machista también están intrínsecamente relacionados con la marginación y la falta de autonomía de las mujeres, así en España como en Afganistán. En definitiva, como repiten todos los organismos internacionales aunque sólo cuando de estos temas se trata, la eliminación de las

desigualdades de género es necesaria para un desarrollo humano, social y económico sostenible a nivel mundial.

Una vez reconocidos los problemas, hay que identificar

cuál es el modelo de sociedad al que queremos dirigirnos a medio/largo plazo, para así planificar las reformas estructurales necesarias. Resulta aquí imprescindible preguntarse si es posible hoy una sociedad que integre a las mujeres (incluyendo muy especialmente a las mujeres inmigrantes y a las mujeres jóvenes) sin eliminar la división sexual del trabajo.

En otro momento histórico quizás fuera comprensible el sueño de una sociedad en la que las mujeres siguieran siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados, aunque con

✓ Tenemos una población femenina altamente formada cuyo capital humano se despilfarra en precariedad, subempleo,.....

normas rígidas para proteger sus empleos y con generosas prestaciones compensatorias a cargo de los presupuestos públicos.

Este modelo (denominado por Diane Sainsbury de separación de roles de género) ha demostrado su fracaso aún en países como Noruega, con un mercado de trabajo altamente regulado y con un elevadísimo gastopúblico, pues no ha conseguido ni compensar a las mujeres ni evitar la segregación horizontal y vertical del empleo. Pero es que la configuración actual de los mercados de trabajo hace que esa vía sea hoy inimaginable. Al contrario, el intento de blindar los empleos de las mujeres provoca aún más segregación,

- La incorporación de los hombres a las tareas domésticas, junto con buenos servicios públicos y horarios más cortos a tiempo completo, se perfila como una condición sine-qua-non para la incorporación de las mujeres al empleo de calidad por su propio pie,....

ya que se traduce para los empresarios en costes extra-salariales que se unen a la ya mayor probabilidad de ausencias femeninas para tareas de cuidados. Así, sobre todo en presencia de un exceso de oferta masculina más flexible, la aversión al riesgo aconsejará contratar hombres para los puestos estables y de responsabilidad.

Intentar mantener al 50% de la mano de obra a golpe de subvención no solamente resulta ineficiente sino que es imposible. En lugar de ello, basta con eliminar la causa de su vulnerabilidad,

que no es ni más ni menos que su mayor dedicación al cuidado.

Esta eliminación de los roles de género, antes impensable, está ya en el imaginario colectivo. La incorporación de los hombres a las tareas domésticas, junto con buenos servicios públicos y horarios más cortos a tiempo completo, se perfila como una condición sine-qua-non para la incorporación de las mujeres al empleo de calidad por su propio pie, sin que ni ellas ni nadie tengan que sacrificar su carrera profesional ni su vida personal.

De paso, pero muy importante, no viene nada mal que la otra mitad arrime el hombro por igual en lugar de



despilfarrar su capital cuidador, y más en tiempos de crisis económica y demográfica.

Por último, hay que computar las externalidades positivas de un cambio en el modelo actual de comportamiento masculino, pues este comportamiento diferencial provoca enormes problemas humanos y económicos en ámbitos tan variados como el fracaso escolar, la conducción temeraria o la violencia de género.

Afortunadamente, la división sexual del trabajo está deslegitimada y hoy la mayoría de la ciudadanía española se identificaría con un modelo de sociedad de personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad (individual earner/carer según Sainsbury). Así pues, basta con orientar las políticas públicas a ese modelo de sociedad. Para ello disponemos de muchos estudios sobre los efectos de unas y otras medidas, pues en las últimas décadas se ha acumulado una gran experiencia internacional y se ha desarrollado enormemente la investigación sobre el impacto de las políticas públicas.

El problema no es que se alcen voces contra estos objetivos, sino que se ignoran cuando se trata de política económica. Y ese olvido no sólo puede llevarnos a retrasar el cambio sino, lo que es mucho más grave, a caminar irreversiblemente en sentido contrario. Por ejemplo, la promoción del contrato a tiempo parcial es una causa de precariedad femenina y de ineficiencias en el mercado de trabajo, pero además establece una norma muy difícil de revertir.

Cuando Holanda o Suecia están luchando contra esta lacra social y económica, no parece muy razonable caer en ella. Igualmente, ya se está estableciendo la norma de que el cuidado de dependientes se resuelve por la vía de la paguita' a las cuidadoras familiares, inicialmente prevista como excepcional en la Ley de Dependencia. La crisis, que es una oportunidad para cambiar el modelo, también puede acentuar el impacto de estas medidas perjudiciales para las mujeres y para la economía.

El programa de reformas necesario para el cambio de modelo está esencialmente contenido en el manifiesto Feminismo ante la crisis, promovido por 28

entidades y 400 personas a título individual.

(www.feminismoantelacrisis.com).

No todas las propuestas suponen un aumento del gasto público. Al contrario, se propone la eliminación de figuras regresivas como la tributación conjunta en el IRPF, lo que ya aconseja hacer la propia Exposición de Motivos de la vigente Ley 35/2006 del IRPF, y lo que supondría un considerable ahorro fiscal. Otras medidas han sido ya promesas electorales, como la universalización de la educación infantil desde los cero años; y otras, como los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles, responden a una demanda a la que ningún agente social se opone explícitamente.

Pero el mayor enemigo de las reformas estructurales es, junto al cortoplacismo, el de las resistencias no declaradas, de las que ya se lamentaba Clara Campoamor en su libro *Mi pecado mortal*, recordando cómo sus razones en pro del voto femenino ni se rebatían ni se apoyaban sino que simplemente se acallaban.

Por ello, el mejor escenario imaginable es el que avanza la vicepresidenta Económica al declarar que "todas, absolutamente todas las figuras tributarias están en revisión". Ojalá sea así y, por fin, se configure el pacto social para el New Deal inclusivo, feminista, ecológico y demográficamente viable que tantas personas estamos reclamando.

María Pazos Morán es investigadora del Instituto de Estudios Fiscales y autora del libro *Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el Siglo XXI*

ACCIONES REIVINDICATIVAS



Mesa redonda

Salud sexual y reproductiva. Derechos desde una perspectiva laica y una perspectiva católica

Lunes 28 Septiembre 2009

Hora: 19 h

Con la participación de:

- Cristina García Pascual (Universidad de Valencia),
- Elfriede Harth (Representante en Europa de Catholics for Choice - CFC),
- María Consuelo Mejía (Red Latinoamericana de Católicas por el Derecho a Decidir).
- Foro de Debates.

Lugar: Universitat de València. LA NAU calle Universidad, 2

Aula Seminarios.

Organiza: Católicas por el derecho a Decidir miembros de la Plataforma pel Dret a Decidir de les Dones de València.

ANTE EL NUEVO ANTEPROYECTO DE LEY PEDIMOS UNA REFORMA... QUE RECONOZCA EL DERECHO A DECIDIR DE LAS MUJERES Y DESPENALICE EL ABORTO VOLUNTARIO
MÁS DERECHOS, SIN RECORTES!!!!

CONCENTRACIÓN

Plaza del Museo Reina Sofía, Madrid

- ♀ Mesas informativas: jóvenes, sanidad, código penal, laicismo y solidaridad internacional.
- ♀ Lectura del Manifiesto "Mujeres ante el Congreso"
- ♀ Actuación teatral "El retablo de las penalidades que las mujeres pasamos para poder abortar"
- ♀ Batucada y "Cantar de ciegos"
- ♀ Video Forum previo al acto (consultar el blog)

Sábado 26 de septiembre de 18 a 21h
Ven y actúa!!!!

Para más información entra en <http://mujeresantecongreso.blogspot.com>

De la prensa.....Levante-EMV.com » **Valencia**

Una joven denuncia que ha sido rechazada por la contrata de jardines por su embarazo

CC OO cree que es un caso de discriminación y ha presentado el problema ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación



Por **JOSÉ PARRILLA** (foto Ferran Montenegro)

La empresa adjudicataria de la contrata de jardines de la zona norte de Valencia ha impedido la incorporación al trabajo a una mujer embarazada de cinco meses después de haber firmado el contrato, haber pasado el reconocimiento médico y presentarse al tajo incluso con el uniforme de faena.

La joven cree que se trata de una discriminación por su embarazo y se ha dirigido, a través de Comisiones Obreras, al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para tratar de resolver el problema. También ha comunicado su caso a la alcaldesa de Valencia y a la Conselleria de Bienestar Social.

E. B. L., de 26 años de edad, es madre de una niña y en la actualidad va por el quinto mes de embarazo de la segunda. Desde hace ocho años viene trabajando durante el verano en este servicio de jardinería, donde sus padres tienen un puesto fijo. Y este año se apuntó como siempre a la bolsa de trabajo constituida para cubrir las aproximadamente 80 vacantes que se producen por vacaciones del personal.

"El día 22 de junio -relata- me llamaron para firmar el contrato, pasé el reconocimiento médico y me dieron la ropa para incorporarme el día 2 al trabajo". Ese día acudió a Viveros y "el técnico empezó a asignar puestos a todo el mundo menos a mí". "No me dieron ninguna explicación, sólo le dijeron al representante sindical que no había trabajo para mí", explica.

Después de cuatro horas esperando, la joven se dirigió a Comisiones Obras y han pedido la intervención del SMAC, donde espera resolver el problema o al menos saber algo más de lo que ha pasado, porque, de momento, "la empresa no me ha rescindido el contrato ni me ha despedido ni me ha comunicado nada oficialmente", dice.

En su opinión, se trata de un caso de discriminación por su embarazo, pues a pesar de estar en el quinto mes de gestación puede hacer la mayoría de las labores que le encomienden. "Cuando pasé el reconocimiento médico -afirma- sólo me dijeron que no tirara veneno".

Está muy afectada también porque el técnico en cuestión la "amenazó con tomar represalias contra sus padres si decía algo".

Cándida Barroso, responsable de Mujer de Comisiones Obreras, lamentó el hecho de la discriminación en sí mismo y más aún en el caso de esta joven, que tiene cargas familiares y está en paro, lo que significa que está en riesgo de exclusión social. De hecho, el próximo mes de septiembre dejará de cobrar y su compañero también está desempleado.

Barroso lamentó que tanto la Generalitat como el ayuntamiento tengan planes de igualdad y luego pasen estas cosas. Se pregunta, y le pregunta al Conseller Juan Cotino, si tendría que haber dicho que quería abortar para que alguien le ayudara.

Notícies.....

La baixa per IT no és mai causa per a perdre el dret a vacances, encara que s'esgote l'any en què s'ha generat.



Aquest és el cas de la sentència del Jutjat Social núm.1 de Palma

de Mallorca, el qual, enfront d'una demanda d'una companya del sector dels grans magatzems (CC Carrefour), en la qual han reconegut el seu dret a gaudir de les vacances, tot i coincidir el seu període assignat amb una situació d'IT.

CCOO manté, tot i les traves de l'empresa i de les diverses sentències dels jutjats en contra, que les vacances no s'han de perdre per haver estat de baixa en el període assignat per a aquestes, i hem insistit, tot i això, a demanar el dret enfront de l'empresa i dels tribunals.

És cert que la jurisprudència espanyola (TS), caminava per no reconèixer aquest dret, però això ha canviat radicalment arran de la Directiva 2003/88/CE, consolidada amb la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 20 de gener de 2009 (assumptes C-350/06 i C-520/06). La Directiva i la sentència esmentada, duu els jutjats socials d'Espanya a canviar el criteri anterior i fallen a favor dels treballadors i

de les treballadores que demanen aquests drets.

Aquest és el cas de la sentència del Jutjat Social núm.1 de Palma de Mallorca que enfront d'una demanda d'una companya del sector dels grans magatzems (CC Carrefour), a la qual han reconegut el seu dret a gaudir de les vacances tot i coincidir el seu període assignat amb una situació d'IT. La decisió compensa econòmicament la treballadora amb 632,98€, més els interessos de demora, per haver-se produït la sentència durant l'any natural següent al de la meritació del dret.

En els fonaments de drets de la sentència esmentada, s'hi recull l'argumentació següent: "La STJE de 20 de gener de 2009, estableix en el núm. 2 de la seua declaració, "L'article 7, apartat 1, de la Directiva 2003/88 ha interpretat en el sentit que s'oposa a disposicions o a pràctiques nacionals que prevegen que el dret a vacances anuals retribuïdes s'extingeix quan finalitza el període de pròrroga fixat pel dret nacional, fins i tot quan el treballador o la treballadora s'haja trobat en situació de baixa per malaltia durant la meritació i la seua incapacitat laboral haja perdurat fins a l'acabament de la seua relació laboral, raó per la qual no ha pogut exercir el seu dret a vacances retribuïdes."

Correu de la Secretaria de la Dona de CCOO PV: dona@pv.ccoo.es