



II BOLETÍN DEL ÁREA DE IGUALDAD DE GÉNERO

6 de julio 2012

-ÍNDICE-

1. CONFLICTOS Y LUCHAS:

- ¡CAF ESCUCHA LA LIMPIEZA ESTÁ EN LUCHA!
- JAIETAN DENOK JAI! EL SILENCIO DE EMAKUNDE
- DESPIDOS EN RESIDENCIA AMMA
- SENTENCIA FAVORABLE: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN OSAKIDETZA

2. 28J- 2012: CON ORGULLO LESBOGAYBITRANS Y DE CLASE

3. A TENER EN CUENTA:

- ISLANDIA: ¿PODER FEMENINO?
- ECOFEMINISMO: ¿QUÉ ES? ¿QUÉ PROPONE?

1. CONFLICTOS Y LUCHAS

¡CAF ESCUCHA LA LIMPIEZA ESTÁ EN LUCHA!

Con este imponente título quizá penseis que la plantilla de CAF (Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles) en Beasain (alrededor de 2000 trabajadores/as) esté en huelga. Y sí que es cierto que hay un colectivo de trabajadores y sobre todo, de trabajadoras, que llevan desde el 30 de abril en huelga indefinida.

Se trata de 28 trabajadoras de la limpieza cuyo objetivo en principio era equiparar su sueldo al rango más bajo del ámbito del Metal. Las demandas varían al aprobarse la reforma laboral en febrero del 2012. Así, la lucha se redirige y la petición de las trabajadoras es que Uni2 y Ute, que actualmente se encargan del servicio de limpieza, accedan a negociar un convenio que mantenga la ultratractividad, y que rechace la flexibilidad y el descuelgue. One, otra de las anteriores subcontratas, dejó CAF junto con EULEN, otra subcontrata, esta última despedida por vulnerar el derecho a la huelga. Inspección de trabajo califica de “infracción muy grave” y señala que “la empresa no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa cuando se comunicó la convocatoria de huelga”.

A simple vista puede parecer que la lucha de estas 28 compañeras/os sea otra lucha más, pero lo cierto es que hay mucho en juego. La no aplicación de la reforma crearía un precedente en una empresa con enormes beneficios y mayores reconocimientos a nivel social y económico. Y la negativa de la empresa a negociar no se da por casualidad.

En estos tiempos en donde impera el miedo y los puestos de trabajo peligran en cada momento, conflictos como éste dan la talla sindical. Para algunos, un conflicto de “baja intensidad”, protagonizado por un colectivo totalmente precario e invisible como es el de la limpieza, dan ejemplo de lucha en las peores condiciones cuando la empresa juega al desgaste y a la eternización del mismo.

Entre las distintas acciones que están llevando a cabo tanto en la empresa como fuera de ella están: el CAFPAMIENTO que han montado en la puerta de CAF, las manifestaciones, performances, asambleas..., que siguen sin cesar. Necesitan todo nuestro apoyo.

Y qué mejor manera de narrar esta lucha y de seguirla a partir de las voces de sus protagonistas. De esta forma, en el diario de las huelguistas, encontramos los testimonios y opiniones que de manera directa y personal lo cuentan así:

Me llamo Carmen Ramos y soy trabajadora de CAF desde hace unos pocos meses. Me dedico a la limpieza porque me gusta. He estudiado limpieza y mantenimiento de edificios entre alguna que otra cosa. Sí, los de limpieza no somos ignorantes y te puedes especializar en ello.

...Ya hemos demostrado que somos muy importantes para el funcionamiento de la empresa. Imprescindibles? Me atrevo a decir que sí. Si CAF no vulnerara nuestros derechos haciendo que otras personas realicen nuestros trabajos, CAF tendría sus puertas cerradas.

Otra compañera se pregunta:

¿Si fuéramos hombres en huelga estaría ya solucionao? Ya que somos 22 mujeres y 6 hombres. ¿Qué pasa que las mujeres somos más ignoradas?

En otras empresas han iniciado huelgas con hombres y ya han llegado a un acuerdo, ha sido visto y no visto ¡Es alucinante! Y nosotras aquí peleando ya 3 meses y sin solución.

Blog de la lucha: <http://cafgarbiketagreban.wordpress.com/>

JAIETAN DENOK JAI! EL SILENCIO DE EMAKUNDE

La apertura de los comercios en domingos y festivos plantea un conflicto con muchas aristas y muchos frentes. Un conflicto latente y de plena actualidad que augura una pelea llena de obstáculos, con campaña mediática tóxica y beneplácito empresarial y gobernante.

La campaña “Jaietan denok jai” comprende a muchos actores (sindicatos, asociación de consumidores y comerciantes), y entronca con propuestas de fondo como son el modelo de sociedad, las formas de producción y de consumo, la sostenibilidad ambiental, la vida en los barrios, el empleo, la solidaridad, la organización de los cuidados, etc.

Podríamos hablar de cada uno de todos los frentes mencionados, pero esta vez nos centraremos en la parte de los cuidados y en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El tiempo, y el uso y disfrute del mismo, se presentan hoy por hoy como un bien preciado y “renunciable”. Renunciable para nosotros/as mismos/as, para nuestra familia, amistades y para el ocio. Cada vez menos personas disponen de tiempo y las que lo disponen se encuentran, por lo general, fuera del mercado laboral. Existe además, un reparto desigual de los usos del tiempo entre mujeres y hombres.

Y precisamente, la campaña Jaietan denok Jai pone en el centro la valía del tiempo y su irrenunciabilidad para con nuestras vidas dentro y fuera del ámbito laboral.

Aunque se empeñen en decir que se van a crear puestos de trabajo, que el pequeño comercio se tiene que “reciclar” o que una ciudad turística tiene que ofrecer servicios y horarios extraordinarios, sabemos que de fondo se asoma un modelo de sociedad individualizado, carente de derechos y garantías tanto sociales como laborales.

Justamente en el sector servicios, y en este caso el comercio, la participación de las mujeres es muy alta, prácticamente el 80%. De sobra es conocida su dificultad para compatibilizar trabajo y vida personal, a lo que se suma su sobre representación, casi en totalidad, de las reducciones de jornada y excedencias por guarda legal, sin mencionar los contratos temporales y a tiempo parcial.

Y en todo esto: ¿qué dice EMAKUNDE? ¿qué dice la institución que promueve la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres? ¿las buenas prácticas en cuanto a la reordenación de los tiempos a nivel local en los países nórdicos no son válidos aquí?

Su respuesta ante la campaña ha sido la elusión y la dejadez. Parece, a su entender, que no se trata de una cuestión de igualdad de género, entre otros componentes, y que la reordenación de los tiempos y la lucha por un empleo digno son cuestiones que nada tienen que ver con una igualdad real y efectiva.

La conciliación real de la vida laboral, familiar y personal se está convirtiendo en un lujo al alcance de pocos/as así como en un producto de marketing institucional y de responsabilidad social corporativa. Todo es válido en tanto se mantengan los beneficios. Nuestra renuncia a nuestro tiempo y a la corresponsabilidad, también.

Hay un tiempo para las cosas que no se pueden comprar como aparece en el siguiente video:
<http://www.youtube.com/watch?v=zEq2pZcMkQA>



DESPIDOS EN RESIDENCIA AMMA

Aún no nos queda tan lejos la batalla que las compañeras de la Residencia de Ariznavarra de Gasteiz libraron durante 2 años, 9 meses y 17 días. La huelga más larga en la historia de este sindicato que marca un antes y un después y que marca una confrontación directa con administración pública y empresa privada.

En el caso de la Residencia Amma nos encontramos de nuevo frente a la impunidad y la irresponsabilidad de gobierno, banca y empresa privada ante un servicio fundamental para el sostenimiento de la vida: el cuidado de las personas dependientes.

La dirección de Amma Navarra sumó seis despidos completamente injustificados a su negativa de negociar el convenio propio de empresa caducado desde finales de 2009.

No hay que olvidar la responsabilidad del Gobierno de Navarra como titular de buena parte de las plazas concertadas en las residencias de Amma.

Ante toda esta situación, la plantilla, (21 delegadas de ELA sobre un comité de 33) se ha movilizado: concentración frente a la sede de Caja Navarra (principal accionista de Amma) y huelga a finales de junio.

Su salida más imaginativa es recurrir a los despidos objetivos, echando mano de la reforma laboral de PP y UPN.

Eso sí, en la mesa de negociación Amma tiene el cinismo de pedir paz social y comprensión con la dureza de la situación. Así regula las cosas la nueva directiva de Amma, con meras cuentas y números que cuando no cuadran, las hacen cuadrar a costa de la plantilla.

Si a esto añadimos que ya se ha publicado que Amma suena como futura compra por parte de SARquavitae, ¿que nos queda? Nos queda dejar clara la poca transparencia que han tenido y siguen teniendo estos señores de cara a la plantilla y los usuarios.

Queda claro también que la base de su negocio es el dinero fácil importándoles bien poco o nada que trabajan con y para personas.

Y desde luego queda muy claro que el dinero público invertido en Amma sigue sin tener un control riguroso sobre dónde, cómo y para qué se gasta. Ni Caja Navarra ni el Gobierno de Navarra se preocupan de regular y pedir explicaciones a Amma. Le dejan campar a sus anchas y hacer lo que “estimen oportuno para regular las cosas”.



SENTENCIA FAVORABLE: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN OSAKIDETZA

El juzgado nº 1 del contencioso administrativo de Vitoria-Gasteiz falla a favor de una trabajadora de Osakidetza a la que esta administración no prorroga un contrato eventual al estar en situación de Incapacidad Temporal por motivos relacionados con el embarazo.

ELA defendió desde el primer momento a dicha trabajadora dentro y fuera del juzgado, y considera que esta sentencia es de especial trascendencia.

El motivo es que sienta la vía para la protección de los derechos de la mujer en situación de embarazo, que aunque recogida por ley, en la práctica deja desprotegidas en el terreno laboral a muchas trabajadoras que, como la demandante, son cesadas a la fecha de finalización de su contrato temporal.

La importancia de esta sentencia es que considera nulo el cese de la trabajadora, pese a haberse producido en la fecha prevista, porque considera acreditado que la única causa del mismo fue la IT por motivos de maternidad, dado que si ésta no se hubiera producido, la prórroga del contrato se habría dado sin problemas.

Por otra parte, la sentencia obliga a Osakidetza a reconocer el tiempo no trabajado por culpa del cese como servicios prestados en esta administración, así como al abono de los salarios dejados de percibir en el tiempo en el que la trabajadora hubiera sido susceptible de contratación.

Desde ELA entendemos que los servicios públicos deben ser “exquisitos” en cuanto al cumplimiento de las normas, haciendo prevalecer el espíritu de las leyes sobre cualquier otra circunstancia. En este caso con un objetivo fundamental, conjugar el derecho al trabajo con el derecho a la maternidad.

2. 2012- 28J: CON ORGULLO LesboGayBiTrans Y De Clase

¡Sorpresa! un sindicato de clase abertzale, ELA, se une y reivindica el día del orgullo y de los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales este 28 de junio del 2012.

En el día en el que ondea la bandera multicolor (no en la mayoría de las instituciones) y la consigna “gay friendly” se multiplica, como organización sindical, nuestra aportación más genuina parte del mundo del trabajo, y desde ahí nos manifestamos.

Para nadie es una sorpresa (hay que reconocerlo) que el espacio sindical, así como el resto de los sectores vinculados al mundo laboral, no han sido precisamente abanderados en lo que a los derechos de los colectivos LGTB se refiere.

Supuestamente asumidas en nuestro discurso e ideario político, más bien las luchas de estos colectivos quedan con frecuencia reducidas al ámbito privado o a una cuestión de índole personal; y ya sabemos que el espacio privado es sinónimo de individualidad y de silencio ante la primacía de lo público y de lo visible. “Lo que no se nombra no existe”.

Pero ante esta ecuación en donde se contraponen lo público y lo privado, el silencio y la visibilidad, ¿por qué no rescatar que “lo personal también es político”? La despolitización de todo lo que sucede de puertas para adentro en nuestras casas y en nuestras alcobas no se da por casualidad.

Los cuerpos, deseos y opciones de vida divergentes cuestionan el modelo de sociedad que tenemos desde sus entrañas. Confrontan de lleno el eje heteropatriarcal que cimenta nuestras vidas y que pasa desapercibido como un “engrasador natural” de la sociedad. Todo ello, por supuesto, bajo un sistema de clases y de castas sociales y económicas en donde el mercado de trabajo se erige como un soporte normativo más.

Desde ahí, desde el ámbito laboral se castiga también la visibilidad de las identidades y opciones de género no normativas, más aún en el caso de las mujeres. Quizá, muchas veces no de manera directa, pero indirectamente, la lesbofobia, la homofobia y/o la transpatologización permean todas las estructuras sociales y económicas.

En una coyuntura como la actual, en la que los adalides de la moral y de las viejas costumbres salen del armario con fuerza y viven en un idílico matrimonio con los jerarcas neoliberales, “garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en el mercado de trabajo” resulta un principio irrenunciable que hay que nutrir con mayor contenido político cada día.

Tenemos que armar de contenido y de propuesta la negociación colectiva y nuestra acción sindical. Sí, también en la lucha a favor de los derechos de personas LGBT.

Conseguir medidas y acciones vinculantes concretas en los centros de trabajo, a partir de las plataformas reivindicativas e incluso con los planes de igualdad. Desde el acceso al puesto de trabajo, a la permanencia en él y en el desarrollo profesional, una opción sexual divergente, una identidad de género no normativa y/o su visibilización, entre otros factores, no pueden ser marca o factor de discriminación y de desigualdad en el mercado laboral y fuera de él.

Aunque los tiempos que corren soplan en nuestra contra y asistimos a una avasalladora oleada de

neoconservadurismo social, moral y económico, los movimientos sociales y el sindicalismo reivindicativo necesitan unirse ante tremendas embestidas.

Asimismo, sin un cuestionamiento del ordenamiento de fondo será difícil transformar nuestras mentes, cuerpos y agendas políticas a pesar de que de forma individual personas referenciales del ámbito político, cultural, social, etc, protagonicen sonadas salidas de armario, se travistan, cambien de sexo o cuestionen puntualmente nuestras identidades de género.

Incluso a las instituciones locales les ha dado en los últimos tiempos por publicitar su amistad LGTB, realizar campañas de sensibilización, etc, mientras, de la misma manera, siguen manteniendo ordenanzas municipales y leyes no escritas contrarias a la libertad sexual y en favor del mantenimiento del orden y la norma.

De esta forma, reconociendo igualmente, las dificultades para politizar e integrar en agenda común las reivindicaciones sociales y laborales de colectivos históricamente invisibilizados y discriminados como los colectivos LGBT, este 28-J desde ELA nos sumamos a la reivindicación de esta jornada de lucha con orgullo de clase.

3. A TENER EN CUENTA:

ISLANDIA: ¿PODER FEMENINO?

“El centro de atención político cambia cuando hay más mujeres en el Gobierno; quiero decir que hay una diferencia en lo que se debate. Por eso en estos últimos tres años ha ocurrido algo grande e importante, y en lo que no creo que haya posibilidad de dar marcha atrás. Hemos cambiado la naturaleza de la discusión”.

http://internacional.elpais.com/internacional/2012/03/09/actualidad/1331323885_752952.html

ECOFEMINISMO: ¿QUÉ ES? ¿QUÉ PROPONE?

“Creo que una posición ecofeminista ilustrada, en tanto teoría crítica de la cultura androcéntrica y antropocéntrica, nos permite comprendernos mejor como especie y entender las causas y las consecuencias de la tajante división entre Naturaleza y Cultura que marca nuestra historia e intentar superarla. Los seres humanos somos Naturaleza y Cultura en una compleja unidad. Será necesario recordar a los varones que “también” comparten esa misma doble pertenencia, una verdad a menudo olvidada debido a la construcción de la virilidad patriarcal. Lograríamos, así, una redefinición del ser humano un poco más realista, más modesta, más igualitaria y más apta para hacer frente a los problemas del siglo XXI”. (Alicia Puleo)

http://www.ecopolitica.org/index.php?option=com_content&view=article&id=107%3Aecofeminismo-la-perspectiva-de-genero-en-la-conciencia-ecologista-&catid=25%3Aecofeminismo&Itemid=1