

1

2

Document base:

3

4

UGT-FICA de Catalunya FEMINISTA

5

6

7

8



9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

1	
2	LES DONES EN LA HISTÒRIA DEL SINDICAT3
3	LA REIVINDICACIÓ DE LA IGUALTAT EN TOTES LES ESFERES DE LA
4	SOCIETAT10
5	
6	Mesures públiques per a erradicar la desigualtat de gènere
7	Educant en igualtat
8	Més implicació de les empreses
9	La corresponsabilitat en les tasques de cures
10	
11	POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN EL SINDICAT.....15
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	

1

2

3

LES DONES EN LA HISTÒRIA DEL SINDICAT

4

L'agost de 2018 la UGT va celebrar els seus 130 anys d'història renovant el seu compromís amb la classe treballadora a través d'un manifest on es declarava que “Davant de les creixents desigualtats, discriminacions i destrucció de drets i llibertats, la UGT es defineix com una organització de classe, feminista, internacionalista, demòcrata i pacifista, que promou i defensa els drets i interessos dels treballadors i les treballadores en el seu àmbit laboral i més enllà d'aquest, independentment de la seva religió, origen ètnic, sexe o orientació sexual o afectiva, o nacionalitat, d'on hagin nascut o d'on visquin o treballin.”

5

6

7

8

9

10

11

12

13

D'aquesta manera, la UGT va incorporar “amb lletres majúscules” el FEMINISME I LA LLUITA PER LA IGUALTAT com a grans reptes del segle XXI.

14

15

16

La història del sindicalisme no es pot entendre sense la història de les dones sindicalistes, una història moltes vegades silenciada. Gairebé des dels seus inicis, el sindicat comença a elaborar un discurs reivindicatiu de la posició femenina en el món del treball i, per extensió, en la seva consideració com a ciutadana amb atribucions en la vida social. És cert que en els seus estatuts fundacionals (article 2n) ja es proposava recaptar dels poders públics la igualtat de salaris per a obrers d'un sexe i l'altre, entre altres temes, com la jornada laboral de vuit hores o un salari mínim.

17

18

19

20

21

22

23

24

Especialment important va ser la feina a UGT de la primera dona dirigent d'un sindicat a Espanya, Virgínia González Polo. Nascuda en un medi obrer, filla d'una teixidora, es va afiliar a la UGT el 1899 i el 1916 va ser escollida membre de la Comissió Executiva. Va ser detinguda i empresonada juntament amb Pablo Iglesias i Largo Caballero durant la vaga general de 1917. Era bel·ligerant i reivindicativa, i amb els seus escrits i intervencions va aconseguir fer-se un lloc en els fòrums il·lustrats socialistes i exposar, al

25

26

27

28

29

30

1 costat de plantejaments específicament militants i obrers, les seves
2 protestes i reivindicacions a propòsit de la situació d'inferioritat
3 professional, política i social en què es trobaven les dones.

4 Però en la història del moviment obrer i de la UGT de principis de segle
5 també va haver-hi dones que van ser determinants per al feminisme de
6 l'època. És el cas de Maria Cambrils, escriptora afiliada a UGT, i la seva
7 emblemàtica obra *Feminisme socialista* (1925), que servirà com a referent
8 teòric per al desenvolupament d'una ideologia feminista profundament
9 arrelada dins dels plantejaments dels cercles obrers. La seva obra va ser
10 un al·legat contra la injustícia, l'opressió, el matrimoni indissoluble i les
11 violències.

12 En ella, qüestiona l'opressió que l'Església exercia sobre les dones, i
13 manifesta la necessitat que les obreres participessin de les decisions i dels
14 espais del moviment obrer. La seva frase “la dona moderna aspira a
15 coparticipar del dret, no a imposar-se, com sostenen capritxosament els
16 enemics del feminisme. No volem pietat sinó justícia”, és de rabiosa
17 actualitat en aquests moments.

18 Importantíssim va ser el treball d'Isabel Oyarzábal Smith, periodista afiliada
19 a UGT, escriptora i traductora. Va representar l'ideari socialista i la defensa
20 d'un nou paper social i polític per a la dona en l'acompliment de la seva
21 tasca com a consellera governamental en la Conferència Internacional del
22 Treball, celebrada a Ginebra el 1931, o representant al Govern republicà
23 en la Societat de Nacions, on demandarà la igualtat jurídica per a homes i
24 dones. Novament va assistir a una conferència de la Organització
25 Internacional del Treball el 1935, aquesta vegada en representació de la
26 UGT.

27 Fonamental i tràgica va ser la vida de Hildegart Rodríguez, afiliada a la UGT
28 amb catorze anys i llicenciada en dret als divuit anys, va explorar el món
29 de la cerca de la igualtat entre homes i dones amb les seves recerques en
30 el terreny de la llibertat sexual i la separació entre sexe i reproducció

1 voluntària. Va ser assassinada per la seva mare als vint-i-un anys perquè
2 volia portar una vida independent.

3 Més coneguda pel seu activisme polític va ser la ugetista i socialista
4 Margarita Nelken, escriptora, crítica d'art, política i activista, pròxima a les
5 posicions de l'ala socialista més radical de Largo Caballero, va treballar
6 directament amb la Federació Nacional de Treballadors de la Terra de la
7 UGT en l'intent de solucionar la greu problemàtica de la pagesia a Badajoz
8 durant la II República.

9 També va destacar pel seu activisme sindical l'asturiana Veneranda
10 García-Blanco Manzano, mestra afiliada a l'Associació General de Mestres,
11 després convertida en la FETE d'UGT, on va començar la seva labor dins
12 del sindicalisme socialista el 1928. El seu suport a la Revolució d'Astúries
13 de 1934, la va portar a ser detinguda i torturada el novembre d'aquest
14 mateix any, acusada d'estar implicada en el procés revolucionari.

15 Julia Álvarez Resano, mestra i advocada, va ser nomenada inspectora de
16 Primer Ensenyament a l'octubre de 1936, i va ser la primera dona que va
17 ocupar, ja en la guerra, el càrrec de governadora civil en ser designada
18 com a tal a Ciudad Real. Mesos més tard seria nomenada magistrada del
19 Tribunal d'Espionatge i Alta Traïció.

20 Claudina García, presidenta de l'Associació d'Obreres de Roba Blanca i
21 Similars de Madrid i els seus Limítrofs, va ser triada vocal de la Comissió
22 Executiva d'UGT en el Congrés de 1938 i una de les líders obreres que va
23 treballar durant anys en el socialisme militant.

24 Regina García, mestra, afiliada a la FETE el 1922, va representar a la UGT
25 en la XV Conferència Internacional del Treball, organitzada per l'OIT, per a
26 analitzar la baixa sindicació de les dones a Europa. En aquesta trobada es
27 proposaran solucions com: **a igual treball, igual salari per a homes i dones**;
28 contractes que fixin les retribucions del treball a domicili; implantació
29 d'escoles professionals femenines; reunions dels grups sindicals en horaris
30 compatibles amb els deures de la llar; mentre no s'aconsegueixi

1 l'acceptació de la maternitat com a funció social, fer propaganda sindical
2 per a contrarestar la influència de l'Església. Regina García informaria de
3 tot això en el *Butlletí* de la UGT.

4 A conseqüència dels acords, el XVII Congrés de la UGT (1932), va fixar
5 per primera vegada en les seves resolucions el principi d'"A igual treball,
6 igual salari" i va aprovar abaixar la quota a les dones per a propiciar-ne
7 l'afiliació i fer propaganda entre les treballadores. Com a resultat, té lloc un
8 increment notable de la sindicació femenina, arribant a comptar el 1936
9 amb 100.000 dones afiliades.

10 Durant el període republicà, únicament es va celebrar el XVII Congrés de
11 la UGT a Madrid, l'any 1932. Malgrat l'efervescència en les posicions
12 polítiques que reivindicaven un nou paper per a la dona, només hi ha
13 constància de l'assistència de tres delegades: María Domínguez, Claudina
14 García, i María García.

15 No obstant això, en l'actuació sindical de base, les dones van tenir un cert
16 protagonisme en algunes de les protestes que van recórrer el país. En la
17 Revolució d'Astúries de 1934, el seu paper com a combatents havia estat
18 fonamental, acompanyant als miners en rebel·lia. Moltes d'elles pertanyien
19 a famílies de llarga tradició socialista, en les quals es va imposar l'autoritat
20 moral del SOMA (Sindicat Obrer Miner Asturià de la UGT) en la direcció
21 del moviment revolucionari. És el cas de Purificació Tomás, filla del líder
22 ugetista de la revolució, Belarmino Tomás, que exerciria un important
23 paper en la guerra.

24 Durant la II República resultaria essencial per al feminisme, el corrent
25 obrerista que des de principis de segle portava perseguint, a través de les
26 societats femenines de la Unió General de Treballadors i de la seva
27 participació en associacions del mateix sindicat o a través dels grups
28 femenins del PSOE, un camí cap a la igualtat entre homes i dones.

29 Durant la guerra, va haver-hi dones ugetistes amb responsabilitats
30 mèdiques, com Mercedes Maestre, que havia estat vicepresidenta del

1 Sindicat Mèdic Valencià de la UGT i durant la guerra va tenir el càrrec de
2 Consellera del Comitè de Sanitat Popular.

3 El nucli de les infermeres d'UGT seria molt important amb noms com
4 l'asturiana Celsa Pereda González, Luz Toca o Francisca López d'Heredia.

5 Entre les dirigents sindicals que no van aconseguir escapar durant la
6 guerra hi ha Victoria Zárate Zurita, que havia estat vocal de la Comissió
7 Executiva de FETE presidida per Rodolfo Llopis. Va ser detinguda i
8 salvatgement torturada.

9 Entre altres empresonades trobem Ángela Sempere, que havia estat
10 membre del Comitè Executiu de la FETE-UGT a València, empresonada
11 també fins a 1944.

12 María Lacrampe, infermera i, des de 1932, data en què havia ingressat a
13 la UGT, no havia deixat la seva activitat política col·laborant en el Comitè
14 ProPresos que va sorgir després de la repressió de la Revolució d'Astúries
15 el 1934 i fent visites als detinguts per la rebel·lió, que complien les seves
16 penes en unes condicions duríssimes. Quan va finalitzar la guerra va tenir
17 l'oportunitat d'escapar en un vaixell noliejat per als republicans de
18 nacionalitat francesa, que ella posseïa per ser filla d'un francès, però no va
19 acceptar el trasllat perquè havien estat rebutjats diversos companys seus
20 espanyols. El juny de 1939 va ser empresonada a la Presó de Vendes, on
21 immediatament es va dedicar a reorganitzar la infermeria per a atendre els
22 fills de les preses. María va acompanyar "en capella" les Tretze Roses la nit
23 abans del seu afusellament i es va convertir en la receptora dels seus últims
24 testimoniatges.

25 Entre les militants de base són nombrosos els testimoniatges de dones
26 empresonades a les presons espanyoles, condemnades per la seva
27 pertinença a la UGT. Entre altres, trobem l'experiència d'Ángeles García
28 Ortega, detinguda el 1939 i empresonada durant tres anys; Pilar Pascual,
29 detinguda a Yecla el març de 1939 per haver escrit un article i reclosa a
30 les presons de Yecla, Múrcia i Ventas, a Madrid. Va ser condemnada a

1 mort i commutada amb posterioritat i va continuar militant durant tota la
2 seva vida; María Añó, detinguda i empresonada en diverses ocasions per
3 la seva militància i implicada en la primera clandestinitat socialista; Julia
4 Vigreque exerciria un paper important en la reconstrucció de la
5 clandestinitat, per la qual cosa va ser novament empresonada en diverses
6 ocasions; Josefa Lirola, militant del PSOE i pertanyent a Dones
7 Antifeixistes, empresonada i detinguda en desenes d'ocasions després de
8 sortir en llibertat; María del Rey, finalment afusellada per la seva pertinença
9 a la UGT; Manuela Moreno, reclosa en les presons de Caspe, Torrero i
10 Barbastro per la seva pertinença a la UGT i posteriorment detinguda per la
11 seva feina com a enllaç amb les guerrilles d'Aragó. Va complir condemna
12 fins a 1962.

13 La labor de les dones ugetistes com a enllaços o com a missatgeres les va
14 convertir també en objectiu de la repressió i, en molts casos, van pagar
15 amb molts anys de les seves vides el delicte d'haver contribuït simplement
16 a mantenir viu el nom del sindicat.

17 L'actuació de les dones sindicalistes asturianes arribaria al seu punt
18 culminant en el període 57-62 en què es van desenvolupar les vagues més
19 combatives a les quals s'havia enfrontat el Règim. El 1957, les protestes de
20 caràcter laboral que havien sorgit en el Pozo María Luisa es van estendre
21 per gran part de les mines de la conca del Nalón, on es concentrava
22 essencialment la militància liderada pel SOMA. Les dones dels miners van
23 organitzar actes de protesta i suport a les vagues que van tenir un dels
24 seus punts culminants en la jornada del 23 de març, quan un nodrit grup
25 de dones es van reunir a l'esplanada del Pozo María Luisa, mentre que un
26 altre, secundades directament per la intervenció dels anomenats
27 "capellans obrers", van tallar la carretera general que anava des d'Oviedo
28 fins a Campo de Caso.

29 Especialment destacable va ser el paper de Josefina Arrillaga Lansorena,
30 coneguda pel sobrenom de "l'Amazona", una advocada que es convertiria
31 en la dona més representativa de la clandestinitat fins a mitjan dècada dels

1 seixanta. Juntament amb José Federico de Carvajal, va crear a l'interior,
2 amb la vènia de l'Executiva de Tolosa, un Secretariat d'Advocats d'UGT,
3 que es va convertir en un nucli actiu per a la polarització de les actuacions
4 socialistes en el territori jurídic.

5 El socialisme asturià, i dins d'ell, les militants socialistes, va ser un dels
6 suports fonamentals en la necessitat de renovació de la cúpula dirigent del
7 PSOE i de la UGT i en el trasllat de les atribucions de la direcció del partit i
8 el sindicat a l'interior d'Espanya, gir que es materialitzaria en els congressos
9 de la UGT de 1971 i del PSOE de 1972.

10 Paral·lelament, s'estava forjant un grup de dones avesades a la lluita
11 sindical que arribarien a la connexió amb el socialisme a través de les
12 reivindicacions laborals que sorgien en l'àmbit del seu treball personal.
13 Entre elles, tenim una sèrie de dones que van començar la lluita sindical en
14 la dècada dels setanta, com Carmen Muriana, que arribaria a ser
15 responsable del Departament de la Dona d'UGT, Belarmina Fernández
16 Ordiz, filla d'un històric militant asturià i treballadora de l'Hospital d'Oviedo
17 on va col·laborar en la reorganització d'un dels primers nuclis ugetistes del
18 món laboral asturià no miner, i moltes altres dones que es van situar en la
19 línia de sortida per a convertir-se en dirigents de la UGT, com Matilde
20 Fernández o Elena Vázquez.

21 L'accés massiu de les dones socialistes a la Unió General de Treballadors
22 va ser confirmat amb l'elecció de Ludivina García Arias com a secretària
23 d'Emigració de la Comissió Executiva en el XXX Congrés de la UGT,
24 celebrat a Madrid el 1976, encara en la semiclandestinitat. En aquest
25 congrés mític per a la història de la UGT, en el qual es van posar les bases
26 per al salt a la legalitat, conformant un sindicat de masses socialista,
27 independent del PSOE i amb una estructura federal i territorial nítida, les
28 dones van tenir una representació que permetia fer aflorar la feina no
29 declarada que portaven anys fent en la més absoluta invisibilitat.

30 No obstant això, les resolucions adoptades en el Congrés, eufòric pels
31 temps que s'apropaven en el terreny sindical, no van prestar atenció a la

1 situació laboral de la dona i hauria de passar un cert temps fins que, el
2 1984, la UGT prengué consciència de la necessitat d'articular un
3 departament específic per a la problemàtica laboral femenina, que passaria
4 a dirigir Matilde Fernández Sanz.

5 A partir d'aquí i fins a l'actualitat, la UGT va anar integrant, en la seva
6 estructura i en els seus documents de treball, les dones i la seva especial
7 situació en el mercat laboral, aprovant diverses resolucions al llarg del
8 temps com la quota de gènere, escola de dones dirigents o la creació de
9 la Coordinadora d'Igualtat de Gènere.

10 11 **LA REIVINDICACIÓ DE LA IGUALTAT EN TOTES LES ESFERES DE LA** 12 **SOCIETAT**

13
14 Des d'UGT FICA de Catalunya exigim més participació de les dones en
15 l'esfera laboral, política, econòmica, social i cultural. És imprescindible
16 avançar al ritme de la realitat. Avui, l'agenda política, econòmica, social i
17 laboral ha de construir-se i decidir-se tenint en compte les necessitats i les
18 aportacions de dones i homes, a fi de construir una societat més justa i
19 cohesionada.

20
21 Ni les normes ni la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere al conjunt
22 de polítiques públiques són suficients per a acabar amb la desigualtat i la
23 discriminació que pateixen les dones. El progrés, en el cas de les dones,
24 continua sent una carrera precipitada per superar una desavantajosa
25 posició de partida. Un camí ple d'obstacles, en lloc d'un recorregut en
26 condicions d'igualtat, de dones i homes. Parlem de dones, en plural, perquè
27 la diversitat de la societat i del treball és el reflex de la pluralitat de
28 situacions, de les necessitats diferents dels qui els integren. Dones, però,
29 a més, joves, grans, amb discapacitat, d'origen estranger... Treballadores,
30 però a més amb contractes temporals, amb menys salari, amb dificultats

1 per a accedir a determinats llocs de treball, sumant desigualtats en la
2 societat i en el mercat laboral.

3 Per això es fa imprescindible treballar simultàniament en diversos àmbits:

4

5 - Àmbit polític. Exigir mesures públiques per a erradicar la desigualtat de
6 gènere.

7 - Àmbit de l'educació. Formació obligatòria amb valors d'igualtat.

8 - Àmbit empresarial. Aconseguir més implicació de les empreses.

9 - Àmbit social. Cal avançar cap a la corresponsabilitat real en les tasques
10 domèstiques i de cures.

11

12 **Mesures públiques per a erradicar la desigualtat de gènere**

13 Se'ns imposa l'obligació d'exigir mesures polítiques que aconseguixin
14 transformacions socials.

15 Per tradició, les dones corren el risc d'estar més a prop de la dependència
16 econòmica, la pobresa o la violència de gènere, especialment quan
17 influeixen altres elements com la discapacitat. Per això és vital atacar
18 l'“arrel” d'aquesta exclusió social, enfortint la xarxa de Serveis Socials per
19 a ampliar l'atenció a les dones en risc d'exclusió social:

20 ✓ Seguiment des que es plantegen buscar una feina fins que la troben,
21 assegurant que la seva adaptació és l'adequada.

22 ✓ Plans d'ocupació municipals que incorporin mesures per facilitar i
23 incentivar la contractació de dones amb especials dificultats d'inserció
24 laboral.

25 ✓ Introducció de clàusules socials en la licitació pública, de manera que es
26 valorin positivament aquelles candidatures que tinguin incorporada en la

1 seva estratègia de personal la contractació i permanència en l'ús de dones
2 amb especials dificultats d'inserció.

3

4 Reforç de les polítiques actives d'ocupació per a aturades “cròniques” i
5 “rescat” d'inactives. Perquè incideixin, més que mai, entre les aturades
6 amb més risc de cronificar-se i en aquelles que no aporten el seu talent al
7 mercat per qüestions culturals (per exemple, les inactives per raó de
8 discapacitat o per responsabilitats familiars). En aquest punt, establir
9 programes de formació contínua s'imposa com a eina vital, en àrees com
10 les noves tecnologies o idiomes, de manera que puguin incorporar-se al
11 món laboral acumulant noves competències tècniques que reforcin la seva
12 candidatura i incrementin la seva competitivitat.

13 També ha de ser prioritària la regulació de certes professions com la cura
14 de les persones dependents o el servei domèstic, treballs sovint
15 invisibilitzats i sense valoració social ni econòmica en els quals, no obstant
16 això, les dones aporten molt.

17 Fer una anàlisi i una avaluació dels sectors i perfils en els quals les dones
18 tenen menys acolliment, a causa d'un sistema social que ha propiciat la
19 divisió del treball. Estudi que permetrà dissenyar i escometre polítiques i
20 plans estratègics per formar a les dones en branques d'activitat en els quals
21 les dones tenen menys acolliment, a causa d'un sistema social que ha
22 propiciat la divisió del treball, erradicant prejudicis en aquests sectors tan
23 masculinitzats, amb l'objectiu que les dones multipliquin les seves
24 possibilitats laborals.

25 Ampliar i millorar la cobertura de serveis d'atenció a la infància, com la
26 gratuïtat de l'educació pública dels nens i nenes de zero a tres anys.

27 Adaptar els horaris de serveis públics a la ciutadania, i no a l'inrevés.

28

29 **Educant en igualtat**

1 L'educació i la formació específica en gènere són dos dels principals pilars
2 per a aconseguir una "igualtat real" entre homes i dones.

3 Cal incorporar continguts específics en matèria d'igualtat i no discriminació
4 en el currículum escolar en forma de formació obligatòria en tots els nivells
5 d'ensenyament.

6 I cal exigir que es reescrigui la història tal com va ser. Perquè les dones, a
7 més de la seva aportació per a sostenir la llar com a mares i cuidadores,
8 van fer una tasca important en el desenvolupament polític, científic, social
9 i econòmic que la història —escrita pels homes— ha invisibilitzat. Haurien
10 de revisar-se els programes escolars perquè incloguin referents formatius
11 de dones rellevants en la història, la ciència i la filosofia.

12

13 **Més implicació de les empreses**

14 Des d'UGT FICA de Catalunya incorporem en l'àmbit laboral la visió de
15 gènere al diàleg social, la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat, com
16 a eina fonamental per a combatre les bretxes de gènere, la discriminació
17 per raó de sexe i avançar cap a un equilibri en la corresponsabilitat entre
18 dones i homes.

19 El nou RD llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de
20 la igualtat de dones i homes en el treball i l'ocupació, tot i ser insuficient, ha
21 suposat, amb mesures com la reducció a cinquanta del nombre de persones
22 treballadores a les empreses amb obligació de negociar un pla d'igualtat
23 amb la representació legal de treballadors i treballadores (RLT), un avenç
24 per a aconseguir el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

25 No obstant això, la discriminació de la dona en el mercat laboral està en
26 gran part ocasionada per l'existència de prejudicis en el si empresarial, per
27 la qual cosa hem d'aconseguir que les organitzacions empresarials facin
28 un exercici d'autocrítica, vegin la igualtat com un valor afegit, i s'anticipin a
29 aquesta discriminació, desenvolupant mecanismes que minimitzin els

1 prejudicis i donin valor als aspectes veritablement decisius: les
2 competències i el talent de les persones.

3 Les empreses hauran d'estudiar conjuntament amb la RLT quines mesures
4 són més convenients, en funció de la seva cultura organitzativa i del
5 compromís de partida que la plantilla tingui amb la diversitat:

6 ✓ Currículum cec o sistemes d'entrevista tancada amb preguntes
7 estandarditzades.

8 ✓ Mecanismes per a adaptar l'horari mitjançant una aposta decidida per
9 fórmules com el teletreball o la flexibilitat horària, però sense oblidar la
10 desconexió digital com a via per a acabar amb la vulneració del dret al
11 descans i a la conciliació de la seva vida personal i familiar amb la feina.

12 ✓ Formació en igualtat obligatòria del personal al llarg de la carrera
13 professional, especialment de qui ocupi llocs directius i òrgans de selecció,
14 per a fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal.

15 ✓ Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació i en la promoció i carrera
16 vertical professional de la dona, fomentant la paritat en la distribució per
17 sexes de grups i categories.

18 ✓ Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista en la comunicació tant
19 interna com cap a la ciutadania.

20

21 **La corresponsabilitat en les tasques de cures**

22 Continuen sent dones les que es redistribueixen els treballs i les
23 responsabilitats de la cura. És necessari un nou ordre social en què totes
24 les persones participin del treball remunerat i no remunerat (cura). La
25 corresponsabilitat en l'organització social de la cura impulsada des de la
26 política s'apunta com a solució, però la plena i igual implicació dels homes
27 en la cura encara sembla una utopia. Falten recursos materials (llocs de
28 treball de qualitat, serveis públics amb una adequada cobertura) i simbòlics

1 (valoració social del treball de cura, nova cultura de la masculinitat) que
2 impulsin aquesta transformació, fonamental per a unes relacions de gènere
3 igualitàries.

4 En matèria de conciliació, el sindicat fa molts anys que reivindica la creació
5 d'infraestructures públiques suficients, adequades, de qualitat i
6 assequibles, per a la cura de menors, especialment de menors de zero a
7 tres anys, i d'altres familiars dependents (persones grans, malaltes o amb
8 discapacitat), l'adopció de noves fórmules d'organització del treball a
9 través d'una regulació legal adequada, així com l'adopció de mesures
10 eficaces per a aconseguir una corresponsabilitat equilibrada entre dones i
11 homes en les tasques de cures, que garanteixi la conciliació de la vida
12 familiar i el treball de les persones.

13 Mentre que l'adopció d'aquestes mesures no es dugui a terme d'una forma
14 adequada, suficient i eficaç, no es garantirà l'eliminació de la discriminació
15 de gènere a les quals es veuen abocades les dones en l'ocupació i, a més,
16 correm el risc que la instrumentalització de la conciliació per a elevar la
17 productivitat de les empreses s'acabi traduïnt a dificultar encara més la
18 conciliació de la vida familiar i la feina, especialment de les dones, que són
19 les principals afectades.

20 Així mateix, l'obligació d'adopció de mesures d'acció positiva per al foment
21 efectiu de l'exercici, per part dels treballadors masculins, de permisos
22 parentals i d'altres figures, com l'adaptació o reducció de jornada per a
23 atendre les responsabilitats familiars, és encara una tasca pendent al
24 nostre país, només recollida en alguns plans d'igualtat o com a iniciativa en
25 alguna Comunitat Autònoma.

26

27 **POTENCIAR LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN EL SINDICAT**

28 Les vagues generals convocades per la UGT el 2018 i el 2019 per la
29 igualtat i contra la violència masclista van suposar un èxit de participació i
30 va ser l'expressió rotunda d'una voluntat de canvi en la societat espanyola

1 que van obligar els partits polítics a incloure en els seus programes
2 electorals un compromís ferm amb l'aprovació de mesures legislatives que
3 posin fi a la discriminació de les dones en tots els àmbits de la societat,
4 incidint especialment en el laboral.

5 No obstant això, iniciat el 2020, les dades ens diuen que la situació no ha
6 canviat:

7 Les dones continuen cobrant un 23% menys, tenen pitjors llocs de treball,
8 un 75% més de parcialitat en la contractació, més temporalitat, més
9 dificultats per a ascendir, més problemes per conciliar feina i vida personal,
10 i pensions un 37% més baixes que els homes. I les dones pateixen més
11 assetjament i violència. L'any 2019 ha acabat amb 55 dones assassinades
12 a les mans de les seves parelles o exparelles sentimentals, la xifra més alta
13 en cinc anys, i només el 20% d'elles havien denunciat.

14 Toca actuar contra la violència masclista. El sindicat ha estat i ha de
15 continuar sent motor de canvi, per a la qual cosa ja no val ser mers
16 espectadors i espectadores, hem de ser part activa exigint igualtat. Perquè
17 la igualtat és un dret, i els drets no es negocien, es reivindiquen.

18 Canvi de mirada que ha de portar-nos a un canvi en les pràctiques i
19 estructures sindicals. És important identificar i erradicar qualsevol pràctica
20 d'assetjament o discriminació sexual dins el sindicat, impulsar les
21 secretaries i llocs de responsabilitat en mans de dones, augmentar la seva
22 participació i representació sindical, feminitzar les formes assumint una
23 ètica de la cura i trencar amb la masculinització de la comunicació pública.

24 El sindicat no deixa de ser un reflex de la societat, només cal mirar quantes
25 dones es presenten a les eleccions sindicals en els seus centres de treball,
26 el percentatge d'afiliació o quantes dones estan al comandament de
27 l'organització.

28 No podem seguir amb el mateix model sindical, cal treballar en un de nou
29 en el qual tinguin la mateixa participació homes i dones, i cal fer-ho de
30 veritat, creient-ho i cedint espais ocupats pels homes. Perquè de dones

1 capacitades n'hi ha de sobres, el que falta és trencar les barreres que les
2 impedeixen accedir al sindicat.

3 El sindicalisme feminista és una actitud, un estil de vida que exigeix acció,
4 mobilització, dinamisme i compromís incondicional per la defensa i
5 reivindicació dels drets de les persones treballadores. La lluita de classes
6 és necessàriament feminista, l'una no es pot entendre sense l'altra, i és
7 imprescindible visibilitzar la molt problemàtica divisió del treball actual, així
8 com la forma en què valorem el treball de cures i aptituds normalment
9 atribuïdes a les dones.

10 La UGT defensa la igualtat real entre homes i dones, propugnant una
11 distribució equitativa de les tasques, tant laborals com extralaborals i
12 lluitem per una decidida política de democràcia de gènere. Per tant, totes
13 les persones que formem part d'UGT FICA de Catalunya tenim l'obligació
14 d'incorporar en la nostra labor sindical diària la lluita contra la desigualtat i
15 la violència masclista, i reivindicar el dret fonamental a la igualtat:

16 Denunciant les situacions de violència masclista en els centres de treball;
17 parlant de feminisme amb els nostres companys i companyes perquè
18 entenguin que no es tracta d'un “masclisme a l'inrevés”; utilitzant un
19 llenguatge inclusiu i no discriminatori; i parlant i practicant la
20 corresponsabilitat en els centres de treball.

21

22 La UGT FICA de Catalunya es fixa com a objectiu prioritari implementar la
23 transversalitat de gènere en totes les polítiques de l'organització. La igualtat
24 d'oportunitats entre homes i dones en la UGT ha de passar per una
25 participació equilibrada de tots dos sexes en tots els àmbits de
26 l'organització, la qual cosa requereix l'eliminació de barreres i impediments
27 per raons de gènere.

28 El compromís del sindicat amb la igualtat d'oportunitats passa per introduir
29 accions positives que compensin els desequilibris existents:

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

✓ Campanyes específiques d'afiliació dirigides a augmentar la quota d'afiliació femenina, que a UGT FICA de Catalunya representa un 18,99%.

✓ Augmentar el nombre de delegades ha d'anar acompanyat d'enfocaments transversals de gènere que acabin amb les desigualtats més subtils, com els obstacles per liderar la lluita sindical quan afronten la sobrecàrrega de les tasques domèstiques i de cures. És necessari introduir mesures que afavoreixin la conciliació entre vida personal i sindical: fixant hora d'inici i finalització de les reunions de treball, acostant-nos al centre de treball, ampliant els horaris de reunions o assemblees i potenciant l'ús de les noves tecnologies.

✓ Preguntar a les dones què les acosta o distancia del sindicat.

✓ Realitzar jornades de sensibilització que ens facin prendre consciència que, efectivament, vivim en una societat patriarcal.

✓ Utilització d'un llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació tant interna com externa del sindicat, que no exclogui de l'escena sindical les treballadores.

✓ Exigir el funcionament de les comissions internes de vigilància i control de polítiques d'igualtat dins i fora de l'organització.

✓ Visibilitzar la contribució de les dones ugetistes en la lluita obrera i la igualtat d'oportunitats.