

Dona, sindicalisme i societat

Mirades anarcosindicalistes i llibertàries

Confederació Nacional del Treball



Confederació Nacional del Treball

Edita i coordina: Secretaries d'Acció Sindical i Social
sindical@cnt.es / social@cnt.es

Col·labora: Secretaria de Formació i Estudis

Secretariat Permanent del Comitè Confederal CNT-AIT. Març 2013.
Historiador Domínguez Ortiz 7, local 2. 14002 Còrdova. Apartat 2138-14080 Còrdova.

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

índex

Consciència de classe i gènere:
Transversalitat en la lluita per la
igualtat

4

Exclusió social, una perspectiva de
gènere

9

Autogestió per qui?

16

La Dona Treballadora,
subjecte doblement colpejat. Implicació
de la Reforma Laboral sobre la dona

21



Consciència de classe i gènere: Transversalitat en la lluita per la igualtat

La llibertat de tots/es i cadascun dels éssers humans –amb independència del seu gènere- depèn de cadascuna de les cadenes que ens segueixen empresonant. Perquè en l'anarcosindicalisme no celebrem commemoracions sense reivindicar-les des de la conseqüència i la realitat diària, a diferència de l'igualitarisme que defensa la burgesia.

Antonia Madueño
CNT Valencia

Divide y reinarás. Aquesta adaptació maquiavèlica de la màxima de Julio César martelleja els fonaments de la lluita de la dona treballadora en forma de lletania.

La problemàtica de la treballadora i les seves pèssimes condicions laborals per causa de la desigualtat salarial, la major desregularització de les seves ocupacions, la seva extremadament difícil emancipació i la seva doble submissió, ha estat i és catalogada en nombroses ocasions -directa i indirectament- com un “assumpte de dones” que, com tal ha de ser tractat -només per dones- i contra la qual s’ha de lluitar, en primer lloc, des de la perspectiva de gènere i, després -si de cas-, des de l'àmbit sindical. Una lluita disgregada, diferenciada i, per tant, dividida.

Hereus de la segmentació entre classe i gènere -objecte de l'escapisme del feminisme burgès interclassista que s'autoproclama el 8 de març en pro d'aquesta lluita-, des dels sindicats “institucionals”, les solucions passen necessàriament per alter-

natives estratègiques que siguin capaces d'abordar l'impacte d'aquesta problemàtica en la vida de les dones, mantenint, per exemple, les quotes o nivells de representativitat d'aquestes en els òrgans per a la presa de decisions, en els Comitès Executius, assegurant-se una incorporació a la negociació col·lectiva, no només des de la perspectiva de la transversalitat de gènere sinó -principalment- des dels plans d'igualtat i les seves polítiques de paritat (Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, d'ara endavant LOIMH). Per això, són les Secretaries o Departaments de la Dona, estructures sindicals que, a fi de denunciar la desigualtat que pateix la treballadora, tenen la tasca d'originar polítiques que puguin incloure una perspectiva de gènere en l'àmbit laboral elaborant propostes d'acció sindical. Aquestes es presenten com a interventores en les negociacions col·lectives i abanderades de la lluita contra la desigualtat i la discriminació, sent fermes vetlladores de fer complir les lleis de representació sindical fomentades per les mesures de discriminació positiva -preferentment denominada “acció positiva”- (Tractat d'Amsterdam sobre la igualtat), les quals són considerades com a impulsores i úniques possibilitadores

d'una igualtat "real" en les seves respectives organitzacions.

És per mitjà d'aquests òrgans estatutaris "especialitzats", que es dota a les dones d'espais -il·lusoris- per atendre problemàtiques "específicament femenines" en el treball i propiciar i impulsar la participació activa de les treballadores en el funcionament sindical. Així doncs, i malgrat posicionar-se des d'aquests òrgans en contra de limitar l'àmbit de la participació sindical de les dones a estructures específicament creades per a això en detriment de la transversalitat, la realitat és que la implantació de les anomenades Secretaries o Departaments de la Dona és bastant reduïda entre la base sindical. Ja que, el que hauria de ser la més que desitjable coordinació amb les Secretaries Generals, d'Organització, Acció Sindical o Formació de les seves organitzacions en qüestions com la redacció de documentació o comunicats -més enllà del 8 de març-, o en les planificacions més elementals, no està entre les seves funcions habituals.

La transformació d'aquestes organitzacions sindicals i de la seva forma de fer sindicalisme per una altra que emplaci a les dones a participar activament en ell, bandejant la imperant masculinització, és un objectiu que difícilment pot escometre's amb les circumstàncies plantejades i en el context d'espais de segregació -rars vegades es troba a homes ocupant, ja no càrrecs, sinó algun lloc en els grups de treball que formen aquestes Secretaries-. La projecció d'aquests organismes esdevé en una acció purament externa i superficial, patint, per això, una completa anul·lació en el que a l'estructura interna d'aquestes organitzacions es refereix, així com a possibilitar els canvis marcats en la seva llista d'objectius.

La discriminació sempre serà discriminació, donat que aquesta no es defineix en graus o nivells. O es discrimina o no.

No obstant això, i malgrat la impossibilitat de tenir una participació real en les estructures internes dels seus sindicats, un dels autoproclamats assoliments és l'increment en la ja esmentada representació de dones en els mateixos òrgans d'aquests sindicats arran dels sistemes de quotes -en els quals les candidatures en els comitès directius sobre la base de la proporcionalitat de la seva

afiliació sigui sistemàtica-. L'argumentació esgrimida per a això no és una altra que la terminològicament contradictòria "discriminació positiva", també coneguda com a "acció positiva" -eufemisme "post-modern" que, sembla ser, proveeix a emissor i receptor d'un nivell de discriminació menys obvi i més ètic-.

Aquesta mesura, té com a finalitat la *protecció de caràcter extraordinari que es dona a un grup històricament discriminat, especialment per raó de sexe, raça, llengua o religió, per aconseguir la seva plena integració social* sota la premissa que exposava Aristòtil: *igualtat per als iguals i desigualtat per als desiguals*.

La perversió del llenguatge i les seves variables infinites es presenta en la "discriminació positiva" per fer del lògic una cosa qüestionable fins a arribar a la conclusió que res pot ser veritablement sabut, acceptant -lògicament- l'execrable i recurrent, per justificar-ho, a una combinació entre paradoxa terminològica i incongruència conceptual. Tot és relatiu -diu la postmodernitat.

La discriminació sempre serà discriminació, donat que aquesta no es defineix en graus o nivells. O es discrimina o no.

Aprofundint en les múltiples variables -i giragonses- que el llenguatge ens ofereix, és necessari un breu anàlisi de les mesures d'acció positiva, les quals pretenen establir una diferenciació entre igualar les

oportunitats entre homes i dones per obtenir un resultat i, “per contra”, assegurar un resultat després d’haver ofert una sèrie d’oportunitats com a part d’un pla que beneficiï a dones sobre homes responen a unes determinades quotes. Una de les incògnites sobre aquest tema és la diferència que s’estableix, per exemple, en la pràctica de les quotes si realitzem una “discriminació positiva” o una acció positiva. Si amb l’acció positiva es pretén l’eliminació dels possibles obstacles per garantir l’exercici de drets en igualtat, en el cas plantejat anteriorment respon, sens dubte, a les mateixes mesures discriminatòries.

Mitjançant aquests mecanismes “igualitaris”, s’observa una “garantia” de representació a través d’unes quotes que no tenen en compte el seu contingut i, per tant, la seva qualitat -almenys, no necessàriament-. A més del consabut caràcter paternalista d’aquestes accions, resulta en una discriminació directa -que no positiva-, com en tot tipus de discriminació. Un insult a la intel·ligència i la capacitat de moltes dones treballadores, que veuen l’ofensa, no només en la “discriminació positiva”, sinó que l’assoliment es mostri en la igualtat de representació en càrrecs repressius que representen al sistema que les tracta -precisament- amb desigualtat. Pateixen, doncs, una doble explotació i injustícia perpetrada pel capital, raó última de tots els tipus de desigualtat que pateixen homes i dones.

Les Secretaries o Departaments de la Dona, no son res més que una forma subvencionada de segregar i mantenir ocupades a les dones en els “seus assumptes de dones”, amb els seus càrrecs específicament creats per a dones que les mantindran ocupades en els seus “afers”. Amb una mica de sort,

no molestaran massa ficant-se en aquelles qüestions transcendents i vertebradores de l’àmbit sindical. Amb prou feines, ocuparan Secretaries de Polítiques Socials o Emigració, la qual cosa no deixa de ser una curiosa exemplificació de la paritat que defensen des d’aquests òrgans. En ells, algunes dones tenen per finalitat la seva -tan anhelada com irrealista- estructura “de poder i presa de decisions” amb la finalitat de ser escoltades i tingudes en compte per a la transformació de les estructures internes dels seus sindicats. Res més lluny de la realitat, ja que, com elles mateixes reconeixen, Secretaries “de poder” com les Generals o d’Organització, estan actualment vetades a les dones i romanen sota les directrius d’homes -que, òbviament, exerceixen el seu poder.

Perquè, de qui depèn en última instància la coordinació entre la Secretaria de la Dona i la Secretaria d’Acció Sindical, per exemple? Com es produeix la presa de decisions en aquestes estructures “especialitzades”?

Les Secretaries o Departaments de la Dona, no son res més que una forma subvencionada de segregar i mantenir ocupades a les dones en els “seus assumptes de dones”

Totes aquelles accions que realitzin -o tan sols plantegin- les Secretaries de la Dona passaran, en primera instància, pel filtre de la Secretaria d’Igualtat -dirigida per un membre de la Comissió Executiva- el qual, ha de necessàriament “super-

visar” -oficialment, “convivre amb”- les Secretaries en qüestió, depenent aquestes, al seu torn, directament del/la Secretari/a Executiu/va de la Secretaria d’Igualtat.

Aquest circumloqui “semàntic-burocràtic”, no pot més que desembocar una vegada més en aquells que exerceixen el poder en aquestes organitzacions sindicals i que, de la mateixa manera, se satisfan del còmode silenci d’acceptació i conform-

isme que degota des de Departaments i Secretaries revestides d'estudis i informes plens de retòrica feminista, declaracions de principis i plans d'acció, que es queden en la pràctica que va des de la transcripció d'aquest discurs a la seva impressió en una fulla en blanc. Ens trobem, llavors, amb Secretaries "fantasma", ja que estan buides, tant en accions concretes com en la coordinació amb la resta de Secretaries i la participació interna d'aquestes mitjançant la transversalitat, estratègia que, contradictòriament, reconeixen com a idònia.

La transversalitat o *mainstreaming* dels problemes de la dona treballadora en totes i cadascuna de les estructures d'una organització sindical, tenint en compte la perspectiva i condicionants que d'ella procedeixen en totes les accions o mesures que emanin de l'organització, és l'única forma real i efectiva que existeixin garanties que permetin a les dones, no només la seva participació activa, sinó la valoració de les seves veus i decisions.

La problemàtica de la dona treballadora no serà, si més no, justament abordada mitjançant la teorització segregada, el mer anàlisi estadístic o l'enèsima revisió de les pràctiques sexistes en l'àmbit laboral, sindical i familiar o fomentant polítiques d'igualtat. Tampoc amb plans de treball presentats per la Secretaria de la Dona definits com a pont entre el moviment sindical i el moviment feminista. La lluita de les dones treballadores no ha de ser pont ni enllaç de cap d'aquests moviments, ja que no concep la separació d'aquestes lluites, que són una mateixa, un tot indivisible.

Precisament la creació de Secretaries o Departaments de la dona podria considerar-se, ja en si mateixa, un òrgan discrimina-

tori. Ja que simplement perpetua la divisió de gèneres, que únicament pot ser excloent i diferenciadora, erigint-se, així, en una estructura representativa de desigualtat davant els homes. S'entén llavors la concepció d'una Secretaria -per mitjà del Pla d'Acció- que fa les vegades de "pont", ja que l'objectiu d'aquest no és sinó recórrer la distància compresa entre dues parts separades entre si, quan podrien estalviar-se la distància, el transport, la despesa que se'n deriva i el risc -de fins i tot "no arribar".

L'increment de la representació de la treballadora mitjançant el sistema de quotes, a través del filtre de la "discriminació positiva", glorificat per les estructures de segregació femenina, no és motiu d'orgull, com no ho és que participi del sistema opressor capitalista al més "alt" nivell o dels sindicats institucionals. Per a

una lluita real i eficaç per la igualtat, la perspectiva de gènere ha d'emanar des de l'estructura interna del Sindicat, des de cadascuna de les Secretaries, mitjançant la transversalitat que permeti la integració d'una conscienciació de classe i de gènere. Evitant en tot moment configurar la seva activitat des d'un òrgan aïllat i diferenciat.

L'emancipació i la lluita per la igualtat, així com la ruptura amb el sistema patriarcal, és responsabilitat de tots i totes.

Una representació realment igualitària no pot ni ha de donar-se per imposició o lleis de paritat, sinó per horitzontalitat i assemblearisme. On aquelles dones que ocupin un càrrec de responsabilitat -la militància diària ja la requereix- en un Comitè siguin triades pels seus companys i companyes per ser considerades realment capacitades per a això i on es realitzi una valoració de la seva gestió realment independent al seu gènere reconeixent el treball i la dedicació, sense entrar en judicis valoratius per considerar-ho un plus afegit o a destacar per ser dona.

L'emancipació i la lluita per la igualtat, així com la ruptura amb el sistema patriarcal, és responsabilitat de tots i totes. Sense la implicació de tots i totes no aconseguirem la societat justa i igualitària que volem. Sense l'autocrítica i la reflexió sobre els nostres actes tampoc arribarem a aconseguir-la.

Emplaçar a homes i dones a prendre part, perquè tinguin l'oportunitat de participar en el sindicat i que sentin aquesta necessitat, conjuminant en l'eix de les seves reivindicacions aquelles que, per la seva manca, ens separen a tots i totes, com a treballadors i treballadores i com a éssers

humans. Incidint en la importància que les seves reivindicacions com a homes i dones i treballadors i treballadores no són diferents ni tenen diferent origen. Doncs no és sinó la construcció d'una nova societat allò que ens impulsa a seguir en aquesta lluita i només en la completa llibertat podrem arribar a ella. La llibertat de tots i cadascun dels éssers humans -amb independència del seu gènere- depèn de cadascuna de les cadenes que ens segueixin empresonant. Perquè a l'anarcosindicalisme no celebrem commemoracions sense reivindicar-les des de la conseqüència i la realitat diària, a diferència de l'igualitarisme que defensa la burgesia.

La CNT tenia el 1936 més de 142.000 afiliades. Una de les característiques més importants en aquest procés d'incorporació de la dona a la lluita, és que en tot moment el que va predominar van ser les reivindicacions de classe. No hi va tenir cabuda cap tipus de reivindicació feminista burgesa.

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



Exclusió social, una perspectiva de gènere

La marginació, essent històricament un mecanisme de control social, podem entendre que no es tracta d'un procés excepcional que es desenvolupa inevitablement a causa de la crisi econòmica actual. Ben al contrari, la crisi econòmica permet justificar l'aplicació d'aquests mecanismes de marginació social, enfortint el control social i afavorint la reproducció de les desigualtats de poder.

Zara Sainz. Trabajadora social
CNT Barcelona

Sense consultar, l'Estat del benestar es va colar a les nostres llars,
I després què? Ara què? Els efectes secundaris són la teva droga i aquesta soga...
(Aire y Humo. Ecos de la utopía)

Cada dia, a cada telenotícies, a cada portada de periòdic, trobem notícies sobre la crisi econòmica i social que ens envolta. Cada dia coneixem més dades sobre la precarietat en la qual sobrevivim però mentre ens sepulquen amb xifres, percentatges i informació estadística, mentre ens alerten amb nombres, eviten la reflexió sobre les causes, desdibuixen l'anàlisi sobre implicacions i desarmen la potencialitat d'un discurs crític.

Apropar-nos a la realitat de l'exclusió social en aquest moment, des de la necessitat d'aprofundir en les conseqüències que aquesta crisi comporta, és un exercici ineludible si perseguiu la transformació social. Fer-ho des d'una perspectiva de gènere permetrà engegar estratègies d'anàlisi crítiques i enriquidores.

Excloure, exclusió social, marginació...

Per iniciar l'abordatge podem, en un primer moment, observar la definició dels termes que ens ocupen. *Excloure* significa tirar, descartar, rebutjar o negar possibilitats. El concepte d'*exclusió social* es refereix a l'existència d'una situació social desfavorable, a una falta de participació, a la presència de problemes socials i econòmics. Des de finals dels anys 60 aquest concepte ha estat utilitzat a mode d'etiqueta per fer referència a situacions de precarietat i pobresa. El seu ús per part d'institucions diverses, organismes internacionals i diferents entitats ha provocat que es buidi de contingut, es difumini davant la varietat d'indicadors que representa. Per aquest motiu, des d'una perspectiva crítica es reivindica avui dia la necessitat de

redefinir-ho de manera que es transformi en una eina útil per designar aquells processos i mecanismes socials a través dels quals s'augmenta la vulnerabilitat de certs grups socials davant dels factors de risc.

Emfatitzar la idea de procés significa destacar els mecanismes que generen l'exclusió i que no es limiten de cap manera a la privació material, sinó que inclouen aquelles pràctiques que generen la privació política i participativa, així com la privació socio-cultural.

Aquest procés al que ens referim implica l'acumulació de factors de risc i per tant de vulnerabilitat davant la violència estructural de l'Estat i les seves polítiques socials o l'absència de les mateixes.

L'exclusió social no és un procés nou ni tan sols excepcional.

Quan afirmem que no es tracta d'un procés nou fem referència al fet que l'exclusió social, en el sentit de marginar (no només no permetre entrar, sinó exercir pressió per expulsar) és una necessitat de les societats postmodernes, societats de capitalisme avançat, que depenen d'aquests processos de marginació social per garantir la seva reproducció i supervivència. La marginació social és una necessitat en el procés històric de desenvolupament social, i sociòlegs com Manzanos Bilbao defensen que l'ordre social i els mecanismes de control es constitueixen com a elements actius en la definició, creació i reproducció de les formes de marginació.

A través d'aquest exercici d'exclusió i marginació es persegueix afectar la legitimitat social d'un col·lectiu de manera que pugui ser destruït (aïllat, expulsat...) si atempten contra la lògica dels agents dominants i els valors consagrats.

La marginació, sent històricament un mecanisme de control social, podem entendre que no es tracta d'un procés



excepcional que es desenvolupa inevitablement per motiu de la crisi econòmica actual. Ben al contrari, la crisi econòmica permet justificar l'aplicació d'aquests mecanismes de marginació social, enfortint el control social i afavorint la reproducció de les desigualtats de poder.

La marginació, l'exclusió, l'expulsió de la societat no és una situació subjectiva i individual, es tracta d'una realitat objectiva i col·lectiva. Els subjectes afectats són *subjectes col·lectius* afectats per causes estructurals de marginació.

Pobresa versus dignitat.

L'acte de definir les causes estructurals de marginació implica igualment un esforç de reformular per dotar de contingut operatiu els conceptes, de manera que facilitin la intervenció sobre els mateixos. És a dir, si volem saber on apuntar, cal trobar-li un nom.

El concepte de *pobresa* ha constituït històricament l'indicador per excel·lència. No obstant això, una perspectiva àmplia i d'acord amb una voluntat transformadora no pot limitar-se a la valoració material de la precarietat.

L'ús d'alguns criteris, com determinar que una persona és pobre si viu amb una certa quantitat econòmica diària, suposa de forma implícita analitzar exclusivament una realitat monetària. En diverses institucions europees s'utilitza el concepte de llindar de la pobresa, que es defineix en funció del 60% de la mitjana dels ingressos per unitat de consum, sent aquesta última la família.

Acceptar aquest criteri manté l'anàlisi acotat a la situació econòmica i omet la incorporació als indicadors de risc associats directament amb la dignitat de les persones com pot ser la disposició d'un habitatge en condicions d'habitabilitat, disposició de serveis que cobreixin les necessitats d'atenció social i sanitària, l'accés a l'educació i formació, o la participació política o laboral.

Nous corrents promouen la incorporació de criteris d'autonomia i dignitat, que no només mesurin aspectes

monetaris, sinó que permetin observar la intensitat de la precarietat i proposen introduir variables com l'accés a l'energia o similars, que reflecteixen la qualitat de vida.

Aquests indicadors de *dignitat* expressen la vulnerabilitat davant la violència estructural. Una desigual distribució d'aquesta vulnerabilitat constitueix un problema de justícia social.

Parlem en perspectiva... de gènere.

Sense voluntat de justificar innecessàriament l'acostament al fenomen de l'exclusió social des de l'òptica de la dona, anem a analitzar que aporta el feminisme a aquest anàlisi i per tant, a aquesta denúncia.

Incorporar la perspectiva de gènere o feminista a l'anàlisi dels processos de marginació social no persegueix l'objectiu de conquerir nous drets, aconseguir quotes, percentatges regulats de participació, etc. sinó promoure una transformació radical de les relacions socials, remoure els valors i les tradicions socials, afectant a la pròpia comunitat.

Incorporar la perspectiva de gènere o feminista a l'anàlisi dels processos de marginació social no persegueix l'objectiu de conquerir nous drets, aconseguir quotes, percentatges regulats de participació, etc. sinó promoure una transformació radical de les relacions socials

Al'actualitat la *nostra* societat estructura la seva organització social sobre la diferència sexual, sostenint així dicotomies i justificant jerarquies, legitimant d'aquesta forma unes relacions de poder omnipresents i esteses. Posar en pràctica un enfocament de gènere permet evidenciar i assenyalar millor els mecanismes d'exclusió social, afavorint al conjunt de la humanitat.

La perspectiva de gènere no significa parlar de dones exclusivament,

sinó parlar des d'el punt de vista de la dona abundant, evidenciant i atacant les relacions de poder que promouen les diferents posicions d'homes i dones. Aquesta estratègia és imprescindible per superar les opressions i desigualtats.

Emprar una perspectiva feminista no implica res més que posar en pràctica l'herència de la millor tradició crítica, que sacseja les certeses enriquint l'anàlisi.

Incidència de la marginació social en la dona: anàlisi del risc

Parlant *des de* la dona podem construir-nos com un subjecte col·lectiu, definit -i sovint dominat- per la relació social de gènere que ens situa en una posició vulnerable, a causa de l'especial impacte de la crisi a través de les retallades en polítiques socials, sanitàries i educatives.

Tradicionalment som les dones les encarregades de suportar les accions i tasques pal·liatives en aquestes tres àrees i per tant, som especialment vulnerables a les retallades econòmiques i la redefinició de les polítiques de gestió en retrocés. Autors com Navarro López no dubten a responsabilitzar al sistema patriarcal de que les mancances de l'Estat del benestar es produeixin precisament en aquells àmbits de salut, educació i serveis socials. Les funcions i rols derivats de les atencions sociosanitàries i educatives són assumides tradicional i culturalment per les dones. És a dir, quan els sistemes de protecció social deixen de donar resposta a les necessitats individuals, grupals i col·lectives de la po-

blació, són les dones les qui, de forma no remunerada, passen a ser les proveïdores d'aquestes atencions sociosanitàries i educatives que deixa de proporcionar l'estat.

Malgrat la il·lusió de canvi que les polítiques oficialistes d'igualtat de gènere havien introduït en l'imaginari social, seguim sent les dones les responsables subsidiàries d'aquestes cures i atencions socials. Així ho indiquen les dades estadístiques que proporciona l'INE i que podem observar a continuació. Les estadístiques reflecteixen que en el 2012, de les persones inactives, el 95,3% d'aquelles que no podien permetre's buscar ocupació per motius de

responsabilitats familiars eren dones, mentre que en el cas dels homes la causa més habitual per no buscar ocupació era estar cursant estudis o rebent formació.

D'aquesta forma, es pot observar un fenomen poc apreciable quan ens indiquen les dades de desocupació i ens assenyalen que les dones tenen un índex superior -i en algunes franges d'edat realment significatiu- en la taxa d'atur: el fet que les taxes d'activitat, és a dir, de persones en cerca activa d'ocupació o empleades, en el cas de les dones és sensiblement inferior, fins arribar a una despropor-

ció tan rellevant (de poc més del 53% en el cas de les dones a gairebé el 69% en el cas dels homes) que evidencia per si sola la presència d'un biaix en funció del gènere.

La impossibilitat d'optar a la cerca d'un lloc de treball remunerat a causa de les càrregues de cures i treball reproductiu a la llar suposa un handicap directament relacionat amb l'autonomia de les dones. La

La dependència econòmica és un factor de submissió social i multiplica el risc d'exclusió i marginació. Si la dona no pot accedir a la cerca de fonts materials de subsistència es troba sotmesa a l'autoritat de qui els les proporciona.

impossibilitat d'optar a la cerca d'un lloc de treball remunerat a causa de les càrregues de cures i treball reproductiu a la llar suposa un handicap directament relacionat amb l'autonomia de les dones. La dependència econòmica és un factor de submissió social i multiplica el risc d'exclusió i marginació. Si la dona no pot accedir a la cerca de fonts materials de subsistència es troba sotmesa a l'autoritat de qui els les proporciona.

Una de les dades que poden il·lustrar aquesta dependència és que el 62,31% de les persones que inicien un procés d'indigència després de patir violència a la llar són dones. A causa de la falta de recursos, alliberar-se de l'exercici de la violència finalitza en una situació d'indigència. Sobre aquest tema, hem d'evidenciar que la violència sexista en si mateixa constitueix un altre indicador de vulnerabilitat i una privació sociocultural rellevant.

D'altra banda, en l'anàlisi de les dades que fan referència a la qualitat de vida en funció de les dificultats per arribar a final de mes, destaca que gairebé el 58% de les llars on la dona és la persona de referència, tenen dificultats més de 4 punts per sobre de les llars amb dificultats on la persona de referència és un home. Dades que segueixen parlant de l'abisme salarial entre gèneres i de la distribució desigual de les jornades laborals de temps parcial. Segons l'última enquesta d'ús del temps disponible, les dones exerceixen una hora i 20 minuts menys de treballs remunerats al dia de mitjana, mentre que dediquen més de 4 hores a les cures de la família davant de l'hora i 50 minuts que hi dediquen els homes en un dia corrent. Aquesta distribució del temps afecta també a les activitats públiques, de participació social -la nostra qüestionada militància- i d'accés a informació i cultura. Tornem, doncs, a estar davant un factor de doble exclusió, més enllà de les meres conseqüències econòmiques.

Respecte al mesurament de la taxa de risc

a la pobresa, les últimes dades publicades corroboren la major afectació en dones que en homes, no només a l'estat espanyol, amb una taxa del 30% en el cas de les dones, sinó també a tota la unió europea, encara que aquí les xifres es moderen en un 26,9%.

Aquests indicadors de risc posen èmfasi en la distribució desigual de la vulnerabilitat en funció de gènere.

En aquest sentit no només és rellevant -com hem vist- en primer lloc, l'especial incidència dels factors de risc sobre les dones, sinó l'absència de factors de protecció, o la fragilitat dels mateixos.

La tradició assistencialista a l'estat espanyol té una especial incidència en el caràcter de mesures de protecció disposades al servei de la intervenció social. Lamentablement avui en dia encara són molts els recursos destinats a l'atenció de dones que depenen d'organitzacions vinculades a l'església catòlica, que, davant la falta d'inversió en infraestructures o programes públics, mantenen l'hegemonia filtrant en la seva intervenció valors marcadament conservadors i que en poc o res contribueixen a l'autonomia d'aquestes dones assistides. Els programes generats per les institucions públiques mantenen en nombroses ocasions la lògica d'intervenció en clau de nucli familiar, ocultant a la dona rere el seu paper de mare, i en molts casos es dissenyen més en funció de les lògiques d'igualtat oficial que en funció de la construcció que les pròpies dones poden fer tant de la seva situació com de les possibles estratègies d'autonomia. Finalment, davant la manca detectada per diversos grups i associacions de dones en tot el territori, s'han anat reproduint els últims anys, projectes i programes, que malgrat l'orientació capacitadora i habilitadora, han hagut de sotmetre's majoritàriament al discurs de la institució per poder obtenir el finançament necessari.

I ara... què?

Com hem vist, existeix una distribució dels factors de vulnerabilitat davant la marginació social diferenciada en funció del gènere. La incidència desproporcionada dels factors de risc posa en evidència l'existència de relacions de poder i opressió arrelades a la nostra societat.

Un anàlisi més profund que l'observació dels factors de risc quantitativament ens porta a qüestionar la mateixa forma d'organització social. La promoció d'una societat que no s'estructuri entorn del conflicte i la competència afavorirà un marc cultural que superi la desigualtat. Perseguir una societat més lliure i més justa és la resposta, però mai podrà ser-ho si no permet a les

dones trencar amb la situació de submissió i opressió.

Promoure una auto avaluació crítica és el primer pas per elaborar estratègies de protecció. Transformar les relacions interpersonals afavorint la presa de decisions col·lectives on s'expressin totes les individualitats, promoure la responsabilitat com a membre de la comunitat descarregant a la dona com a col·lectiu de l'obligació d'exercir de garant del bé social i facilitar la construcció d'un altre model establert sobre uns principis que permetin transformar les relacions de dominació en suport mutu, cooperació i reciprocitat són l'única estratègia possible per donar resposta a aquesta opressió desigual que ens fa vulnerables a la marginació social.

És necessari introduir un anàlisi des de la construcció social que la pròpia persona realitza de si mateixa i dels mecanismes d'acció. Les dones conscients podem ser el grup motor per a la creació d'una independència de la intervenció i la legislació assistencial que ens manté subjectes. Tradicionalment hem teixit xarxes, construït relacions i estructurat respostes: és hora que seguim fent-ho, però fora de la lògica de la dominació.

L'accés a una situació digna no pot dependre de l'Estat, determinat pel signe polític que ocupi el govern, ja que, com defensa Cohen, el debat sobre la inclusió o exclusió no deixa de ser un debat sobre la naturalesa de l'estat. Es tracta doncs que no podem confiar en la voluntat d'incloure'ns o no per part del sistema, atès que en si mateix, l'estat és la fórmula d'una societat exclouent.

Presentes i organitzades en estructures que promouen una transformació social, les dones hem d'aprofitar el seu potencial per generar i traslladar als col·lectius professionals que intervenen en l'àmbit una motivació subversiva, una estratègia que re-



torni a les pròpies dones la possibilitat de ser les protagonistes del procés i d'elaborar la redefinició dels conceptes.

L'estat del benestar ens va sostreure la responsabilitat de la protecció social amb l'excusa d'alliberar a les dones de certes cures. No obstant això, ens va crear la dependència dels seus serveis i recursos. Al mateix temps, va fragmentar al col·lectiu de dones, ja que per descarregar-nos a algunes d'aquestes responsabilitats familiars, va condemnar-ne d'altres en condicions precàries en residències, guarderies, hospitals...

Reclamem legítimament la potestat per gestionar la protecció social a través de les nostres pròpies organitzacions i estructures.

Reclamem legítimament dignitat enfront de drets i forcem la garantia d'aquesta dignitat, ara més que mai, promovent el suport mutu i la solidaritat, perquè l'estat del benestar no és -ni pot ser- la resposta a la nostra lluita. redefinir-ho de manera que es transformi en una eina útil per designar aquells processos i mecanismes socials a través dels quals s'augmenta la vulnerabilitat de certs grups socials davant dels factors de risc.

Autogestió per qui?

El treball de les dones sempre ha estat pitjor pagat i reconegut, en tots els trams i en tots els sectors. Això és conseqüència que la classe empresarial i els seus responsables de recursos humans consideren que una dona que treballa és perquè està “estirant el salari” d’un home o, si no és el cas, estarà prou sola com per aguantar el que sigui. En aquesta idea tan senzilla es basa la discriminació laboral de les dones.

Eva Peña
CNT Zaragoza

L'Estat del Benestar, especialment en la seva versió de l'anomenada transició espanyola, es basa en que la família és la que sosté a la infància, vellesa, malaltia, discapacitat, addicció... i només quan aquesta falla o no arriba és quan (depenent de les circumstàncies) s'assumeix pels diferents Sistemes de Protecció Social. Si la família no hagués suportat la immensa majoria d'aquestes situacions l'Estat del Benestar hauria col·lapsat abans d'existir.

La conciliació de la vida laboral i familiar és un concepte modern i urbà que respon a la necessitat que, davant d'un Estat del Benestar que mai ha set tal, les dones seguim realitzant funcions que garanteixin la cura de les persones dependents alhora que realitzem funcions que augmenten el flux de capitals.

En el mitjà urbà les polítiques de conciliació han suposat en el millor dels casos pegats a unes responsabilitats que han seguit sent assumides per dones, pegats que ni tan sols han existit al món rural.

Les dones de Classe Obrera, per la nostra banda, ens hem anat incorporant al treball assalariat (el no assalariat l'hem realitzat

sempre) per raons variades, unes triades i d'altres no. Entre les primeres estaria el desig de tenir una independència econòmica que ens permeti viure i desenvolupar-nos sense sotmetre'ns als mandats del matrimoni, els parts, el cap de família, el capellà... entre les segones estaria la necessitat capitalista d'augmentar la mà d'obra davant les guerres o l'augment del negoci, haver d'allargar amb hores els insuficients salaris del marit, fer front en solitari a la criança dels fills per mort, abandonament, ludopatia, alcoholisme...

El treball de les dones sempre ha estat pitjor pagat i reconegut, en tots els trams i en tots els sectors. Això és conseqüència que la classe empresarial i els seus responsables de recursos humans consideren que una dona que treballa és perquè està “estirant el salari” d’un home o, si no és el cas, estarà prou sola com per aguantar el que sigui. En aquesta idea tan senzilla es basa la discriminació laboral de les dones.

La CNT es defineix com una Organització de Classe. Això vol dir que la raó de la seva existència es basa en la defensa dels interessos de la Classe Obrera enfront dels interessos de la Classe Capitalista i al fet que sap que no és possible la coexistència entre ambdues. Per això, la CNT articula un model d'acció en què el seu Subjecte és l'individu que necessita del salari per viure,

que necessita guanyar-se la vida en grup o en solitari, independentment d'altres consideracions com són sexe, raça, nacionalitat, orientació sexual, capacitats.... En aquest sentit, la CNT és el germen d'un model de societat igualitari i llibertari en el qual, una vegada abolides les diferències de classe, no existeixi cap desigualtat entre els éssers humans.

El desenvolupament de les lluites contra les desigualtats ha derivat, d'una banda, en victòries parcials i reversibles que han anat obligant a l'Estat i a les diferents Institucions a assumir algunes reivindicacions (vot universal per ciutadania, despenalització de l'avortament, protecció de la maternitat, LISMI, matrimoni homosexual...) i per una altra, en què aquestes lluites, com també passa amb la lluita obrera, s'hagin institucionalitzat: s'han apropiat tant al poder que s'han tornat inofensives sense necessitat que les raons que les han fet existir hagin desaparegut ni de lluny.

Els sindicats de concertació, institucionalitzats, han après molt bé dels seus amos i fan amb aquestes lluites el mateix que l'Estat i la Patronal fa amb la lluita obrera: col·loquen mecanismes controlats, pagats i de tall clarament assistencial separats de "l'important" perquè es retroalimentin en la seva misèria a perpetuïtat, sense canviar res, alhora que reprimeixen i invisibilitzen als qui s'enfronten de forma real i conseqüent tant fora com dins de les seves estructures.

Un dels exemples més característics d'això són les "comissions, secretaries, grups de treball, estudis... de la dona" que semblen d'obligada creació tant per a partits que ostenten la presidència

del govern com per petites associacions de barri, passant per departaments d'universitat, sindicats o institucions culturals, i que, en la majoria dels casos, no suposen més que declaracions de principis en resolucions que no s'apliquen, l'ús quan hi ha temps d'un llenguatge no sexista i, si hi ha diners (rars vegades és prioritari), jornades "culturals, formatives o socials" específiques una vegada a l'any. Som un tema, poc més.

Com dic, la CNT és una Organització de Classe no institucionalitzada que no accepta que les lluites es tornin inofensives (fora però també dins) així que no diferencia i, per tant, no exclou per raó de sexe, nacionalitat, orientació sexual, capacitats... això,

en el seu sentit més pragmàtic, es tradueix en que no crea "Secretaries de la Dona, LGTB, Migració, Discapacitat..." sinó que totes aquestes persones tenen la seva veu, exactament igual que les altres, on l'han de tenir: a l'assemblea del Sindicat, tots els dies.

Aquest plantejament és d'una lògica aclaparadora però ens porta a preguntar-nos com s'explica llavors que la majoria de l'afiliació, càrrecs i militants de CNT siguin homes sense discapacitat, heterossexuals i nascuts a l'estat espanyol, perquè això també és d'una evidència aclaparadora.

La resposta a aquesta pregunta passa per entendre que la CNT es desenvolupa en el marc d'una societat autoritària i injusta basada en la discriminació per raó de sexe, raça, orientació sexual, nacionalitat, origen, capacitats... i ha de ser conscient d'això, no només en els seus acords sinó en el seu dia a dia.

La CNT és el germen d'un model de societat igualitari i llibertari en el qual, una vegada abolides les diferències de classe, no existeixi cap desigualtat entre els éssers humans.



A la CNT hi pertany tot aquell que s'afilia per defensar els seus interessos i els interessos dels i les cenetistes són sempre els mateixos: viure en llibertat sense explotar a ningú ni ser explotat per ningú. Es diu ràpid però les situacions de partida de la gent no són les mateixes i és un error insalvable funcionar com si això no ocorregués.

En el cas de les dones, no és acceptable que hàgim de triar entre estar atrapades en comissions marginades dins d'organitzacions impermeables als canvis que des d'elles es postulen o que les nostres problemàtiques siguin sistemàticament ignorades, quan no menyspreades, alimentades i fins i tot ridiculitzades. El primer és un exercici de cinisme, el segon és una injustícia que impedeix el desenvolupament de tota l'Organització.

Tenint en compte que el centre de l'acció i presa de decisions a la CNT és l'assemblea del Sindicat, que aquesta acció no es basa en declaracions d'intencions sinó en el nostre treball diari i que la CNT reconeix que existeix una doble explotació de la dona, a les mans del patró i a les mans de la família, hem de fer-nos una sèrie de preguntes, preguntes que són evidents per a qualsevol que estigui disposat, disposada a parar-se a mirar:

La primera d'elles seria, com dic, per què hi ha tan poques dones a les assemblees, a la militància i als càrrecs. Aquesta la po-

dem respondre fent una senzilla inversió: en comptes de preguntar per què hi ha poques dones a les assemblees podem preguntar-nos quants companys tenen el sopar preparat, la casa neta o els fills ficats al llit quan tornen de l'assemblea o d'enganxar cartells i clar, ja de pas, quants dels homes i dones joves que acudeixen a les assemblees i assumeixen càrrecs no és perquè les seves mares són les que s'encarreguen dels avis.

Podem preguntar-nos per què, sempre que es planteja una reunió de secció sindical per tractar estratègies de cara a un conflicte només hi ha problemes per incompatibilitat d'horaris escolars o sogres malalts quan hi ha dones a la secció sindical.

Una altra cosa que ha de cridar-nos l'atenció és que les dones acudeixin més a les assessories en cas d'acomiadament, ERTO o incapacitat, rares vegades per millora de categoria, quantitats, antiguitat, contractes en frau... és molt recurrent.

I, per descomptat, cal reflexionar sobre per què dediquem tant temps i esforç de diferents Secretaries a evitar que companys abandonin la lluita per causes econòmiques (creant caixes de resistència en vagues, antirepressives, recursos de multes, despeses que són responsabilitat de la secció sindical, aportacions solidàries de quotes a persones que no les poden pagar...) però no dediquem cap esforç a evitar que s'abandoni la lluita per causes familiars. De primeres sembla molt més complex generar i gestionar una caixa de resistència que fer un quadrant de torns per atendre al familiar d'algun company o companya unes hores a la setmana, no obstant això, s'assumeix com a inevitable, normal o conseqüència de la mala sort el fet que algú abandoni les seves responsabilitats en el sindicat o en la secció sindical per tenir un familiar dependent: simple i planament ningú es planteja una altra possibilitat, perquè, al cap i a la fi, és un "assumpte familiar".

La CNT és el sindicat que més atenció ha de posar en això. Per uns altres moltes vegades no passa de ser una qüestió d'imatge pública, en el nostre cas són aspectes a solucionar de forma irrenunciable per raons que esbosso a continuació:

- Perquè no crearem secretaries o grups de treball específics de la dona.
- Perquè no acceptem subvencions ni convenis de col·laboració.
- Perquè els nostres càrrecs són de gestió, no representatius.
- Perquè som un Sindicat que no accepta càrrecs remunerats ni hores sindicals.

Quant a les Secretaries de la Dona, ja s'ha explicat anteriorment el parany que amaguen aquestes comissions específiques però la seva inexistència no és raó per ignorar la doble càrrega que patim les dones. Per això, hauria de ser habitual (per descomptat molt més habitual del que és) tractar-ho de forma explícita en el marc, per exemple, d'un conflicte laboral o quan es planteja un relleu en els càrrecs.

Referent a les subvencions o als convenis amb l'administració i les institucions financeres (obres socials), no les acceptem perquè suposa deixar que el nostre desenvolupament depengui d'aquells que volem fer desaparèixer. És totalment absurd que Organitzacions que s'autodefineixen com "de classe" o fins i tot "llibertàries" acceptin que la seva existència depengui dels pressupostos de l'enemic.

Per la seva banda, el funcionament capitalista de l'Estat del Benestar a que aquestes Organitzacions s'han tirat de cap converteix les obligacions de l'Estat en obligacions de les dones i aquestes obligacions de les dones en Drets, que, per un mòdic preu/quota/requisit, es poden exercir a través d'aquestes mateixes Organitzacions que reben diners de l'Estat. Jugada mestra.

Nosaltres no. No utilitzem subvencions per fer guarderies per a empleades, assegurances per malaltia, assessories jurídiques per a la dona, programes de capacitació, ajudes amb aliments... això no vol dir que no tinguem aquestes necessitats entre la nostra afiliació sinó que ens considerem capaces de cobrir-les de forma autogestionada o, si escau, imposada a la Patronal i a l'Estat i controlada pel Sindicat.

També resulta fonamental entendre en tota la seva dimensió el que suposa que els nostres càrrecs siguin de gestió. Aquí no val el que fan els altres de col·locar a una dona en un lloc representatiu o posar-la a les llistes d'unes eleccions perquè, com no podia ser d'una altra manera, són uns altres els que prendran les decisions i tiraran endavant el treball (remunerat). Els càrrecs a la CNT són una responsabilitat real i es deuen a la seva assemblea, suposen assumir una càrrega de treball enorme i estar al dia del que passa en el sindicat, per tant, només es postularan persones que tinguin temps per fer-ho. Ho veiem diàriament: homes o dones sense fills petits o amb pares que encara es poden valer.

I, per acabar, a tot això cal sumar-hi que no acceptem càrrecs remunerats: és per tots conegut el concepte de "doble jornada" de les dones, significa que la incorporació de la dona al treball assalariat no s'ha vist acompanyada per la incorporació en la mateixa mesura de l'home a les tasques domèstiques. Seguim sentint diàriament a homes i companys que "ajuden" a casa. En el cas d'una dona militant hem de parlar de triple jornada: a casa seva, en el seu treball i en la seva Organització. Això en els altres sindicats se salva (de cara, com dic, a una paritat formal, o més aviat, en aparença) amb aquests càrrecs remunerats o amb aquestes hores sindicals. És a dir, aquestes dones solapen el seu "treball" amb la seva militància i tenen la resta del dia per dedicar als seus fills i a la casa, si és que no paguen a una altra dona perquè ho faci.

A la CNT això no és possible, ni desitjable, per això hem de buscar maneres per què no sigui la causa que només les persones que no assumeixen càrregues familiars (perquè no les tenen o perquè no es responsabilitzen) puguin fer sindicalisme, perquè llavors no és molt difícil preveure les condicions que seguiran empitjorant.

La CNT no té un altre remei que treballar per la igualtat en el seu sentit més estricte i quotidià, sent conscients que no fer-ho suposa, d'una banda, que moltes persones no se sentin atretes per unes actituds i un funcionament intern al que no es poden adaptar i, per una altra, que companys i companyes que estan assumint responsabilitats en el sindicat hagin d'abandonar a mig camí.

És una cosa que depèn de nosaltres i ho sabem. No podem permetre que depengui del preu de les residències, les llistes d'espera a les guarderies, el desenvolupament de lleis d'atenció a la dependència... i altres factors que no controlem i que, dit sigui de pas, són un focus de maltractament institucional per a la població usuària i de precarietat laboral en llocs de treball ocupats principalment per dones i especialment per dones migrants.

Després de llargues batalles, és un fet que cada vegada hi ha més diversitat en els tipus de família i que més parelles heterossexuals comparteixen de forma real i igualitària les tasques de la llar i les càrregues familiars. Hem de preguntar-nos si això farà que més dones s'incorporin a la militància o que més homes l'abandonin, especialment en un marc de retallades socials en el qual la conciliació s'ha convertit en un luxe. Si se segueix prestant tan poca atenció a l'autogestió de les cures i al fet que totes les persones, independentment de la seva situació personal i familiar, puguin

militar en igualtat de condicions, em temo que passarà el segon. Amb unes bones assessoreries tècniques i implicació en els conflictes laborals i socials podrem guanyar en afiliació però mai en militància i el nostre sindicat no pot assumir un augment en afiliació si no va acompanyat d'un augment de militància.

És a dir, no només hem de treballar per ser capaços d'assumir les cures sinó que, seguint els nostres Principis, Tàctiques i Finalitats, hauríem de voler fer-ho en la mateixa mesura

que pretenem autogestionar els mitjans de producció.

La CNT busca l'emancipació de tota la classe treballadora sense ingerències del Mercat o l'Estat i ha de fer-ho en tots els àmbits, no de cara a la galeria o per ser políticament correctes, sinó perquè tots aquests àmbits estan interrelacionats en la societat i, per tant, hauran d'estar-ho en una Organització que és veritablement autogestionària, llibertària i es pretén de masses.

La CNT busca l'emancipació de tota la classe treballadora sense ingerències del Mercat o l'Estat

La Dona Treballadora, subjecte doblement colpejat.

Implicació de la Reforma Laboral sobre la dona.

Qui més qui menys, els qui caminen en l'òrbita de la militància sindical poden explicar a grans trets els punts que més fama van donar a la Reforma Laboral en sentit negatiu: abaratiment de l'acomiadament improcedent, facilitat excessiva per escometre acomiadaments objectius, total llibertat empresarial per aplicar Ets, ERTOS i modificacions substancials de les condicions de treball, etcètera.

No obstant això, molt més desapercebuts van passar altres aspectes d'aquest atac global a la Classe Treballadora que afectaven particularment a la dona que, a més de dona, és treballadora.

Pablo Agustín

Secretari de Acción Sindical y Jurídica
Comité Confederal de la CNT

Moltes vegades s'ha dit en els mitjans llibertaris que la dona treballadora està subjecta a una doble discriminació: la que ens és comuna a tots i totes les assalariades, autònomes i parades, en tant que explotats, explotades pel capital, i la que ha de patir la dona pel fet de ser-ho en una societat que encara guarda per a si mateixa molts tics masclistes; especialment d'aquesta classe de "masclisme tou" que és destacadament nociu perquè no es deixa veure tan fàcilment com la discriminació basta i directa, però no obstant això aconsegueix d'igual manera minvar la independència de la dona treballadora com a subjecte social.

Només per l'existència d'aquest tipus de masclisme podem explicar que aquest terme precisament, el de masclisme, comenci a sonar a alguns i algunes com a anacrònic. Propi de societats ultramuntanes i superades pel món actual, i que, no obstant això, si s'observa amb atenció segueixin veient-se innumbrables detalls que apunten al manteniment i fins i tot l'augment de les desigualtats socials estructurals entre l'home i la dona. Almenys, en el que fa a les dones i homes treballadors, que és el que ens interessa aquí i el que té sentit tractar un 8 de març per més que determinades institucions s'obstinin, en interès de l'interclassisme, a obviar que aquesta data reivindica la lluita d'una classe social en la seva vessant de gènere.

Dit això, queda per explicar que les formes de manifestació d'aquest masclisme tou

abasten pràcticament tots els ordres de la vida. Allà on alguna cosa faci que de manera directa o indirecta una dona sigui menys independent que un home, sigui en l'econòmic-laboral, en el social o en el cultural, caldrà parlar de masclisme. No obstant això i per raons d'espai, no és el propòsit d'aquest article analitzar totes les formes possibles de masclisme tou, sinó introduir el concepte per comprendre millor determinades situacions i fets recents que s'expliquen a continuació, i que tenen a veure amb la dona treballadora.

La Reforma Laboral com a atac a la dona treballadora.

Al febrer de 2012 el govern va aprovar una reforma laboral (RD-Llei 3/2012), modificada posteriorment al juliol, i que és coneguda per haver suscitat el rebuig massiu de milions de treballadors i treballadores, mitjançant dues vagues generals. Qui més qui menys, els qui caminen en l'òrbita de la militància sindical poden explicar a grans trets els punts que més fama van donar a la Reforma Laboral en sentit negatiu: abaratiment de l'acomiadament improcedent, facilitat excessiva per es-

cometre acomiadaments objectius, total llibertat empresarial per aplicar Ets, ERTOS i modificacions substancials de les condicions de treball, etcètera.

No obstant això, molt més desapercbut van passar altres aspectes d'aquest atac global a la Classe Treballadora que afectaven particularment a la dona que, a més de dona, és treballadora. En efecte, amb la Reforma Laboral de febrer es van incorporar a l'ordenament jurídic les següents regressions:

- Restricció de la possibilitat de reducció de jornada per càrregues familiars a la jornada diària, abocant a les persones que tenen aquestes càrregues en moltes ocasions a l'abandonament de l'ocupació per perdre d'aquesta manera gairebé qualsevol possibilitat de conciliar la seva vida laboral i familiar. Tenint en compte que aquest tipus de càrregues són assumides estadísticament per moltes més dones que homes, no resulta difícil veure per què començava aquest article parlant del concepte de masclisme tou. També podem dir el mateix dels dos punts que segueixen a aquest.



- Eliminació de la possibilitat del gaudi indistint i conjunt del permís de lactància en supòsits en els quals el pare i la mare treballin, dificultant notablement l'aplicació del principi de corresponsabilitat en la criança dels fills i filles. Obligant a les dones a assumir més responsabilitat en la criança i traient d'aquesta als homes per decret, mai millor dit. D'aquesta forma s'incentiva indirectament que l'home se centri més en aconseguir treball que la dona, quedant aquesta minvada en les seves possibilitats d'independència econòmica.

- La qualificació legal de l'absència de discriminació per gènere en el treball com a "garantia". Pot sonar bonic que una llei garanteixi això, però si tenim en compte que fins abans de la Reforma Laboral la qualificació era d'"objectiu" i no de simple "garantia", ens trobem davant el fet que on abans les empreses tenien certa obligació de ser actives en la implementació de mesures igualitàries en aquest sentit, ara se'ls permet adoptar una posició passiva, quedant únicament la possibilitat de demanda posterior per part del treballador o treballadora que sigui objecte de discriminació i que, a més, tingui les circumstàncies vitals que li permetin assumir la demanda.

Com es pot observar, comptat i debatut, la Reforma Laboral fa honors al títol d'aquest article, atacant a la dona treballadora dues vegades: una per ser treballadora, en els mateixos termes en què ens ataca als seus companys homes, i una altra, afegint-li una càrrega extra per la seva condició de dona.

Les perspectives sindicals de la CNT davant la qüestió de la dona treballadora.

La inclusió d'aquesta qüestió en els acords sobre Acció Sindical de la CNT, ampliant-los més enllà del seu tradicional lloc en Acció Social, lloc que havien ocupat fins al X Congrés Confederal, va suposar sens dubte un avanç important donat en l'organització en la superació del masclisme tou del que venim parlant. No és menys cert, no obstant això, que és necessari que les secretaries d'acció sindical de la CNT aprofundeixin més en el treball específic que aquest assumpte requereix, re-

forçant a nivell confederal i regional el desenvolupament de l'especificitat en la defensa dels drets de les dones treballadores, i que s'abandoni de manera efectiva el costum, encara existent, que siguin al final les secretaries d'acció social les que més pes assumeixin en això: quan com hem vist hi ha una llei que situa a la treballadora un esglaó per sota del treballador, no n'hi ha prou que diguem allò que dins de la CNT totes i tots som iguals. Realment sa-

bem que en efecte ho som, però davant un enemic que intenta aconseguir el contrari *contra natura* necessitem tenir tàctiques aterrades a aquesta realitat.

En el camí cap al compliment d'aquest objectiu, que en la part que concerneix a la matèria d'aquest article toca de ple la qüestió de les lleis i la negociació col·lectiva, és necessari reconèixer el paper que ha jugat el Gabinet Tècnic Confederal, fent possible amb el seu assessorament, prèvia anàlisi dels retrocessos plantejats per la legislació vigent, el desenvolupament d'una sèrie de punts que a dia d'avui s'inclouen en l'agenda d'aquesta secretar-

Un 8 de març per més que determinades institucions s'obstinin, en interès de l'interclassisme, a obviar que aquesta data reivindica la lluita d'una classe social en la seva vessant de gènere.

ia i que, anant més enllà de l'òbvia baralla per la derogació dels punts abans citats de la Reforma Laboral, inclouen un altre tipus de mesures tendents a no només revertir el retrocés, sinó donar algun pas més cap a la igualtat que el que plantejava fins i tot la legislació anterior a la Reforma.

En aquest sentit, igual que a la CNT hem sabut identificar punts importants a lluitar quan tractem amb les empreses, tals com la inversió del dret d'opció en cas d'acomiadament improcedent (de vegades anomenada garantia laboral), resulta rellevant poder articular una taula reivindicativa que tinguí en compte qüestions de gènere tals com:

- Promoció de la contractació del gènere infrarepresentat en el sector del que es tracti, com a pas per eliminar el concepte que hi hagi “treballs d'homes” i “treballs de dones”.
- Millores respecte a la situació que la llei preveu per a casos de suspensió contractual per violència de gènere, excedència per cura de fills i familiars, etcètera.
- Ampliació de les mesures que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar en general.

A mode de conclusió

Els qui entenem l'emancipació social com una necessitat humana de primer ordre hem de ser els i les primeres a reconèixer en la independència econòmica i material el pas primer d'aquesta emancipació que anhelem. Per això, plantegem que les nostres organitzacions rebutgin les subvencions, a fi de no dependre de l'administració, i per això lluitem contra l'explotació dels i les treballadores, a fi que aquests no depenguin per subsistir dels i les empresàries. I per això mateix, per aquesta necessitat d'independència econòmica, hem de ser els i les primeres defensores de la permanència de la dona al mercat laboral i es-

tar alerta davant qualsevol regressió que es produeixi, per denunciar-la i revertir-la. El contrari, que és el que la Reforma Laboral pretén, és a dir, apropar-se al concepte de la dona que cria als fills mentre l'home guanya el salari per a la família, és condemnar a la dona a dependre econòmicament de l'home. A ser la seva esclava de la mateixa manera que el treballador i treballadora ho és de l'empresariat.



Confederació Nacional del Treball
Secretariat Permanent del Comitè Confederal
Secretaries d'Acció Sindical i Social