

Mujer, sindicalismo y sociedad

Miradas anarcosindicalistas y libertarias

Confederación Nacional del Trabajo



Confederación Nacional del Trabajo

Edita y coordina: Secretarías de Acción Sindical y Social
sindical@cnt.es / social@cnt.es

Colabora: Secretaría de Formación y Estudios

Secretariado Permanente del Comité Confederal CNT-AIT. Marzo 2013.
Historiador Domínguez Ortiz 7, local 2. 14002 Córdoba. Apartado 2138-14080 Córdoba.

sp_cn@cnt.es / www.cnt.es / @cnt1910

índice

Conciencia de clase y género:
Transversalidad en la lucha por la
igualdad

4

Exclusión social, una perspectiva de
género

9

¿Autogestión para quién?

16

La Mujer Trabajadora, sujeto
doblemente golpeado. Implicación
de la Reforma Laboral sobre la mujer

21



Conciencia de clase y género: Transversalidad en la lucha por la igualdad

La libertad de todos/as y cada uno/a de los seres humanos –con independencia de su género- depende de cada una de las cadenas que nos sigan aprisionando. Porque en el anarcosindicalismo no celebramos conmemoraciones sin reivindicarlas desde la consecuencia y la realidad diaria, a diferencia del igualitarismo que defiende la burguesía.

Antonia Madueño
CNT Valencia

Divide y reinarás. Esta adaptación maquiavélica de la máxima de Julio César martillea los cimientos de la lucha de la mujer trabajadora en forma de letanía.

La problemática de la trabajadora y sus pésimas condiciones laborales por causa de la desigualdad salarial, la mayor desregularización de sus empleos, su extremadamente dificultosa emancipación y su doble sometimiento, ha sido y es catalogada en numerosas ocasiones -directa e indirectamente- como un “asunto de mujeres” que, como tal debe ser tratada -solo por mujeres- y contra la cual se debe luchar, en primer lugar, desde la perspectiva de género y, después -y si acaso-, desde el ámbito sindical. Una lucha disgregada, diferenciada y, por tanto, dividida.

Herederos de la segmentación entre clase y género -objeto del escapismo del feminismo burgués interclasista que se autoproclama el 8 de marzo en pro de esta lucha-, desde los sindicatos “institucionales”, las soluciones pasan necesariamente por alternativas

estratégicas que sean capaces de abordar el impacto de esta problemática en la vida de las mujeres, manteniendo, por ejemplo, las cuotas o niveles de representatividad de éstas en los órganos para la toma de decisiones, en los Comités Ejecutivos, asegurándose una incorporación a la negociación colectiva, no sólo desde la perspectiva de la transversalidad de género sino -principalmente- desde los planes de igualdad y sus políticas de paridad (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIMH). Para ello, son las Secretarías o Departamentos de la Mujer, estructuras sindicales que, con objeto de denunciar la desigualdad que sufre la trabajadora, tienen el cometido de originar políticas que puedan incluir una perspectiva de género en el ámbito laboral elaborando propuestas de acción sindical. Éstas se presentan como interventoras en las negociaciones colectivas y abanderadas de la lucha contra la desigualdad y la discriminación, siendo firmes veladoras de hacer cumplir las leyes de representación sindical fomentadas por las medidas de discriminación positiva -preferentemente denominada “acción positiva”- (Tratado de Ámsterdam sobre la igualdad), las cuales son consideradas como impulsoras y únicas

posibilitadoras de una igualdad “real” en sus respectivas organizaciones.

Es por medio de estos órganos estatutarios “especializados”, que se dota a las mujeres de espacios -ilusorios- para atender problemáticas “específicamente femeninas” en el trabajo y propiciar e impulsar la participación activa de las trabajadoras en el funcionamiento sindical.

Así pues, y a pesar de posicionarse desde estos órganos en contra de limitar el ámbito de la participación sindical de las mujeres a estructuras específicamente creadas para ello en detrimento de la transversalidad, la realidad es que la implantación de las llamadas Secretarías o De-

partamentos de la Mujer es bastante reducida entre la base sindical. Puesto que, lo que debiera ser la más que deseable coordinación con las Secretarías Generales, de Organización, Acción Sindical o Formación de sus organizaciones en cuestiones como la redacción de documentación o comunicados -más allá del 8 de marzo-, o en las planificaciones más elementales, no está entre sus funciones habituales.

La transformación de estas organizaciones sindicales y de su forma de hacer sindicalismo por otra que emplace a las mujeres a participar activamente en él, desterrando la imperante masculinización, es un objetivo que difícilmente puede acometerse con las circunstancias planteadas y en el contexto de espacios de segregación -raras veces se encuentra a hombres ocupando, ya no cargos, sino algún lugar en los grupos de trabajo que componen estas Secretarías-. La proyección de estos organismos deviene en una acción puramente externa y superficial, sufriendo, por ello, una completa anulación en lo que a la estructura interna de estas organizaciones se refiere, así como en posibilitar los cambios marcados en su lista de objetivos.

Sin embargo, y a pesar de la imposibilidad de tener una participación real en las estructuras internas de sus sindicatos, uno de los autoproclamados logros es el incremento en la ya mencionada representación de mujeres en los mismos órganos de estos sindicatos a raíz de los sistemas de cuotas -en los cuales las candidaturas en los comités directivos en base a la pro-

porcionalidad de su afiliación sea sistemática-. La argumentación esgrimida para ello no es otra que la terminológicamente contradictoria “discriminación positiva”, también conocida como “acción positiva” -eufemismo “posmoderno” que, parece ser, provee a emisor y receptor de un nivel de discriminación

menos obvio y más ético-. Esta medida, tiene como fin la *protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social*; bajo la premisa que exponía Aristóteles: *igualdad para los iguales y desigualdad para los desiguales*.

La perversión del lenguaje y sus variables infinitas se presenta en la “discriminación positiva” para hacer de lo lógico algo cuestionable hasta llegar a la conclusión de que nada puede ser verdaderamente sabido, aceptando lo -lógicamente- execrable y recurriendo, para justificarlo, a una combinación entre paradoja terminológica e incongruencia conceptual. Todo es relativo -dice la posmodernidad-.

La discriminación siempre será discriminación, puesto que ésta no se define en grados o niveles. O se discrimina o no.

Ahondando en las múltiples variables -y recovecos- que el lenguaje nos ofrece, es necesario un breve análisis de las medidas de acción positiva, las cuales pretenden

La discriminación siempre será discriminación, puesto que ésta no se define en grados o niveles. O se discrimina o no

establecer una diferenciación entre igualar las oportunidades entre hombres y mujeres para obtener un resultado y, “por contra”, asegurar un resultado tras haber ofrecido una serie de oportunidades como parte de un plan que beneficie a mujeres sobre hombres respondiendo a unas determinadas cuotas. Una de las incógnitas al respecto es la diferencia que se establece, por ejemplo, en la práctica de las cuotas si realizamos una “discriminación positiva” o una acción positiva. Si con la acción positiva se pretende la eliminación de los posibles obstáculos para garantizar el ejercicio de derechos en igualdad, en el caso planteado anteriormente responde, a todas luces, a las mismas medidas discriminatorias.

Mediante estos mecanismos “igualitarios”, se observa una “garantía” de representación a través de unas cuotas que en nada tienen en cuenta su contenido y, por ende, su calidad -al menos, no necesariamente-. Además del consabido carácter paternalista de estas acciones, resulta en una discriminación directa -que no positiva-, como lo es todo tipo de discriminación. Un insulto a la inteligencia y la capacidad de muchas mujeres trabajadoras, que ven la ofensa, no sólo en la “discriminación positiva”, sino en que el logro se muestre en la igualdad de representación en cargos represivos que representan al sistema que las trata -precisamente- con desigualdad. Sufren, pues, una doble explotación e injusticia perpetrada por el capital, razón última de todas los tipos de desigualdad que padecen hombres y mujeres.

Las Secretarías o Departamentos de la Mujer, no son más que una forma subvencionada de segregar y mantener ocupadas a las mujeres en “sus asuntos de mujeres”, con sus cargos específicamente creados para

mujeres que las mantendrán ocupadas en sus “quehaceres”. Con un poco de suerte, no molestarán demasiado entrometiéndose en aquellas cuestiones trascendentales y vertebradoras del ámbito sindical. A duras penas, sí ocuparán Secretarías de Políticas Sociales o Emigración, lo cual no deja de ser una curiosa ejemplificación de la paridad que defienden desde estos órganos. En ellos, algunas mujeres tienen al fin su -tan ansiada como irrealista- estructura “de poder y toma de decisiones” con el fin de ser escuchadas y tenidas en cuenta para la transformación de las estructuras internas de sus sindicatos. Nada más lejos de la realidad, puesto que, como ellas mismas reconocen, Secretarías “de poder” como las Generales o de Organización, están actualmente vetadas a las mujeres y permanecen bajo las directrices de hombres -que, obviamente, ejercen su poder.

Porque, ¿de quién depende en última instancia la coordinación entre la Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Acción Sindical, por ejemplo? ¿Cómo se produce la toma de decisiones en estas estructuras “especializadas”? Todas aquellas acciones que realicen -o si quiera planteen- las Secretarías de la Mujer pasarán, en primera instancia, por el filtro de la Secretaría de Igualdad -dirigida por un miembro de la Comisión Ejecutiva- el cual, debe necesariamente “supervisar” -oficialmente, “convivir con”- las Secretarías en cuestión, dependiendo éstas, a su vez, directamente del/la Secretario/a Ejecutivo/a de la Secretaría de Igualdad.

Este circunloquio “semántico-burocrático”, no puede sino desembocar una vez más en aquellos que ejercen el poder en estas organizaciones sindicales y que, del mismo

Las Secretarías o Departamentos de la Mujer, no son más que una forma subvencionada de segregar y mantener ocupadas a las mujeres en “sus asuntos de mujeres”

modo, se satisfacen del cómodo silencio de aceptación y conformismo que gotea desde Departamentos y Secretarías revestidas de estudios e informes rebosantes de retórica feminista, declaraciones de principios y planes de acción, que se quedan en la práctica que va desde la transcripción de ese discurso a su impresión en una hoja en blanco. Nos encontramos, entonces, con Secretarías “fantasma”, ya que están vacías, tanto en acciones concretas como en la coordinación con el resto de Secretarías y la participación interna de éstas mediante la transversalidad, estrategia que, contradictoriamente, reconocen como idónea.

La transversalidad o *mainstreaming* de los problemas de la mujer trabajadora en todas y cada una de las estructuras de una organización sindical, teniendo en cuenta la perspectiva y condicionantes que de ella proceden en todas las acciones o medidas que emanen de la organización, es la única forma real y efectiva de que existan garantías que permitan a las mujeres, no solo su participación activa, sino la valoración de sus voces y decisiones.

La problemática de la mujer trabajadora no será, siquiera, justamente abordada mediante la teorización segregada, el mero análisis estadístico o la enésima revisión de las prácticas sexistas en el ámbito laboral, sindical y familiar o fomentando políticas de igualdad. Tampoco con planes de trabajo presentados por la Secretaría de la Mujer definidos como puente entre el movimiento sindical y el movimiento feminista. La lucha de las mujeres trabajadoras no debe ser puente ni enlace de ninguno de estos movimientos, puesto que no concibe la separación de estas luchas, que son una misma, un todo indivisible.

Precisamente la creación de Secretarías o Departamentos de la mujer podría considerarse,

ya en sí misma, un órgano discriminatorio. Ya que simplemente perpetúa la división de géneros, que únicamente puede ser excluyente y diferenciadora, erigiéndose, así, en una estructura representativa de desigualdad ante los hombres. Se entiende entonces la concepción de una Secretaría -por medio del Plan de Acción- que hace las veces de “puente”, puesto que el objetivo de éste no es sino recorrer la distancia comprendida entre dos partes separadas entre sí, cuando podrían ahorrarse la distancia, el transporte, el gasto derivante y el riesgo de incluso “no llegar”.

El incremento de la representación de la trabajadora mediante el sistema de cuotas, a través del filtro de la “discriminación positiva”, glorificado por las estructuras de segregación femenina, no es motivo de orgullo, como no lo es que participe del sistema opresor capitalista al más “alto” nivel o de los sindicatos institucionales. Para una lucha real y eficaz por la igualdad, la perspectiva de género debe emanar desde la estructura interna del Sindicato, desde cada una de las Secretarías, mediante la transversalidad que permita la integración de una concienciación de clase y de

género. Evitando en todo momento configurar su actividad desde un órgano aislado y diferenciado.

Una representación realmente igualitaria no puede ni debe darse por imposición o leyes de paridad, sino por horizontalidad y asamblearismo. Donde aquellas mujeres que ocupen un cargo de responsabilidad -la militancia diaria ya la requiere- en un Comité sean elegidas por sus compañeros y compañeras por ser consideradas realmente capacitadas para ello y donde se realice una valoración de su gestión realmente independiente a su género reconociendo el trabajo y la dedicación, sin entrar en

La emancipación y la lucha por la igualdad, así como la ruptura con el sistema patriarcal, es responsabilidad de todos y todas

juicios valorativos por considerarlo un plus añadido o a destacar por ser mujer.

La emancipación y la lucha por la igualdad, así como la ruptura con el sistema patriarcal, es responsabilidad de todos y todas. No sin la implicación de todos y todas conseguiremos la sociedad justa e igualitaria que queremos. No sin la autocrítica y la reflexión sobre nuestros actos llegaremos a alcanzarla.

Emplazar a hombres y mujeres a tomar parte, para que tengan la oportunidad de participar en el sindicato y que sientan esa necesidad, aunando en el eje de sus reivindicaciones aquellas que, por su carencia, nos separan a todos y todas, como

trabajadores y trabajadoras y como seres humanos. Incidiendo en la importancia de que sus reivindicaciones como hombres y mujeres y trabajadores y trabajadoras no son diferentes ni tienen distinto origen. Pues no es sino la construcción de una nueva sociedad aquello que nos impulsa a seguir en esta lucha y solamente en la completa libertad podremos llegar a ella. La libertad de todos y cada uno de los seres humanos -con independencia de su género- depende de cada una de las cadenas que nos sigan aprisionando. Porque en el anarcosindicalismo no celebramos conmemoraciones sin reivindicarlas desde la consecuencia y la realidad diaria, a diferencia del igualitarismo que defiende la burguesía.

La CNT tenía en 1936 más de 142.000 afiliadas. Una de las características más importantes en este proceso de incorporación de la mujer a la lucha, es que en todo momento lo que predominó fueron las reivindicaciones de clase. No hubo cabida para ningún tipo de reivindicación feminista burguesa.

Cobo, J.: *La mujer trabajadora en la II República*



Exclusión social, una perspectiva de género

La marginación, siendo históricamente un mecanismo de control social, podemos entender que no se trata de un proceso excepcional que se desarrolla inevitablemente por motivo de la crisis económica actual. Bien al contrario, la crisis económica permite justificar la aplicación de estos mecanismos de marginación social, fortaleciendo el control social y favoreciendo la reproducción de las desigualdades de poder.

Zara Sainz. Trabajadora social
CNT Barcelona

Sin consultar, el Estado del bienestar se coló en nuestro hogar, ¿Y luego qué? ¿Ahora qué? Los efectos secundarios son tu droga y esa soga
(Aire y Humo. *Ecos de la utopía*)

Cada día, en cada telediario, en cada portada de periódico, encontramos noticias sobre la crisis económica y social que nos rodea. Cada día conocemos más datos sobre la precariedad en la que sobrevivimos pero mientras que nos sepultan con cifras, porcentajes e información estadística, mientras que nos alertan con números, evitan la reflexión sobre las causas, desdibujan el análisis sobre implicaciones, y desarman la potencialidad de un discurso crítico.

Acercarnos a la realidad de la exclusión social en este momento, desde la necesidad de profundizar en las consecuencias que esta crisis conlleva, es un ejercicio ineludible si perseguimos la transformación social. Hacerlo desde una perspectiva de género permitirá poner en marcha estrategias de análisis críticas y enriquecedoras.

Excluir, exclusión social, marginación

Para iniciar el abordaje podemos, en un primer momento, observar la definición de los términos que nos ocupan. *Excluir* significa echar, descartar, rechazar o negar posibilidades. El concepto de *exclusión social* se refiere a la existencia de una situación social desfavorable, a una falta de participación, a la presencia de problemas sociales y económicos. Desde finales de los años 60 este concepto ha sido utilizado a modo de etiqueta para hacer referencia a situaciones de precariedad y pobreza. Su uso por parte de instituciones diversas, organismos internacionales y diferentes entidades ha provocado que se vacíe de contenido, se difumine ante la variedad de indicadores que representa. Por este motivo, desde una perspectiva crítica se reivindica hoy en día

la necesidad de redefinirlo de forma que se transforme en una herramienta útil para designar a aquellos procesos y mecanismos sociales a través de los cuales se aumenta la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales frente a los factores de riesgo.

Enfatizar la idea de proceso significa destacar los mecanismos que generan la exclusión y que no se limitan de ninguna manera a la privación material, sino que incluyen aquellas prácticas que generan la privación política y participativa, así como la privación sociocultural.

Este proceso al que nos referimos implica la acumulación de factores de riesgo y por tanto de vulnerabilidad ante la violencia estructural del Estado y sus políticas sociales o la ausencia de las mismas.

La exclusión social no es un proceso nuevo ni tan solo excepcional

Cuando afirmamos que no se trata de un proceso novedoso hacemos referencia a que la exclusión social, en el sentido de marginar (no sólo no permitir entrar, sino ejercer presión para expulsar) es una necesidad de las sociedades posmodernas, sociedades de capitalismo avanzado, que dependen de esos procesos de marginación social para garantizar su reproducción y supervivencia. La marginación social es una necesidad en el proceso histórico de desarrollo social, y sociólogos como Manzanos Bilbao defienden que el orden social y los mecanismos de control se constituyen como elementos activos en la definición, creación y reproducción de las formas de marginación.

A través de este ejercicio de exclusión y marginación se persigue afectar la legitimidad social de un colectivo de forma que pueda ser destruido (aislado, expulsado) si atentan contra la lógica de los agentes dominantes y los valores consagrados.

La marginación, siendo históricamente un mecanismo de control social, podemos



entender que no se trata de un proceso excepcional que se desarrolla inevitablemente por motivo de la crisis económica actual. Bien al contrario, la crisis económica permite justificar la aplicación de estos mecanismos de marginación social, fortaleciendo el control social y favoreciendo la reproducción de las desigualdades de poder.

La marginación, la exclusión, la expulsión de la sociedad no es una situación subjetiva e individual, se trata de una realidad objetiva y colectiva. Los sujetos afectados son *sujetos colectivos* afectados por causas estructurales de marginación.

Pobreza versus dignidad

El acto de definir las causas estructurales de marginación implica igualmente un esfuerzo por reformular para dotar de contenido operativo los conceptos, de forma que faciliten la intervención sobre los mismos. Es decir, si queremos saber dónde apuntar, hay que encontrarle un nombre.

El concepto de *pobreza* ha constituido históricamente el indicador por excelencia. Sin embargo, una perspectiva amplia y acorde con una voluntad transformadora no puede limitarse a la valoración material de la precariedad.

El uso de algunos criterios, como determinar que una persona es pobre si vive con una cierta cantidad económica diaria, supone de forma implícita analizar exclusivamente una realidad monetaria. En diversas instituciones europeas se utiliza el concepto de umbral de la pobreza, que se define en función del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo, siendo esta última la familia.

Aceptar este criterio mantiene el análisis acotado a la situación económica y omite la incorporación a los indicadores de riesgo asociados directamente con la dignidad de las personas como puede ser la disposición de una vivienda en condiciones de habitabilidad, disposición de servicios que cubran las necesidades de atención social y sanitaria, el acceso a la educación y formación, o la participación política o laboral.

Nuevas corrientes promueven la incorporación de criterios de

autonomía y dignidad, que no solamente midan aspectos monetarios, sino que permitan observar la intensidad de la precariedad y proponen introducir variables como el acceso a la energía o similares, que reflejan la calidad de vida.

Estos indicadores de *dignidad* expresan la vulnerabilidad ante la violencia estructural. Una desigual distribución de esta vulnerabilidad constituye un problema de justicia social.

Hablemos en perspectiva de género

Sin voluntad de justificar innecesariamente el acercamiento al fenómeno de la exclusión social desde la óptica de la mujer, vamos a analizar que aporta el feminismo a este análisis y por tanto, a esta denuncia.

Incorporar la perspectiva de género o feminista al análisis de los procesos de marginación social no persigue el objetivo de conquistar nuevos derechos, conseguir cuotas, porcentajes regulados de participación, etc. sino promover una transformación radical de las relaciones sociales, remover los valores y las tradiciones sociales, afectando a la propia comunidad.

Incorporar la perspectiva de género o feminista al análisis de los procesos de marginación social no persigue el objetivo de conquistar nuevos derechos, conseguir cuotas, porcentajes regulados de participación, etc. sino promover una transformación radical de las relaciones sociales

En la actualidad *nuestra* sociedad estructura su organización social sobre la diferencia sexual, sosteniendo así dicotomías y justificando jerarquías, legitimando de esta forma unas relaciones de poder omnipresentes y extendidas. Poner en práctica un enfoque de género permite evidenciar y señalar mejor los mecanismos de exclusión social, favoreciendo al conjunto de la humanidad.

La perspectiva de género no significa hablar de

mujeres exclusivamente, sino hablar desde el punto de vista de la mujer abordando, evidenciando y atacando las relaciones de poder que promueven las diferentes posiciones de hombres y mujeres. Esta estrategia es imprescindible para superar las opresiones y desigualdades.

Emplear una perspectiva feminista no implica nada más que poner en práctica la herencia de la mejor tradición crítica, que sacude las certezas enriqueciendo el análisis.

Incidencia de la marginación social en la mujer: análisis del riesgo

Hablando desde la mujer podemos construirnos como un sujeto colectivo, definido -y a menudo dominado- por la relación social de género que nos sitúa en una posición vulnerable, debido al especial impacto de la crisis a través de los recortes en políticas sociales, sanitarias y educativas.

Tradicionalmente somos las mujeres las encargadas de soportar las acciones y tareas paliativas en estas tres áreas y por tanto, somos especialmente vulnerables a los recortes económicos y la redefinición de las políticas de gestión en retroceso. Autores como Navarro López no dudan en responsabilizar al sistema patriarcal de que las carencias del Estado del bienestar se produzcan precisamente en aquellos ámbitos de salud, educación y servicios sociales. Las funciones y roles derivados de las atenciones sociosanitarias y educativas son asumidas tradicional y culturalmente por las mujeres. Es decir, cuando los sistemas de protección social dejan de dar respuesta a las necesidades individuales, grupales y colectivas

de la población, son las mujeres quienes, de forma no remunerada, pasan a ser las proveedoras de esas atenciones sociosanitarias y educativas que deja de proporcionar el estado.

Pese a la ilusión de cambio que las políticas oficialistas de igualdad de género habían introducido en el imaginario social, seguimos siendo las mujeres las responsables subsidiarias de estos cuidados y atenciones sociales. Así lo indican los datos estadísticos que proporciona el INE y que podemos observar a continuación. Las estadísticas reflejan que en el 2012, de las personas inactivas, el 95,3% de aquellas

que no podían permitirse buscar empleo por motivos de responsabilidades familiares eran mujeres, mientras que en el caso de los hombres la causa más habitual para no buscar empleo era estar cursando estudios o recibiendo formación.

De esta forma, se puede observar un fenómeno poco apreciable cuando nos indican los datos de desempleo y nos señalan que las mujeres tienen un índice superior -y en algunas franjas de edad realmente significativo- en la tasa de paro: el hecho de que las tasas de actividad, es decir, de personas

en búsqueda activa de empleo o empleadas, en el caso de las mujeres es sensiblemente inferior, hasta llegar a una desproporción tan relevante (de poco más del 53% en el caso de las mujeres a casi el 69% en el caso de los hombres) que evidencia por sí sola la presencia de un sesgo en función del género.

La imposibilidad de optar a la búsqueda de un puesto de trabajo remunerado debido

La dependencia económica es un factor de sumisión social y multiplica el riesgo de exclusión y marginación. Si la mujer no puede acceder a la búsqueda de fuentes materiales de subsistencia se encuentra sometida a la autoridad de quien se las proporciona

a las cargas de cuidados y trabajo reproductivo en el hogar supone un hándicap directamente relacionado con la autonomía de las mujeres. La dependencia económica es un factor de sumisión social y multiplica el riesgo de exclusión y marginación. Si la mujer no puede acceder a la búsqueda de fuentes materiales de subsistencia se encuentra sometida a la autoridad de quien se las proporciona.

Uno de los datos que pueden ilustrar esta dependencia es que el 62,31% de las personas que inician un proceso de indigencia tras sufrir violencia en el hogar son mujeres. Debido a la falta de recursos, liberarse del ejercicio de violencia finaliza en una situación de indigencia. Al respecto, debemos evidenciar que la violencia sexista en sí misma constituye otro indicador de vulnerabilidad y una privación sociocultural relevante.

Por otro lado, en el análisis de los datos que hacen referencia a la calidad de vida en función de las dificultades para llegar a fin de mes, destaca que casi el 58% de los hogares donde la mujer es la persona de referencia, tienen dificultades más de 4 puntos por encima de los hogares con dificultades donde la persona de referencia es un hombre. Datos que siguen hablando de la brecha salarial entre géneros y de la distribución desigual de las jornadas laborales de tiempo parcial. Según la última encuesta de uso del tiempo disponible, las mujeres ejercen una hora y 20 minutos menos de trabajos remunerados al día de media, mientras que dedican más de 4 horas a los cuidados de la familia frente a la hora y 50 minutos que dedican los hombres en un día promedio. Esta distribución del tiempo afecta también a las actividades públicas, de participación social -nuestra cuestionada militancia- y de acceso a información y cultura. Volvemos, pues, a estar ante un factor de doble exclusión, más allá de las meras consecuencias económicas.

Respecto a la medición de la tasa de riesgo a la pobreza, los últimos datos publicados

corroboran la mayor afectación en mujeres que en hombres, no sólo en el estado español, con una tasa del 30% en el caso de las mujeres, sino también en toda la unión europea, aunque aquí las cifras se moderan en un 26,9%.

Estos indicadores de riesgo ponen énfasis en la distribución desigual de la vulnerabilidad en función de género.

En este sentido no sólo es relevante -como hemos visto- en primer lugar, la especial incidencia de los factores de riesgo sobre las mujeres, sino la ausencia de factores de protección, o la fragilidad de los mismos.

La tradición asistencialista en el estado español tiene una especial incidencia en el carácter de medidas de protección dispuestas al servicio de la intervención social. Lamentablemente hoy en día aún son muchos los recursos destinados a la atención de mujeres que depende de organizaciones vinculadas a la iglesia católica, que, ante la falta de inversión en infraestructuras o programas públicos, mantienen la hegemonía filtrando en su intervención valores marcadamente conservadores y que poco o nada contribuyen a la autonomía de estas mujeres *asistidas*. Los programas generados por las instituciones públicas mantienen en numerosas ocasiones la lógica de intervención en clave de núcleo familiar, ocultando a la mujer tras su papel de madre, y en muchos casos se diseñan más en función de las lógicas de igualdad oficial que en función de la construcción que las propias mujeres pueden hacer tanto de su situación como de las posibles estrategias de autonomía. Por último, ante la carencia detectada por diversos grupos y asociaciones de mujeres en todo el territorio, se han ido reproduciendo los últimos años, proyectos y programas, que pese a la orientación capacitadora y habilitadora, han tenido que someterse mayoritariamente al discurso de la institución para poder obtener la financiación necesaria.

Y ahora ¿qué?

Como hemos visto, existe una distribución de los factores de vulnerabilidad ante la marginación social diferenciada en función del género. La incidencia desproporcionada de los factores de riesgo pone en evidencia la existencia de relaciones de poder y opresión arraigadas en nuestra sociedad.

Un análisis más profundo que la observación de los factores de riesgo cuantitativos nos lleva a cuestionar la misma forma de organización social. La promoción de una sociedad que no se estructure en torno al conflicto y la competencia favorecerá un marco cultural que supere la desigualdad. Perseguir una sociedad más libre y más justa es la respuesta, pero nunca podrá serlo

si no permite a las mujeres romper con la situación de sumisión y opresión.

Promover una autoevaluación crítica es el primer paso para elaborar estrategias de protección. Transformar las relaciones interpersonales favoreciendo la toma de decisiones colectiva donde se expresen todas las individualidades, promover la responsabilidad como miembro de la comunidad descargando a la mujer como colectivo de la obligación de ejercer de garante del bien social y facilitar la construcción de otro modelo establecido sobre unos principios que permitan transformar las relaciones de dominación en apoyo mutuo, cooperación y reciprocidad son la única estrategia posible para dar respuesta a esta opresión desigual que nos hace vulnerables a la marginación social.

Es necesario introducir un análisis desde la construcción social que la propia persona realiza de sí misma y de los mecanismos de acción. Las mujeres conscientes podemos ser el grupo motor para la creación de una independencia de la intervención y la legislación asistencial que nos mantiene sujetas. Tradicionalmente hemos tejido redes, construido relaciones y estructurado respuestas: es hora de que sigamos haciéndolo, pero fuera de la lógica de la dominación.

El acceso a una situación digna no puede depender del Estado, determinado por el signo político que ocupe el gobierno, ya que, como defiende Cohen, el debate sobre la inclusión o exclusión no deja de ser un debate sobre la naturaleza del estado. Se trata pues de que no podemos confiar en la voluntad de incluirnos o no por parte del sistema, dado que en sí mismo, el estado es la fórmula de una sociedad excluyente.

Presentes y organizadas en estructuras que promueven una transformación social, las mujeres debemos aprovechar su potencial para generar y trasladar a los colectivos profesionales que intervienen en el ámbito una motivación subversiva, una estrategia



que devuelva a las propias mujeres la posibilidad de ser las protagonistas del proceso y de elaborar la redefinición de los conceptos.

El estado del bienestar nos sustrajo la responsabilidad de la protección social con la excusa de liberar a las mujeres de ciertos cuidados. Sin embargo, nos creó la dependencia de sus servicios y recursos. Al mismo tiempo, fragmentó al colectivo de mujeres, ya que para descargar a algunas de esas responsabilidades familiares, condenó a otras en condiciones precarias en residencias, guarderías, hospitales...

Reclamemos legítimamente la potestad para gestionar la protección social a través de nuestras propias organizaciones y estructuras.

Reclamemos legítimamente dignidad frente a derechos y forcemos la garantía de esta dignidad, ahora más que nunca, promoviendo el apoyo mutuo y la solidaridad, porque el estado del bienestar no es -ni puede ser- la respuesta a nuestra lucha.

¿Autogestión para quién?

El trabajo de las mujeres siempre ha estado peor pagado y reconocido, en todos los tramos y en todos los sectores. Esto es consecuencia de que la clase empresarial y sus responsables de recursos humanos consideran que una mujer que trabaja es porque está “estirando el salario” de un hombre o, si no es el caso, estará lo suficientemente sola como para aguantar lo que venga. En esa idea tan sencilla se basa la discriminación laboral de las mujeres.

Eva Peña
CNT Zaragoza

El Estado de Bienestar, especialmente en su versión de la llamada transición española, se basa en que la familia es la que sostiene en caso de infancia, vejez, enfermedad, discapacidad, adicción... y solo cuando ésta falla o no llega es cuando (dependiendo de las circunstancias) se asume por los distintos Sistemas de Protección Social. Si la familia no hubiera soportado la inmensa mayoría de estas situaciones el Estado de Bienestar habría colapsado antes de existir.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un concepto moderno y urbano que responde a la necesidad de que, ante un Estado de Bienestar que nunca ha sido tal, las mujeres sigamos realizando funciones que garanticen el cuidado de las personas dependientes a la vez que realizamos funciones que aumentan el flujo de capitales.

En el medio urbano las políticas de conciliación han supuesto en el mejor de los casos parches a unas responsabilidades que han seguido siendo asumidas por mujeres, parches que ni siquiera han existido en el mundo rural.

Las mujeres de Clase Obrera, por nuestra parte, nos hemos ido incorporando al trabajo

asalariado (el no asalariado lo hemos realizado siempre) por razones variadas, unas elegidas y otras no. Entre las primeras estaría el deseo de tener una independencia económica que nos permita vivir y desarrollarnos sin someternos a los mandatos del matrimonio, los partos, el cabeza de familia, el cura... entre las segundas estaría la necesidad capitalista de aumentar la mano de obra ante guerras o aumento del negocio, tener que alargar por horas los insuficientes salarios del marido, hacer frente en solitario a la crianza de los hijos por muerte, abandono, ludopatía, alcoholismo...

El trabajo de las mujeres siempre ha estado peor pagado y reconocido, en todos los tramos y en todos los sectores. Esto es consecuencia de que la clase empresarial y sus responsables de recursos humanos consideran que una mujer que trabaja es porque está “estirando el salario” de un hombre o, si no es el caso, estará lo suficientemente sola como para aguantar lo que venga. En esa idea tan sencilla se basa la discriminación laboral de las mujeres.

La CNT se define como una Organización de Clase. Esto quiere decir que la razón de su existencia se basa en la defensa de los intereses de la Clase Obrera frente a los intereses de la Clase Capitalista y a que sabe que no es posible la coexistencia. Para ello, la CNT articula un modelo

de acción cuyo Sujeto es el individuo que necesita del salario para vivir, que necesita ganarse la vida en grupo o en solitario, independientemente de otras consideraciones como son el sexo, raza, nacionalidad, orientación sexual, capacidades... En ese sentido, la CNT es el germen de un modelo de sociedad igualitario y libertario en el que, una vez abolidas las diferencias de clase, no exista ninguna desigualdad entre los seres humanos.

El desarrollo de las luchas contra las desigualdades ha derivado, por una parte, en victorias parciales y reversibles que han ido obligando al Estado y a las distintas Instituciones a asumir algunas reivindicaciones (voto universal por ciudadanía, despenalización del aborto, protección de la maternidad, LISMI, matrimonio homosexual...) y por otra, en que esas luchas, como también ocurre con la lucha obrera, se hayan institucionalizado: se han acercado tanto al poder que se han vuelto inofensivas sin necesidad de que las razones que les han hecho existir hayan desaparecido ni de lejos.

Los sindicatos de concertación, institucionalizados, han aprendido muy bien de sus amos y hacen con esas luchas lo mismo que el Estado y la Patronal hace con la lucha obrera: colocan mecanismos controlados, pagados y de corte claramente asistencial separados de “lo importante” para que se retroalimenten en su miseria a perpetuidad, sin cambiar nada, a la vez que reprimen e invisibilizan a quienes se enfrentan de forma real y consecuente tanto fuera como dentro de sus estructuras.

Uno de los ejemplos más característicos de ello son las “comisiones, secretarías, grupos de trabajo, estudio... de mujer” que parecen de obligada creación tanto para

partidos que ostentan la presidencia del gobierno como para pequeñas asociaciones de barrio, pasando por departamentos de universidad, sindicatos o instituciones culturales, y que, en los más de los casos, no suponen más que declaraciones de principios en resoluciones que no se aplican,

el uso cuando hay tiempo de un lenguaje no sexista y, si hay dinero (rara vez es prioritario), jornadas “culturales, formativas o sociales” específicas una vez al año. Somos un tema, poco más.

Como digo, la CNT es una Organización de Clase no institucionalizada que no acepta que las luchas se vuelvan inofensivas (fuera pero tampoco dentro) así que no diferencia y, por lo tanto, no excluye por

razón de sexo, nacionalidad, orientación sexual, capacidades... esto, en su sentido más pragmático, se traduce en que no crea “Secretarías de Mujer, LGTB, Migración, Discapacidad...” sino que todas esas personas tienen su voz, exactamente igual que las demás, donde la tienen que tener: en la asamblea del Sindicato, todos los días.

Este planteamiento es de una lógica aplastante pero nos lleva a preguntarnos cómo se explica entonces que la mayoría de la afiliación, cargos y militantes de CNT sean hombres sin discapacidad, heterosexuales y nacidos en el estado español, porque eso también es de una evidencia aplastante.

La respuesta a esa pregunta pasa por entender que la CNT se desarrolla en el marco de una sociedad autoritaria e injusta basada en la discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, origen, capacidades... y debe ser consciente de ello, no sólo en sus acuerdos sino en su día a día.

La CNT es el germen de un modelo de sociedad igualitario y libertario en el que, una vez abolidas las diferencias de clase, no exista ninguna desigualdad entre los seres humanos



A la CNT pertenece todo aquel que se afilia para defender sus intereses y los intereses de los y las cenetistas son siempre los mismos: vivir en libertad sin explotar a nadie ni ser explotado por nadie. Se dice pronto pero las situaciones de partida de la gente no son las mismas y es un error insalvable funcionar como si esto no ocurriera.

En el caso de las mujeres, no es aceptable que debamos elegir entre estar atrapadas en comisiones marginadas dentro de organizaciones impermeables a los cambios que desde ellas se postulan o que nuestras problemáticas sean sistemáticamente ignoradas, cuando menospreciadas, alimentadas e incluso ridiculizadas. Lo primero es un ejercicio de cinismo, lo segundo es una injusticia que impide el desarrollo de toda la Organización.

Teniendo en cuenta que el centro de la acción y toma de decisiones en la CNT es la asamblea del Sindicato, que esa acción no se basa en declaraciones de intenciones sino en nuestro trabajo diario y que la CNT reconoce que existe una doble explotación de la mujer, a manos del patrón y a manos de la familia, debemos hacernos una serie de preguntas, preguntas que son evidentes para cualquiera que esté dispuesto, dispuesta a pararse a mirar:

La primera de ellas sería, como digo, por qué hay pocas tan mujeres en las asambleas, en la militancia y en los cargos. Esa la podemos responder haciendo una sencilla

inversión: en vez de preguntar por qué hay pocas mujeres en las asambleas podemos preguntarnos cuántos compañeros tienen la cena preparada, la casa limpia o los hijos acostados cuando vuelven de la asamblea o de pegar carteles y claro, ya de paso, cuántos de los hombres y mujeres jóvenes que acuden a las asambleas y asumen cargos no es porque sus madres son las que se encargan los abuelos.

Podemos preguntarnos por qué, siempre que se plantea una reunión de sección sindical para tratar estrategias de cara a un conflicto sólo hay problemas por incompatibilidad de horarios escolares o suegros enfermos cuando hay mujeres en la sección sindical.

Otra cosa que debe llamarnos la atención es que las mujeres acudan más a las asesorías en caso de despido, ERTE o incapacidad, rara vez por mejora de categoría, cantidades, antigüedad, contratos en fraude... es muy recurrente.

Y, desde luego, hay que reflexionar sobre por qué dedicamos tanto tiempo y esfuerzo de distintas Secretarías a evitar que compañeros abandonen la lucha por causas económicas (creando cajas de resistencia en huelgas, antirrepresivas, recursos de multas, gastos que son responsabilidad de la sección sindical, aportaciones solidarias de cuotas a personas que no las pueden pagar...) pero no dedicamos ningún esfuerzo a evitar que se abandone la lucha por causas familiares. De primeras parece mucho más complejo generar y gestionar una caja de resistencia que hacer un cuadrante de turnos para atender al familiar de algún compañero o compañera unas horas a la semana, sin embargo, se asume como inevitable, normal o consecuencia de la mala suerte el hecho de que alguien abandone sus responsabilidades en el sindicato o en la sección sindical por tener un familiar dependiente: simple y llanamente nadie se plantea otra posibilidad, porque, al fin y al cabo, es un "asunto familiar".

La CNT es el sindicato que más atención tiene que poner en esto. Para otros muchas veces no pasa de ser una cuestión de imagen pública, en nuestro caso son aspectos a solucionar de forma irrenunciable por razones que esbozo a continuación:

- Porque no creamos secretarías o grupos de trabajo específicos de mujer.
- Porque no aceptamos subvenciones ni convenios de colaboración.
- Porque nuestros cargos son de gestión, no representativos.
- Porque somos un Sindicato que no acepta cargos remunerados ni horas sindicales.

En cuanto a las Secretarías de Mujer, ya se ha explicado anteriormente la trampa que esconden estas comisiones específicas pero su inexistencia no es razón para ignorar la doble carga que sufrimos las mujeres. Por ello, debería ser habitual (desde luego mucho más habitual de lo que es) tratarlo de forma explícita en el marco, por ejemplo, de un conflicto laboral o cuando se plantea un relevo en los cargos.

En lo referente a las subvenciones o a los convenios con la administración y las instituciones financieras (obras sociales), no lo aceptamos porque supone dejar que nuestro desarrollo dependa de aquellos a los que queremos hacer desaparecer. Es de todo punto absurdo que Organizaciones que se autodefinen como “de clase” o incluso “libertarias” acepten que su existencia dependa de los presupuestos del enemigo.

Por su parte, el funcionamiento capitalista del Estado de Bienestar al que esas Organizaciones se han tirado de cabeza convierte las obligaciones del Estado en obligaciones de las mujeres y esas obligaciones de las mujeres en Derechos, que, por un módico precio/cuota/requisito, se pueden ejercer a través de esas mismas Organizaciones que reciben dinero del Estado. Jugada maestra.

Nosotras y nosotros no. No usamos subvenciones para hacer guarderías para empleadas, seguros por enfermedad, asesorías jurídicas para la mujer, programas de capacitación, ayudas con alimentos... eso no quiere decir que no tengamos esas necesidades entre nuestra afiliación sino que nos consideramos capaces de cubrirlas de forma autogestionada o, en su caso, impuesta a la Patronal y al Estado y controlada por el Sindicato.

También resulta fundamental entender en toda su dimensión lo que supone que nuestros cargos sean de gestión. Aquí no vale lo que hacen los demás de colocar a una mujer en un puesto representativo o ponerla en listas de unas elecciones porque, como no podía ser de otra manera, son otros los que van a tomar las decisiones y a sacar adelante el trabajo (remunerado). Los cargos en la CNT son una responsabilidad real y se deben a su asamblea, suponen asumir una carga de trabajo enorme y estar al día de lo que ocurre en el sindicato, por lo tanto, sólo van a postularse personas que tengan tiempo para hacerlo. Lo vemos a diario: hombres o mujeres sin hijos pequeños o con padres que todavía se pueden valer.

Y, para terminar, a todo eso hay que sumar que no aceptamos cargos remunerados: es por todos conocido el concepto de “doble jornada” de las mujeres, significa que la incorporación de la mujer al trabajo asalariado no se ha visto acompañada por la incorporación en la misma medida del hombre a las tareas domésticas. Seguimos oyendo a diario a hombres y compañeros que “ayudan” en casa. En el caso de una mujer militante debemos hablar de triple jornada: en su casa, en su trabajo y en su Organización. Esto en los otros sindicatos se salva (de cara, como digo, a una paridad formal, o más bien, en apariencia) con esos cargos remunerados o con esas horas sindicales. Es decir, esas mujeres solapan su “trabajo” con su militancia y tienen el resto del día para dedicar a sus hijos y a la casa, si es que no pagan a otra mujer para que lo haga.

En la CNT eso no es posible, ni deseable, por eso debemos buscar maneras de que no sea la causa de que sólo las personas que no asumen cargas familiares (porque no las tienen o porque no se responsabilizan) puedan hacer sindicalismo, porque entonces no es muy difícil prever las condiciones de quién van a seguir empeorando.

La CNT no tiene otro remedio que trabajar por la igualdad en su sentido más estricto y cotidiano, siendo conscientes de que no hacerlo supone, por una parte, que muchas personas no se sientan atraídas por unas actitudes y un funcionamiento interno al que no se pueden adaptar y, por otra, que compañeros y compañeras que están asumiendo responsabilidades en el sindicato tengan que abandonar a mitad de camino.

Es algo que depende de nosotros y nosotras y lo sabemos. No podemos permitir que dependa del precio de las residencias, las listas de espera en las guarderías, el desarrollo de leyes de atención a la dependencia... y demás factores que no controlamos y que, dicho sea de paso, son un foco de maltrato institucional para la población usuaria y de precariedad laboral en puestos de trabajo ocupados principalmente por mujeres y especialmente por mujeres migrantes.

Tras largas batallas, es un hecho que cada vez hay más diversidad en los tipos de familia y que más parejas heterosexuales comparten de forma real e igualitaria las tareas del hogar y las cargas familiares. Debemos preguntarnos si eso va a hacer que más mujeres se incorporen a la militancia o que más hombres la abandonen, especialmente en un marco de recortes sociales en el que la conciliación se ha convertido en un lujo. Si se sigue prestando tan poca atención a la autogestión de los cuidados y a que todas las personas, independientemente de su situación personal y familiar,

puedan militar en igualdad de condiciones, me temo que va a pasar lo segundo. Con unas buenas asesorías técnicas e implicación en los conflictos laborales y sociales podremos ganar en afiliación pero nunca en militancia y nuestro sindicato no puede asumir un aumento en afiliación si no va acompañado de un aumento de militancia.

La CNT busca la emancipación de toda la clase trabajadora sin injerencias del Mercado o el Estado

Es decir, no sólo debemos trabajar por ser capaces de asumir los cuidados sino que, siguiendo nuestros Principios, Tácticas y

Finalidades, deberíamos querer hacerlo en la misma medida que pretendemos autogestionar los medios de producción.

La CNT busca la emancipación de toda la clase trabajadora sin injerencias del Mercado o el Estado y debe hacerlo en todos los ámbitos, no de cara a la galería o por ser políticamente correctos, sino porque todos esos ámbitos están interrelacionados en la sociedad y, por lo tanto, deberán estarlo en una Organización que es verdaderamente autogestionaria, libertaria y se pretende de masas.

La Mujer Trabajadora, sujeto doblemente golpeado.

Implicación de la Reforma Laboral sobre la mujer

Quien más quien menos, quienes andan en la órbita de la militancia sindical pueden explicar a grandes rasgos los puntos que más fama dieron a la Reforma Laboral en sentido negativo: abaratamiento del despido improcedente, facilidad excesiva para acometer despidos objetivos, total libertad empresarial para aplicar EREs, ERTes y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, etcétera.

Sin embargo, mucho más desapercibidos pasaron otros aspectos de este ataque global a la Clase Trabajadora que afectaban particularmente a la mujer que, además de mujer, es trabajadora.

Pablo Agustín

Secretario de Acción Sindical y Jurídica
Comité Confederal de la CNT

Muchas veces se ha dicho en los medios libertarios que la mujer trabajadora está sujeta a una doble discriminación: la que nos es común a todos y todas las asalariadas, autónomas y paradas, en cuanto que explotados, explotadas por el capital, y la que tiene que sufrir la mujer por el hecho de ser tal en una sociedad que todavía guarda para sí muchos resabios machistas; especialmente de esa clase de “machismo blando” que es reseñablemente dañino porque no se deja ver tan fácilmente como la discriminación burda y directa, pero sin embargo consigue de igual manera mermar la independencia de la mujer trabajadora como sujeto social.

Sólo por la existencia de este tipo de machismo podemos explicar que este término precisamente, el de machismo, empiece a sonar a algunos y algunas anacrónico. Propio de sociedades ultramontanas y superadas por el mundo actual, y que, sin embargo, si se observa con atención sigan viéndose innumerables detalles que apuntan al mantenimiento e incluso el agrandamiento de las desigualdades sociales estructurales entre el hombre y la mujer. Al menos, en lo que hace a las mujeres y hombres trabajadores, que es lo que nos interesa aquí y lo que tiene sentido tratar un 8 de marzo por más que determinadas instituciones se empeñen, en interés del interclasismo, en obviar que esta fecha reivindica la lucha de una clase social en su vertiente de género.

Dicho esto, queda por explicar que las formas de manifestación de ese machismo

blando abarcan prácticamente todos los órdenes de la vida. Allá donde algo haga que de manera directa o indirecta una mujer sea menos independiente que un hombre, sea en lo económico-laboral, en lo social o en lo cultural, cabrá hablar de machismo. Sin embargo y por razones de espacio, no es el propósito de este artículo analizar todas las formas posibles de machismo blando, sino introducir el concepto para mejor comprender determinadas situaciones y hechos recientes que se explican a continuación, y que tienen que ver con la mujer trabajadora.

La Reforma Laboral como ataque a la mujer trabajadora

En febrero de 2012 el gobierno aprobó una reforma laboral (RD-Ley 3/2012), modificada posteriormente en julio, y que es conocida por haber suscitado el rechazo masivo de millones de trabajadores y trabajadoras, dos huelgas generales mediante. Quien más quien menos, quienes andan en la órbita de la militancia sindical pueden explicar a grandes rasgos los puntos que más fama dieron a la Reforma Laboral en sentido negativo: abaratamiento del

despido improcedente, facilidad excesiva para acometer despidos objetivos, total libertad empresarial para aplicar EREs, ERTes y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, etcétera.

Sin embargo, mucho más desapercibidos pasaron otros aspectos de este ataque global a la Clase Trabajadora que afectaban particularmente a la mujer que, además de mujer, es trabajadora. En efecto, con la Reforma Laboral de febrero se incorporaron al ordenamiento jurídico las siguientes regresiones:

- Restricción de la posibilidad de reducción de jornada por cargas familiares a la jornada diaria, abocando a las personas que tienen dichas cargas en muchas ocasiones al abandono del empleo por perder de esta manera casi cualquier posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar. Teniendo en cuenta que este tipo de cargas son asumidas estadísticamente por muchas más mujeres que hombres, no resulta difícil ver por qué empezaba este artículo hablando del concepto de machismo blando. Otro tanto podemos decir de los dos puntos que siguen a éste.



- Eliminación de la posibilidad del disfrute indistinto y conjunto del permiso de lactancia en supuestos en los que padre y madre trabajen, dificultando notablemente la aplicación del principio de corresponsabilidad en la crianza de los hijos e hijas. Obligando a las mujeres a asumir más responsabilidad en la crianza y sacando de ésta a los hombres por decreto, nunca mejor dicho. De esta forma se incentiva indirectamente que el hombre se centre más en conseguir trabajo que la mujer, quedando ésta mermada en sus posibilidades de independencia económica.

- La calificación legal de la ausencia de discriminación por género en el trabajo como “garantía”. Puede sonar bonito que una ley *garantice* esto, pero si tenemos en cuenta que hasta antes de la Reforma Laboral la calificación era de “objetivo” y no de simple “garantía”, nos hallamos ante el hecho de que donde antes las empresas tenían cierta obligación de ser activas en la implementación de medidas igualitarias en este sentido, ahora se les permite adoptar una posición pasiva, quedando únicamente la posibilidad de demanda posterior por parte del trabajador o trabajadora que sea objeto de discriminación y que, además, tenga las circunstancias vitales que le permitan asumir la demanda.

Como se puede observar, en resumidas cuentas, la Reforma Laboral hace honores al título de este artículo, atacando a la mujer trabajadora dos veces: una por ser trabajadora, en los mismos términos en que nos ataca a sus compañeros varones, y otra, añadiéndole una carga extra por su condición de mujer.

Las perspectivas sindicales de la CNT ante la cuestión de la mujer trabajadora

La inclusión de esta cuestión en los acuerdos sobre Acción Sindical de la CNT, ampliándolos más allá de su tradicional lugar en Acción Social, lugar que habían ocupado hasta el X Congreso Confederal, supuso sin duda un avance importante dado en la organización en la superación del machismo blando del que venimos hablando. No es menos cierto, sin embargo, que es necesario que las secretarías de acción sindical de la CNT profundicen más en el trabajo específico que este asunto requiere, refor-

zando a nivel confederal y regional el desarrollo de la especificidad en la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras, y que se abandone de manera efectiva la costumbre, todavía existente, de que sean al final las secretarías de acción social las que más peso asuman en esto: cuando como hemos visto hay una ley que sitúa a la trabajadora un peldaño por debajo del trabajador, no basta con que digamos aquello de

que dentro de la CNT todas y todos somos iguales. Realmente sabemos que en efecto lo somos, pero ante un enemigo que intenta lograr lo contrario *contra natura* necesitamos tener tácticas aterrizadas a esta realidad.

En el camino hacia el cumplimiento de este objetivo, que en la parte que concierne a la materia de este artículo toca de lleno la cuestión de las leyes y la negociación colectiva, es necesario reconocer el papel que ha jugado el Gabinete Técnico Confederal, haciendo posible con su asesoramiento, previo análisis de los retrocesos planteados por la legislación vigente, el desarrollo de una serie de puntos que a día de hoy se

Un 8 de marzo por más que determinadas instituciones se empeñen, en interés del interclasismo, en obviar que esta fecha reivindica la lucha de una clase social en su vertiente de género

incluyen en la agenda de esta secretaría y que, yendo más allá de la obvia pelea por la derogación de los puntos antes citados de la Reforma Laboral, incluyen otro tipo de medidas tendentes a no sólo revertir el retroceso, sino dar algún paso más hacia la igualdad que lo que planteaba incluso la legislación anterior a la Reforma.

En este sentido, igual que en la CNT hemos sabido identificar puntos importantes a pelear cuando tratamos con las empresas, tales como la inversión del derecho de opción en caso de despido improcedente (a veces llamada garantía laboral), resulta relevante poder articular una tabla reivindicativa que tenga en cuenta cuestiones de género tales como:

- Promoción de la contratación del género infrarrepresentado en el sector de que se trate, como paso para eliminar el concepto de que haya “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres”.
- Mejoras respecto a la situación que la ley prevé para casos de suspensión contractual por violencia de género, excedencia por cuidado de hijos y familiares, etcétera.
- Ampliación de las medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar en general.

A modo de conclusión

Quienes entendemos la emancipación social como una necesidad humana de primer orden debemos ser los y las primeras en reconocer en la independencia económica y material el paso primero de esa emancipación que ansiamos. Por eso, planteamos que nuestras organizaciones rechacen las subvenciones, a fin de no depender de la administración, y por eso luchamos contra la explotación de los y las trabajadoras, a fin de que éstos no dependan para subsistir de los y las empresarias. Y por eso mismo, por esa necesidad de independencia económica, debemos ser los y las primeras

defensoras de la permanencia de la mujer en el mercado laboral y estar alerta ante cualquier regresión que se produzca, para denunciarla y revertirla. Lo contrario, lo que la Reforma Laboral pretende, es decir, acercarse al concepto de la mujer que cría a los hijos mientras el hombre gana el salario para la familia, es condenar a la mujer a depender económicamente del hombre. A ser su esclava de la misma manera que el trabajador y trabajadora a los es del empresariado.

CNT

Confederación Nacional del Trabajo
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Secretarías de Acción Sindical y Social