

Documento base:

UGT-FICA de Catalunya FEMINISTA



| | | |
|----|---|-----------|
| 1 | | |
| 2 | LAS MUJERES EN LA HISTORIA DEL SINDICATO | 2 |
| 3 | LA REIVINDICACIÓN DE LA IGUALDAD EN TODAS LAS ESFERAS DE | |
| 4 | LA SOCIEDAD | 11 |
| 5 | Medidas públicas para erradicar la desigualdad de género | 12 |
| 6 | Educando en Igualdad | 13 |
| 7 | Mayor implicación de las empresas | 14 |
| 8 | La corresponsabilidad en las tareas de cuidados | 15 |
| 9 | POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO | |
| 10 | | 17 |
| 11 | | |

1 LAS MUJERES EN LA HISTORIA DEL SINDICATO

2 En agosto de 2018 la UGT celebró sus 130 años de historia renovando su compromiso
3 con la clase trabajadora a través de un manifiesto en el que se declaraba: ***“que frente a***
4 ***las crecientes desigualdades, discriminaciones y destrucción de derechos y***
5 ***libertades, UGT se define como una organización de clase, feminista,***
6 ***internacionalista, democrata y pacifista que promueve y defiende los derechos e***
7 ***intereses de los trabajadores y las trabajadoras en su ámbito laboral y más allá del***
8 ***mismo, independientemente de su religión, origen étnico, sexo u orientación***
9 ***sexual o afectiva, o nacionalidad, de donde hayan nacido o de donde vivan o***
10 ***realicen su trabajo.”***

11 De esta forma, la UGT incorporó con **“letras mayúsculas”** el FEMINISMO Y LA LUCHA
12 POR LA IGUALDAD como grandes retos del siglo XXI.

13 La historia del sindicalismo no se puede entender sin la historia de las mujeres
14 sindicalistas, una historia muchas veces silenciada. Casi desde sus inicios, el sindicato
15 comienza a elaborar un discurso reivindicativo de la posición femenina en el mundo del
16 trabajo y, por extensión, en su consideración como ciudadana con atribuciones en la vida
17 social. Es cierto que en sus estatutos fundacionales (art-2º) ya se proponía recabar de
18 los poderes públicos la igualdad de salarios para obreros de uno y otro sexo, entre otros
19 asuntos, como la jornada laboral de ocho horas o un salario mínimo.

20

21 Especialmente importante fue el trabajo en la UGT, de la primera mujer dirigente de un
22 sindicato en España, Virginia González Polo. Nacida en un medio obrero, hija de una
23 tejedora, se afilió a la UGT en 1899 y en 1916 fue elegida miembro de la Comisión
24 Ejecutiva. Fue detenida y encarcelada junto con Pablo Iglesias y Largo Caballero durante
25 la huelga general de 1917. Era beligerante y reivindicativa, y con sus escritos e

1 intervenciones, consiguió hacerse un hueco en los foros ilustrados socialistas y exponer,
2 junto a planteamientos específicamente militantes y obreros, sus protestas y
3 reivindicaciones a propósito de la situación de inferioridad profesional, política y social
4 en la que se hallaban las mujeres.

5 Pero en la historia del movimiento obrero y de la UGT de principios de siglo, también
6 hubo mujeres que fueron determinantes para el feminismo de la época. Es el caso de
7 María Cambrils, escritora afiliada a UGT, y su emblemática obra *Feminismo socialista*
8 (1925), que servirá como referente teórico para el desarrollo de una ideología feminista
9 profundamente enraizada dentro de los planteamientos de los círculos obreros. Su obra
10 fue un alegato contra la injusticia, la opresión, el matrimonio indisoluble y las violencias.
11 En ella, cuestiona la opresión que la Iglesia ejercía sobre las mujeres, y manifiesta la
12 necesidad de que las obreras coparticipasen de las decisiones y de los espacios del
13 movimiento obrero. Su frase *“la mujer moderna aspira a coparticipar del derecho, no a*
14 *imponerse, como sostienen caprichosamente los enemigos del feminismo. No queremos*
15 *piEDAD sino justicia”*, es de rabiosa actualidad en estos momentos.

16

17 Importantísimo fue el trabajo de Isabel Oyarzábal Smith, periodista afiliada a UGT,
18 escritora y traductora. Representó el ideario socialista y la defensa de un nuevo papel
19 social y político para la mujer en el desempeño de su tarea como consejera
20 gubernamental en la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en
21 1931, o representando al Gobierno republicano en la Sociedad de Naciones, donde
22 demandará la igualdad jurídica para hombres y mujeres. Nuevamente asistió a una
23 conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en 1935, esta vez en
24 representación de la UGT.

25

1 Fundamental y trágica fue la vida de Hildegart Rodríguez, afiliada a la UGT con 14 años
2 y licenciada en derecho a los 18 años, exploró el mundo de la búsqueda de la igualdad
3 entre hombres y mujeres con sus investigaciones en el terreno de la libertad sexual y la
4 separación entre sexo y reproducción voluntaria. Fue asesinada por su madre a los 21
5 años, porque quería llevar una vida independiente.

6

7 Más conocida por su activismo político fue la ugetista y socialista Margarita Nelken,
8 escritora, crítica de arte, política y activista, cercana a las posiciones del ala socialista
9 más radical de Largo Caballero, trabajó directamente con la Federación Nacional de
10 Trabajadores de la Tierra de la UGT en el intento de solucionar la grave problemática
11 del campesinado en Badajoz durante la II República.

12 También destacó por su activismo sindical, la asturiana Veneranda García-Blanco
13 Manzano maestra afiliada a la Asociación General de Maestros, luego convertida en la
14 FETE de UGT, donde comenzó su labor dentro del sindicalismo socialista en 1928. Su
15 apoyo a la Revolución de Asturias de 1934, la llevó a ser detenida y torturada en
16 noviembre de ese mismo año, acusada de estar implicada en el proceso revolucionario.

17

18 Julia Álvarez Resano, maestra y abogada, fue nombrada inspectora de Primera
19 Enseñanza en octubre de 1936, y fue la primera mujer que ocupó, ya en la guerra, el
20 cargo de gobernadora civil al ser designada como tal en Ciudad Real. Meses más tarde
21 sería nombrada magistrada del Tribunal de Espionaje y Alta Traición.

22

23 Claudina García, presidenta de la Asociación de Obreras de Ropa Blanca y Similares de
24 Madrid y sus Límitrofes, fue elegida vocal de la Comisión Ejecutiva de UGT en el
25 Congreso de 1938 y una de las líderes obreras que trabajó durante años en el socialismo
26 militante.

1 Regina García, maestra, afiliada a la FETE en 1922, representó a la UGT en la XV
2 Conferencia Internacional del Trabajo, organizada por la OIT, para analizar la baja
3 sindicación de las mujeres en Europa. En dicho encuentro, se propondrán soluciones
4 como: **a igual trabajo, igual salario para hombres y mujeres**, contratos que fijen las
5 retribuciones del trabajo a domicilio, implantación de escuelas profesionales femeninas,
6 reuniones de los grupos sindicales en horarios compatibles con los deberes del hogar,
7 mientras no se logre la aceptación de la maternidad como función social, hacer
8 propaganda sindical para contrarrestar la influencia de la Iglesia. Regina García
9 informaría de todo esto en el Boletín de la UGT. Como consecuencia de lo acordado, el
10 XVII Congreso de la UGT (1932), fijó por primera vez en sus resoluciones el principio de
11 “A igual trabajo, igual salario” y aprobó bajar la cuota a las mujeres para propiciar su
12 afiliación y hacer propaganda entre las trabajadoras. Como resultado, tiene lugar un
13 incremento notable de la sindicación femenina, llegando a contar en 1936 con 100.000
14 mujeres afiliadas.

15

16 Durante el periodo republicano, únicamente se celebró el XVII Congreso de la UGT en
17 Madrid, en el año 1932. A pesar de la efervescencia en las posiciones políticas que
18 reivindicaban un nuevo papel para la mujer, sólo existe constancia de la asistencia de
19 tres delegadas: María Domínguez, Claudina García, y María García.

20 Sin embargo, en la actuación sindical de base, las mujeres tuvieron un cierto
21 protagonismo en algunas de las protestas que recorrieron el país. En la Revolución de
22 Asturias de 1934, su papel como combatientes había sido fundamental, acompañando
23 a los mineros en rebeldía. Muchas de ellas pertenecían a familias de larga tradición
24 socialista, en las que se impuso la autoridad moral del SOMA (Sindicato Obrero Minero
25 Asturiano de la UGT) en la dirección del movimiento revolucionario. Es el caso de

1 Purificación Tomás, hija del líder ugetista de la revolución, Belarmino Tomás, que
2 desempeñaría un importante papel en la guerra.

3

4 Durante la II República resultaría esencial para el feminismo, la corriente obrerista que
5 desde principios de siglo llevaba persiguiendo, a través de las sociedades femeninas de
6 la Unión General de Trabajadores y de su participación en asociaciones del mismo
7 sindicato o a través de los grupos femeninos del PSOE, un camino hacia la igualdad
8 entre hombres y mujeres.

9

10 Durante la guerra, hubo mujeres ugetistas con responsabilidades médicas como
11 Mercedes Maestre que había sido vicepresidenta del Sindicato Médico Valenciano de la
12 UGT y durante la guerra tuvo el cargo de Consejera del Comité de Sanidad Popular. El
13 núcleo de las enfermeras de UGT sería muy importante con nombres como la asturiana
14 Celsa Pereda González, Luz Toca o Francisca López de Heredia.

15

16 Entre las dirigentes sindicales que no consiguieron escapar durante la guerra se
17 encuentra Victoria Zárate Zurita, que había sido vocal de la Comisión Ejecutiva de FETE
18 presidida por Rodolfo Llopis. Fue detenida y salvajemente torturada.

19

20 Entre otras encarceladas, encontramos a Ángela Sempere que había sido Miembro del
21 Comité Ejecutivo de la FETE-UGT en Valencia, encarcelada también hasta 1944. María
22 Lacrampe, enfermera y, desde 1932, fecha en la que había ingresado en la UGT no
23 había cesado en su actividad política, colaborando en el Comité ProPresos que surgió
24 tras la represión de la Revolución de Asturias en 1934 y efectuando visitas a los
25 detenidos por la rebelión, que cumplían sus penas en unas condiciones durísimas.
26 Cuando finalizó la guerra tuvo la oportunidad de escapar en un barco fletado para los

1 republicanos de nacionalidad francesa, que ella poseía por ser hija de un francés, pero
2 no aceptó el traslado porque habían sido rechazados varios compañeros suyos
3 españoles. En junio de 1939 fue encarcelada en la Prisión de Ventas, donde
4 inmediatamente se dedicó a reorganizar la enfermería para atender a los hijos de las
5 presas. María acompañó “en capilla” a las Trece Rosas la noche antes de su fusilamiento
6 y se convirtió en la receptora de sus últimos testimonios.

7

8 Entre las militantes de base son numerosos los testimonios de mujeres encarceladas en
9 las prisiones españolas, condenadas por su pertenencia a la UGT. Entre otras,
10 encontramos la experiencia de Ángeles García Ortega, detenida en 1939 y encarcelada
11 durante tres años; Pilar Pascual, detenida en Yecla en marzo de 1939 por haber escrito
12 un artículo y recluida en las cárceles de Yecla, Murcia y Ventas en Madrid. Fue
13 condenada a muerte y conmutada con posterioridad y continuó militando durante toda
14 su vida; María Añó, detenida y encarcelada en varias ocasiones por su militancia e
15 implicada en la primera clandestinidad socialista; Julia Vigreque desempeñaría un
16 importante papel en la reconstrucción de la clandestinidad, por lo que fue nuevamente
17 encarcelada en varias ocasiones; Josefa Lirola, militante del PSOE y perteneciente a
18 Mujeres Antifascistas, encarcelada y detenida en decenas de ocasiones después de salir
19 en libertad; María del Rey, finalmente fusilada por su pertenencia a la UGT; Manuela
20 Moreno, recluida en las cárceles de Caspe, Torrero y Barbastro por su pertenencia a la
21 UGT y posteriormente detenida por su trabajo como enlace con las guerrillas de Aragón.
22 Cumplió condena hasta 1962.

23

24 El trabajo de las mujeres ugetistas como enlaces o como mensajeras las convirtió
25 también en objetivo de la represión y, en muchos casos, pagaron con muchos años de

1 sus vidas el delito de haber contribuido simplemente a mantener vivo el nombre del
2 sindicato.

3

4 La actuación de las mujeres sindicalistas asturianas llegaría a su punto culminante en el
5 periodo 57-62 en el que se desarrollaron las huelgas más combativas a las que se había
6 enfrentado el Régimen. En 1957, las protestas de tipo laboral que habían surgido en el
7 Pozo María Luisa se extendieron por gran parte de las minas de la Cuenca del Nalón
8 donde se concentraba esencialmente la militancia liderada por el SOMA. Las mujeres de
9 los mineros organizaron actos de protesta y apoyo a las huelgas que tuvieron uno de
10 sus puntos culminantes en la jornada del 23 de marzo, cuando un nutrido grupo de
11 mujeres se reunieron en la explanada del Pozo María Luisa, mientras que otro, apoyadas
12 directamente por la intervención de los llamados “curas obreros”, cortaron la carretera
13 general que iba desde Oviedo hasta Campo de Caso.

14

15 Especialmente destacable fue el papel de Josefina Arrillaga Lansorena, conocida por el
16 sobrenombre de La Amazona, una abogada que se convertiría en la mujer más
17 representativa de la clandestinidad hasta mediados de la década de los 60. Junto con
18 José Federico de Carvajal, creó en el interior, con la venia de la Ejecutiva de Toulouse,
19 un Secretariado de Abogados de UGT, que se convirtió en un núcleo activo para la
20 polarización de las actuaciones socialistas en el territorio jurídico.

21

22 El socialismo asturiano, y dentro de él, las militantes socialistas, fueron uno de los apoyos
23 fundamentales en la necesidad de renovación de la cúpula dirigente del PSOE y de la
24 UGT y en el traslado de las atribuciones de la dirección del partido y el sindicato al interior
25 de España, giro que se materializaría en los congresos de la UGT de 1971 y del PSOE
26 de 1972.

1

2 Paralelamente, se estaba forjando un grupo de mujeres fogueadas en la lucha sindical
3 que llegarían a la conexión con el socialismo a través de las reivindicaciones laborales
4 que surgían en el ámbito de su trabajo personal. Entre ellas, tenemos una serie de
5 mujeres que comenzaron la lucha sindical en la década de los setenta, como Carmen
6 Muriana, que llegaría a ser responsable del Departamento de la Mujer de UGT,
7 Belarmina Fernández Ordiz, hija de un histórico militante asturiano y empleada del
8 Hospital de Oviedo donde colaboró en la reorganización de uno de los primeros núcleos
9 ugetistas del mundo laboral asturiano no minero y otras muchas mujeres que se situaron
10 en la línea de salida para convertirse en dirigentes de la UGT, como Matilde Fernández
11 o Elena Vázquez.

12

13 El acceso masivo de las mujeres socialistas a la Unión General de Trabajadores fue
14 refrendado con la elección de Ludivina García Arias como secretaria de Emigración de
15 la Comisión Ejecutiva en el XXX Congreso de la UGT, celebrado en Madrid en 1976, aún
16 en la semiclandestinidad. En ese congreso mítico para la historia de la UGT, en el que
17 se pusieron las bases para el salto a la legalidad, conformando un sindicato de masas
18 socialista, independiente del PSOE y con una estructura federal y territorial nítida, las
19 mujeres tuvieron una representación que permitía aflorar el trabajo clandestino que
20 llevaban años realizando en la más absoluta invisibilidad.

21

22 Sin embargo, las resoluciones adoptadas en el Congreso, eufórico por los tiempos que
23 se avecinaban en el terreno sindical, no prestaron atención a la situación laboral de la
24 mujer y habría de pasar un cierto tiempo hasta que, en 1984, la UGT tomara conciencia
25 de la necesidad de articular un departamento específico para la problemática laboral
26 femenina, que pasaría a dirigir Matilde Fernández Sanz.



1

2 A partir de ahí y hasta la actualidad, la UGT fue integrando en su estructura y en sus
3 documentos de trabajo a las mujeres y su especial situación en el mercado laboral,
4 aprobando diversas resoluciones a lo largo del tiempo como la cuota de género, escuela
5 de mujeres dirigentes o la creación de la coordinadora de igualdad de género.

6

7

1 LA REIVINDICACIÓN DE LA IGUALDAD EN TODAS LAS ESFERAS DE 2 LA SOCIEDAD

3 Desde UGT-FICA de Catalunya exigimos una mayor participación de las mujeres en la
4 esfera laboral, política, económica, social y cultural.

5 Es imprescindible avanzar al ritmo de la realidad. Hoy la agenda política, económica,
6 social y laboral debe construirse y decidirse teniendo en cuenta las necesidades y las
7 aportaciones de mujeres y hombres, a fin de construir una sociedad más justa y
8 cohesionada.

9 Ni las normas ni la voluntad de incorporar la perspectiva de género al conjunto de
10 políticas públicas son suficientes para acabar con la desigualdad y la discriminación que
11 sufren las mujeres.

12 El progreso, en el caso de las mujeres, sigue siendo una carrera apresurada por superar
13 una desventajosa posición de partida. Un camino lleno de obstáculos, en lugar de un
14 recorrido en condiciones de igualdad, de mujeres y hombres. Hablamos de mujeres, en
15 plural, porque la diversidad de la sociedad y del trabajo, es el reflejo de la pluralidad de
16 situaciones, de las necesidades diferentes de quienes los integran. Mujeres, pero,
17 además, jóvenes, mayores, con discapacidad, de origen extranjero... Trabajadoras, pero
18 además con contratos temporales, con menos salario, con dificultades para acceder a
19 ciertos puestos de trabajo, sumando desigualdades en la sociedad y en el mercado de
20 trabajo.

21 Por eso se hace imprescindible trabajar simultáneamente en varios ámbitos:

- 22 - Ámbito político. Exigir medidas públicas para erradicar la desigualdad de género
- 23 - Ámbito de la educación. Formación obligatoria con valores de igualdad.
- 24 - Ámbito empresarial. Conseguir una mayor implicación de las empresas.

- 1 - Àmbit social. Hay que avanzar hacia la corresponsabilidad real en las tareas
2 domésticas y de cuidados.

3 **Medidas públicas para erradicar la desigualdad de género**

4 Se nos impone la obligación de exigir medidas políticas que consigan transformaciones
5 sociales.

6 Por tradición, las mujeres corren el riesgo de estar más cerca de la dependencia
7 económica, la pobreza o la violencia de género, especialmente cuando influyen otros
8 elementos como la discapacidad. Es por ello vital atacar la “raíz” de esta exclusión social,
9 fortaleciendo la red de Servicios Sociales para ampliar la atención a las mujeres en riesgo
10 de exclusión social:

- 11 ✓ Seguimiento desde que se plantean buscar un empleo hasta una vez lo
12 consiguen, asegurando que su adaptación es la adecuada.
- 13 ✓ Planes de empleo municipales que incorporen medidas para facilitar e incentivar
14 la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.
- 15 ✓ Introducción de cláusulas sociales en la licitación pública, de manera que se
16 valoren positivamente aquellas candidaturas que tengan incorporada a su
17 estrategia de personal la contratación y permanencia en el empleo de mujeres
18 con especiales dificultades de inserción.

19 Refuerzo de las políticas activas de empleo para desempleadas “crónicas” y “rescate”
20 de inactivas. Para que incidan, más que nunca, en las desempleadas con mayor riesgo
21 de cronificarse y en aquellas que no aportan su talento al mercado por cuestiones
22 culturales (por ejemplo, las inactivas por razón de discapacidad o por responsabilidades
23 familiares). En este punto, establecer programas de formación continua se impone como
24 herramienta vital, en áreas como Nuevas Tecnologías o idiomas, de modo que puedan

1 incorporarse al mundo laboral acumulando nuevas competencias técnicas que refuercen
2 su candidatura e incrementen su competitividad.

3 También ha de ser prioritaria la regulación de ciertas profesiones como el cuidado a las
4 personas dependientes o el servicio doméstico, trabajos frecuentemente invisibilizados
5 y sin valoración social ni económica en los que, sin embargo, las mujeres aportan mucho.

6 Efectuar un análisis y una evaluación de los sectores y perfiles en los que las mujeres
7 tienen una menor acogida, debido a un sistema social que ha propiciado la división del
8 trabajo. Estudio que permitirá diseñar y acometer políticas y planes estratégicos para
9 formar a las mujeres en ramas de actividad en los que las mujeres tienen menos acogida,
10 debido a un sistema social que ha propiciado la división del trabajo, erradicando
11 prejuicios en estos sectores tan masculinizados, en aras de que las mujeres multipliquen
12 sus posibilidades laborales.

13 Ampliar y mejorar la cobertura de servicios de atención a la infancia, como la gratuidad
14 de la educación pública de los niños y niñas de 0 a 3 años.

15 Adaptar los horarios de servicios públicos a la ciudadanía, y no a la inversa.

16 **Educando en Igualdad**

17 La educación y la formación específica en género son dos de los principales pilares para
18 conseguir una "igualdad real" entre hombres y mujeres.

19 Hay que incorporar contenidos específicos en materia de igualdad y no discriminación
20 en el currículum escolar en forma de formación obligatoria en todos los niveles de
21 enseñanza.

22 Y hay que exigir que se reescriba la historia tal y como fue. Porque las mujeres, además
23 de su aportación para sostener el hogar como madres y cuidadoras, realizaron una

1 importante labor en el desarrollo político, científico, social y económico que la historia -
2 escrita por los hombres- ha invisibilizado. Deberían revisarse los programas escolares
3 para que incluyan referentes formativos a mujeres relevantes en la historia, la ciencia y
4 la filosofía.

5 **Mayor implicación de las empresas**

6 Desde UGT-FICA de Catalunya incorporamos en el ámbito laboral la visión de género al
7 diálogo social, la negociación colectiva y los planes de igualdad, como herramienta
8 fundamental para combatir las brechas de género, la discriminación por razón de sexo y
9 avanzar hacia un equilibrio en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

10

11 El nuevo RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la
12 igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, todo y ser insuficiente, ha
13 supuesto, con medidas como la rebaja a 50 del número de personas trabajadoras en las
14 empresas con obligación de negociar un plan de igualdad con la Representación Legal
15 de trabajadores y trabajadoras (RLT), un avance para lograr el principio de igualdad de
16 trato entre mujeres y hombres.

17

18 Sin embargo, la discriminación de la mujer en el mercado laboral está en gran parte
19 ocasionada por la existencia de prejuicios en el seno empresarial, por lo que debemos
20 conseguir que las organizaciones empresariales realicen un ejercicio de autocrítica, vean
21 la igualdad como un valor añadido, y se anticipen a esta discriminación, desarrollando
22 mecanismos que minimicen los prejuicios y den valor a los aspectos verdaderamente
23 decisivos: las competencias y el talento de las personas.

24

1 Las empresas deberán estudiar conjuntamente con la RLT qué medidas son más
2 convenientes, en función de su cultura organizativa y del compromiso de partida que la
3 plantilla tenga con la Diversidad:

- 4 ✓ Currículum ciego o sistemas de entrevista cerrados con preguntas
5 estandarizadas.
- 6 ✓ Mecanismos para adaptar el horario mediante una apuesta decidida por fórmulas
7 como el teletrabajo o la flexibilidad horaria, pero sin olvidar la desconexión digital
8 como vía para acabar con la vulneración del derecho al descanso y a la
9 conciliación de su vida personal y familiar con el trabajo.
- 10 ✓ Formación en igualdad obligatoria del personal a lo largo de la carrera profesional,
11 en especial de quienes ocupen puestos directivos y órganos de selección, para
12 hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.
- 13 ✓ Promover la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción y carrera vertical
14 profesional de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de
15 grupos y categorías.
- 16 ✓ Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación tanto interna
17 como hacia la ciudadanía.

18 **La corresponsabilidad en las tareas de cuidados**

19 Siguen siendo mujeres las que se redistribuyen los trabajos y las responsabilidades del
20 cuidado. Es necesario un nuevo orden social en el que todas las personas participen del
21 trabajo remunerado y no remunerado (cuidado). Corresponsabilidad en la organización
22 social del cuidado impulsada desde la política se apuntan como solución, pero la plena
23 e igual implicación de los hombres en el cuidado aún parece una utopía. Faltan recursos
24 materiales (empleos de calidad, servicios públicos con una adecuada cobertura) y
25 simbólicos (valorización social del trabajo de cuidado, nueva cultura de la masculinidad)

1 que impulsen esta transformació, fundamental para unas relaciones de género
2 igualitarias

3

4 En materia de conciliación, el sindicato lleva muchos años reivindicando la creación de
5 infraestructuras públicas suficientes, adecuadas, de calidad y asequibles, para el
6 cuidado de menores, especialmente de menores de 0 a 3 años, y de otros familiares
7 dependientes (personas mayores, enfermas o con discapacidad), la adopción de nuevas
8 fórmulas de organización del trabajo a través de una regulación legal adecuada, así
9 como la adopción de medidas eficaces para alcanzar una corresponsabilidad equilibrada
10 entre mujeres y hombres en las tareas de cuidados, que garanticen la conciliación de la
11 vida familiar y el trabajo de las personas.

12

13 Mientras que la adopción de estas medidas no se lleve a cabo de una forma adecuada,
14 suficiente y eficaz, no se garantizará la eliminación de la discriminación de género a las
15 que se ven abocadas las mujeres en el empleo y además corremos el riesgo de que la
16 instrumentalización de la conciliación para elevar la productividad de las empresas se
17 acabe traduciendo en dificultar aún más la conciliación de la vida familiar y el trabajo,
18 especialmente de las mujeres, que son las principales afectadas.

19

20 Así mismo, la obligación de adopción de medidas de acción positiva para el fomento
21 efectivo del ejercicio, por parte de los trabajadores masculinos, de permisos parentales
22 y de otras figuras, como la adaptación o reducción de jornada para atender las
23 responsabilidades familiares, es todavía una tarea pendiente en nuestro país, solo
24 recogida en algunos planes de igualdad o como iniciativa en alguna Comunidad
25 Autónoma.

26

1 **POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO**

2 Las huelgas generales convocadas por UGT en el 2018 y el 2019 por la igualdad y contra
3 la violencia machista supusieron un éxito de participación y fue la expresión rotunda de
4 una voluntad de cambio en la sociedad española obligando a los partidos políticos a
5 incluir en sus programas electorales un compromiso firme con la aprobación de medidas
6 legislativas que pongan fin a la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la
7 sociedad, incidiendo especialmente en el laboral.

8 Sin embargo, iniciado el 2020, los datos nos dicen que la situación no ha cambiado:

9 Las mujeres siguen cobrando un 23% menos, tienen peores puestos de trabajo, un 75%
10 más de parcialidad en la contratación, mayor temporalidad, más dificultades para
11 ascender, más problemas para conciliar trabajo y vida personal y, pensiones un 37%
12 más bajas que los hombres. Y las mujeres sufren más acoso y violencia. El año 2019 ha
13 acabado con 55 mujeres asesinadas a manos de sus parejas o ex parejas sentimentales,
14 la cifra más alta en 5 años, y solo el 20% de ellas habían denunciado.

15 Toca actuar contra la violencia machista. El sindicato ha sido y debe seguir siendo motor
16 de cambio por lo que ya no vale ser meros espectadores y espectadoras, debemos ser
17 parte activa exigiendo igualdad. Porque la igualdad es un derecho, y los derechos no se
18 negocian, se reivindican.

19 Cambio de mirada que debe llevarnos a un cambio en las prácticas y estructuras
20 sindicales. Es importante identificar y erradicar cualquier práctica de acoso o
21 discriminación sexual dentro del sindicato, impulsar las secretarías y puestos de
22 responsabilidad en manos de mujeres, aumentar su participación y representación

1 sindical, feminizar las formas asumiendo una ética del cuidado y romper con la
2 masculinización de la comunicación pública.

3 El sindicato no deja de ser un reflejo de la sociedad, solo hay que mirar cuantas mujeres
4 se presentan a las elecciones sindicales en sus centros de trabajo, el porcentaje de
5 afiliación o cuantas mujeres están al mando de la organización.

6 No podemos seguir con el mismo modelo sindical, hay que trabajar en uno nuevo en el
7 que tengan la misma participación hombres y mujeres, y hay que hacerlo de verdad,
8 creyéndolo y cediendo espacios ocupados por los hombres. Porque mujeres capacitadas
9 sobran, lo que falta es romper las barreras que les impiden acceder al sindicato.

10 El sindicalismo feminista es una actitud, un estilo de vida que exige acción, movilización,
11 dinamismo y compromiso incondicional por la defensa y reivindicación de los derechos
12 de las personas trabajadoras. La lucha de clases es necesariamente feminista, la una
13 no se puede entender sin la otra, y es imprescindible visibilizar la muy problemática
14 división del trabajo actual, así como la forma en que valoramos el trabajo de cuidados y
15 aptitudes normalmente atribuidas a las mujeres.

16

17 UGT defiende la igualdad real entre hombres y mujeres, propugnando una distribución
18 equitativa de las tareas, tanto laborales como extralaborales y luchamos por una decidida
19 política de democracia de género. Por tanto, todas las personas que formamos parte de
20 UGT-FICA de Catalunya tenemos la obligación de incorporar en nuestra labor sindical
21 diaria la lucha contra la desigualdad y la violencia machista, y reivindicar el derecho
22 fundamental a la igualdad:

23 Denunciando las situaciones de violencia machista en los centros de trabajo;
24 hablando de feminismo con nuestros compañeros y compañeras para que

1 entiendan que no se trata de un “machismo al revés; utilizando un lenguaje
2 inclusivo y no discriminatorio; y hablando y practicando la corresponsabilidad en
3 los centros de trabajo.

4
5 UGT-FICA de Catalunya se fija como objetivo prioritario implementar la transversalidad
6 de género en todas las políticas de la organización. La igualdad de oportunidades entre
7 hombres y mujeres en la UGT debe pasar por una participación equilibrada de ambos
8 sexos en todos los ámbitos de la organización, lo que requiere la eliminación de barreras
9 e impedimentos por razones de género.

10 El compromiso del sindicato con la igualdad de oportunidades pasa por introducir
11 acciones positivas que compensen los desequilibrios existentes:

- 12 ✓ Campañas específicas de afiliación dirigidas a aumentar la cuota de afiliación
13 femenina, que en UGT-FICA de Catalunya representa un 18,99%.
- 14 ✓ Aumentar el número de delegadas debe ir acompañado de enfoques
15 transversales de género que acaben con las desigualdades más sutiles, como los
16 obstáculos para liderar la lucha sindical cuando afrontan la sobrecarga de las
17 tareas domésticas y de cuidados. Es necesario introducir medidas que
18 favorezcan la conciliación entre vida personal y sindical: fijando hora de inicio y
19 finalización de las reuniones de trabajo, acercándonos al centro de trabajo,
20 ampliando los horarios de reuniones o asambleas y potenciando la utilización de
21 las nuevas tecnologías.
- 22 ✓ Preguntar a las mujeres que es lo que las acerca o distancia del sindicato.
- 23 ✓ Realizar jornadas de sensibilización que nos hagan tomar conciencia de que,
24 efectivamente, vivimos en una sociedad patriarcal.

- 1 ✓ Utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación tanto interna
- 2 como externa del sindicato, que no excluya de la escena sindical a las
- 3 trabajadoras.
- 4 ✓ Exigir el funcionamiento de las comisiones internas de vigilancia y control de
- 5 políticas de igualdad dentro y fuera de la organización.
- 6 ✓ Visibilizar la contribución de las mujeres ugetistas a la lucha obrera y a la igualdad
- 7 de oportunidades.

8