

CCOO Extremadura | Octubre 2023

MUJERES TRABAJADORAS en Extremadura 2023

Avanzamos en igualdad →



comisiones obreras
de extremadura



Organismo de
Igualdad de
género en el empleo



MUJERES en Extremadura 2023

TRABAJADORAS

Contenido

| | |
|--|--------|
| Encarna Chacón Belmonte. Secretaria General CCOO de Extremadura. | pág. 3 |
| María del Carmen Nicolás Molina. Secretaria de Juventud CCOO de Extremadura. | pág. 4 |
| Francisco Jiménez. Secretario de Acción Sindical y Empleo de CCOO de Extremadura. | pág. 5 |

Delegadas Sindicales CCOO

| | |
|---|---------|
| Laura Fuentes Carrascal. Federación de Servicios a la Ciudadanía. | pág. 6 |
| M.ª José Arce Ferrera. Federación de Industria. | pág. 7 |
| Puri Gañán Plata. Federación de Hábitat. | pág. 8 |
| Cecilia Quirós Muñoz. Federación de Servicios. | pág. 9 |
| Marta Carrero García. Federación de Enseñanza. | pág. 10 |
| Virginia Blanco Blázquez. Federación de Sanidad y sectores sanitarios. | pág. 11 |
| M.ª José Gallego Expósito. Federación de Pensionistas y jubilados. | pág. 12 |

Mujeres y Empleo

| | |
|--|---------|
| Rosario Lubián Borrego | pág. 13 |
| Sheila Silva Antolín | pág. 14 |
| Esther Márquez Sánchez | pág. 15 |
| Tatiana Fernández Bernal | pág. 16 |
| Edith Santacruz Gómez | pág. 17 |
| Recursos informativos de igualdad en el empleo. CCOO-IMEX 2022-2023 | pág. 18 |
| Te asesoramos en Igualdad | pág. 19 |
| Contáctanos | pág. 20 |

Edición: Octubre 2023

Edita y Elabora: Comisiones Obreras de Extremadura. Gabinete de Igualdad

Financiación: Instituto de la Mujer de Extremadura

Diseño y Maquetación: Mercedes Pulido Castilla

Encarna Chacón Belmonte

Secretaria General de CCOO de Extremadura

Simone de Beauvoir decía que “mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa”.

Con este convencimiento, desde CCOO, empeñadas en que esto sea una realidad, no cesamos de actuar para eliminar las barreras que aún persisten, luchando contra cualquier tipo de discriminación y apostando por medidas que logren que la igualdad sea real.

En este sentido, hay que subrayar la importancia de todo lo que hemos negociado dentro del Diálogo Social, como la subida del Salario Mínimo, que significa un avance para ir acabando con la brecha salarial; la reforma laboral, posibilitando mayor estabilidad en la contratación, algo que beneficia especialmente a las mujeres porque la temporalidad siempre ha tenido cara de mujer; o la subida de las pensiones, con el IPC como referencia, sabiendo que las pensiones de las mujeres son las de menor cuantía.

A todo esto, hay que añadir las medidas para la igualdad real que se están extendiendo en las empresas, a través de la obligación de los planes de igualdad, los registros salariales y las auditorías retributivas. Todavía queda camino que recorrer en este capítulo, pero CCOO tiene una clara exigencia para que la ley se cumpla y todas las empresas obligadas a ello se doten de planes de igualdad y se aplique su contenido.

Con estas medidas y el desarrollo de medidas de conciliación es como podremos avanzar realmente en la igualdad real entre mujeres y hombres y ahí estará CCOO incansable en la lucha.

Una de nuestras reivindicaciones básicas es la distribución de la riqueza y por eso abogamos por una reforma fiscal progresiva y eficiente, que garantice las políticas públicas. Esto supondría un avance también en la igualdad real entre mujeres y hombres, porque un Estado Social y de Derecho fuerte, con servicios públicos de calidad, es un factor determinante por la justicia social y por la eliminación de las desigualdades.

El sindicato elabora informes sobre la situación laboral de las mujeres o sobre cuestiones como las brechas de género. Pero no se queda ahí. Plantea propuestas específicas, tanto en el ámbito de la negociación de los convenios colectivos, como en el Diálogo Social, con el fin de contribuir a lograr la igualdad real.

Desde CCOO sensibilizamos, formamos, detectamos discriminaciones y las combatimos sindicalmente. Construimos alianzas y tendemos puentes con otros movimientos feministas, sociales, humanitarios, de cooperación internacional y en defensa de los derechos humanos. Como sindicato feminista, participamos con plataformas y asocia-



ciones que contribuyen a la causa de la emancipación de las mujeres, combatiendo las discriminaciones y las violencias. Esta labor la desarrollamos día a día en los centros de trabajo y en la sociedad, plasmando en toda nuestra acción los valores y principios de progreso e igualdad de nuestra organización sindical.

Por eso, impulsamos la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política y acción sindical, promoviendo y desarrollando acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, removiendo los obstáculos para avanzar en una representación y participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Desde CCOO, a través de esta revista queremos visualizar esa lucha diaria, que mujeres trabajadoras llevan en cada lugar de trabajo, representándolas en esta muestra de mujeres combativas que todos los días del año luchan por la igualdad real de mujeres y hombres, sabiendo que no están solas y que el sindicato está y estará siempre para acompañarlas en la lucha.

Juntas hacia delante

María del Carmen Nicolás Molina

Secretaría de Juventud CCOO de Extremadura

En las últimas décadas se ha producido un cambio significativo en la relación que mantienen las mujeres y el mundo laboral. En las décadas de los 80 y los 90, la dificultad de encontrar un primer empleo y el desempleo fueron los problemas que se encontraron las jóvenes en ese momento. Actualmente, el desempleo ha perdido el protagonismo social y político que tenía entonces, no porque haya dejado de existir, sino porque se ha convertido en un problema estructural y solapado, ocultando la proliferación de nuevas formas de empleo precario. Aunque ha habido una disminución continua de las tasas de desempleo, el paro sigue afectando más a las personas jóvenes, especialmente a las mujeres.



En el mercado laboral español, el empleo a tiempo parcial es una opción habitualmente con rostro femenino. El hecho de ser mujer en esta sociedad nos genera más problemas que al resto de nuestros compañeros y eso tiene que ver directamente con los cuidados, ya que las problemáticas derivadas de las cuestiones de género no entienden de edades.

Las personas jóvenes de hoy, a las que en ocasiones se nos culpa de nuestra propia precariedad, como si de un peaje a pagar para conseguir un empleo de calidad en un futuro se tratara, hemos crecido con las peores perspectivas económicas de los últimos 60 años. Una de las grandes problemáticas con las que nos encontramos las personas jóvenes se desprende de la vigente configuración de las Prácticas No Laborales, que carecen de regulación y esto conlleva que se produzca un fraude generalizado y una huida del derecho laboral, sustituyendo a personas trabajadoras por becarias y becarios en los centros de trabajo.

Para reconducir esta situación, Gobierno, CCOO y UGT hemos acordado el Estatuto del Becario, pero si no se aprueba por el Congreso y el Consejo de Ministros, quedaría en papel mojado. El acuerdo recoge un paquete de nuevos derechos y medidas de lucha contra el fraude de las prácticas. Las prácticas deberán estar relacionadas sí o sí con la formación y habrá una tutorización real. Además, se establece un límite a las em-

presas, las cuales sólo podrán tener un 20% de la plantilla en prácticas. Por todo esto es tan importante para CCOO la aprobación definitiva del Estatuto con el fin de generar un marco de calidad.

En este sentido, hay que celebrar la aprobación por el Parlamento Europeo de la prohibición de las prácticas no remuneradas. Es una reivindicación que llevamos haciendo durante mucho tiempo, para que la juventud, durante las prácticas, tengamos una remuneración basada en la Directiva Europea sobre Salario Mínimo y Negociación Colectiva, protección social y unos objetivos adecuados al proceso de aprendizaje.

En cuanto a la reforma laboral, está dando lugar a un mercado laboral más fuerte y los datos indican cómo éstas mejoras están afectando de forma más considerable a los jóvenes y a las mujeres. De igual modo, otro gran triunfo para jóvenes y mujeres ha sido la reforma en el sistema de pensiones, que incluye que todas las prácticas cotizarán, incluidas las no laborales, garantizando pensiones dignas para la juventud, y, por otro lado, que amplía la protección con medidas para reducir la brecha de género, cubrir lagunas de cotización y mejorar las pensiones más bajas, que generalmente suelen cobrar las mujeres.

En Extremadura, estamos presentes en el Consejo de la Juventud, con la responsabilidad de la Vicepresidencia Pri-

mera y el área de Investigación, Empleo y Emancipación, con el compromiso de participar en el diseño de las políticas que afectan a las personas jóvenes, siempre con perspectiva de género.

También estamos en los ámbitos prelaborales, como institutos, centros FP o la Universidad, impartiendo talleres para que conozcan cuáles son sus derechos cuándo se incorporen al mundo laboral e incidir en que, la mayoría de los problemas que tenemos no son individuales, sino que son colectivos, y ante problemas colectivos las soluciones deben ser colectivas.

Por todo ello, contamos con la asociación Jóvenes CCOO, que es un espacio que da valor a la importancia de organizarse, pues las nuevas formas de trabajo, cada vez más individualizadas, dificultan que lo hagamos como se venía haciendo tradicionalmente. En el caso de las mujeres, este hecho se ve aún más acentuado, ya que los trabajos feminizados están, si cabe, aún más atomizados, por eso este ámbito es tan importante para que podamos empoderarnos, romper fronteras y caminar juntas hacia adelante. Desde Jóvenes CCOO Extremadura sabemos que, aunque queda mucho por recorrer para cerrar las brechas de género y acabar con las desigualdades estructurales, seguiremos impulsando las herramientas para construir un presente que no sea de precariedad para la juventud y para las mujeres.

Francisco Jiménez Camacho

Secretario de Acción Sindical y Empleo de CCOO de Extremadura

La tasa de paro de las mujeres está 10 puntos por encima de la tasa masculina, afectando especialmente a las que están en riesgo de exclusión social, como las mujeres víctimas de violencia de género. Estas situaciones provocan, además, una falta de autoestima que influye negativamente en la búsqueda activa de empleo.

Las mujeres se insertan laboralmente en peores condiciones, con contratos temporales, jornadas a tiempo parcial, bajos salarios, falta de promoción, carreras profesionales cortas, penalización de las tareas de cuidados, de la maternidad y en ocupaciones y sectores feminizados.

A tenor de los datos, se puede decir que, en Extremadura, ser mujer, con estudios inferiores a la secundaria y vivir en entornos rurales, se correlaciona con tener unas altas tasas de desempleo. Cualquiera que sea el indicador que se tome en consideración la brecha de género es un hecho palpable, colocando a la mujer siempre en una posición desfavorecida.

El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo más elevadas. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre del 2023, del total de 403.200 personas ocupadas hay 228.700 hombres y 174.500 mujeres.

Por otro lado, los datos nos demuestran que existe brecha de género en la ocupación (menos mujeres ocupadas) y se perpetúa la segregación ocupacional, siendo mayoritariamente en el sector servicios, donde se concentran la mayoría de las mujeres ocupadas de nuestra región. En los demás sectores la presencia de mujeres continúa situándose en inferioridad.

También observamos brecha en la jornada laboral, con mayor parcialidad en la contratación de mujeres, lo que conlleva menos independencia económica. Este es otro de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino.

Y una vez en el mercado laboral, los datos nos demuestran que el uso de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral (excedencias, reducciones de jornada por cuidados) siguen siendo utilizados mayoritariamente por mujeres, a pesar de ser derechos accesibles a las trabajadoras y a los trabajadores en igualdad de condiciones.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es un factor de desigualdad y de injusticia social clave. En España, un hombre gana un 20,9% más de media que una mujer, y en Extremadura, un 17%.

Para hacer frente a la brecha salarial, hay que incidir en una distribución distinta de los recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres, así como la corresponsabilidad en los cuidados, porque según el informe de CCOO, un 75 por ciento del trabajo a tiempo parcial lo copan las mujeres, siendo un motivo destacado el hacerse cargo de los cuidados de manera mayoritaria.

Afortunadamente, el incremento notable que está experimentado el salario mínimo en los últimos años está provocando la reducción de la brecha salarial, ya que en los sectores donde este se aplica de manera generalizada es donde el empleo femenino tiene mayor peso.

Por otra parte, la reforma laboral está mejorando la calidad del empleo, reduciendo el precario e irregular, que afecta especialmente a las mujeres. Hay una gran proporción de mujeres trabajando a



tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad menos remuneradas. Además, la recuperación de la prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa, ha mejorado la situación laboral en sectores en los que hay contratadas muchas mujeres.

Para acabar con estas brechas, CCOO considera clave la aplicación de los planes de igualdad en las empresas y la inclusión de cláusulas de igualdad en la negociación de los convenios.

También es necesario que la transversalidad de género impregne el mercado laboral y las políticas activas de empleo, para así paliar las desventajas formativas y de competencias que sufren las mujeres víctimas de violencias de género a través de proyectos formativos con compromiso de contratación.

La fortaleza de CCOO como organización sindical de clase, su presencia en el conjunto de la actividad laboral y su apuesta clara por la igualdad serán determinantes si queremos acabar con todas estas brechas desde la Negociación Colectiva, convenio a convenio.

Pero en igual rango de importancia, debemos apostar por la contribución de CCOO en el Diálogo Social, para que desde los poderes públicos se realice un diagnóstico desde la perspectiva de género y se articulen los recursos y políticas activas de empleo que impacten directamente sobre la desigualdad de las mujeres en el empleo de nuestra región.

Laura Fuentes Carrascal

Laura, 36 años, se define como mujer, madre, feminista, amante de los animales e inconformista. Diplomada en magisterio por la especialidad de Audición y lenguaje, optó por opositar a ADIF y desde marzo de 2009 es Ferroviaria con la categoría de Factora de Circulación en el nivel superior con residencia en Badajoz. Precisamente su inconformismo y su compromiso con el feminismo le impulsó a presentarse en el 2018 a delegada sindical de su empresa y dispone de liberación completa para realizar su trabajo sindical en el sector ferroviario.

¿Qué te impulsó a dar el paso y presentarte como delegada sindical de tu empresa?

He mamado desde pequeña el sindicalismo en casa, de forma que, cuando me propusieron para incluirme en las listas de CCOO no lo dudé.

Además, también me influyó que cuando me presenté como delegada, no había ninguna mujer en el Comité, era de obligación dar el paso y lo di con paso firme. A día de hoy, sigo siendo la única mujer que hay. ¡Ojalá pronto consigamos que más mujeres quieran estar!, aunque es cierto que mi empresa ADIF, es fundamentalmente masculina.

¿Como describirías la realidad laboral de tu sector actualmente?

Es un sector muy sindicalizado e históricamente movilizadísimo por lo que tenemos buen convenio y salarios decentes.

Las mujeres en el sector ferroviario.

El acceso a ADIF es mediante oposición, así que hombres y mujeres estamos en igualdad de oportunidades.

No hay muchas mujeres ferroviarias trabajando en este sector. Afortunadamente, cada vez son más las mujeres ferroviarias, aunque seguimos siendo minoría, un 14% frente a un 86% de hombres.

Esto, sobre todo, se debe a los canales de ingreso que existían antiguamente (a través del servicio militar) y a la edad media y antigüedad de la plantilla. Pero como decía, antes era raro ver a una mujer en una estación o trabajando en un tren, y ahora es raro donde no las hay.

Las mayores diferencias laborales entre mujeres y hombres dentro del sector se encuentran en la distribución de la plantilla, las mujeres solo casi alcanzamos la paridad en el área de gestión. Somos significativamente menos en puestos de dirección, jefatura y circulación.

En el II Plan de Igualdad estatal, se re-

cogen medidas para romper estas brechas de género, por ejemplo, el área de Promoción, se regula la preferencia, en igualdad de puntos, al género subrepresentado, en este caso la mujer.

Conciliar, ¿es posible en el sector?

Es verdad que es un trabajo donde las condiciones del puesto en sí no permiten demasiadas ayudas de conciliación. Por supuesto podemos acogernos a reducciones de jornada, pero por las características del puesto no se pueden hacer flexibilizaciones de horario, por ejemplo.

Yo diría que el mayor reto del sector ferroviario es este, la conciliación familiar. Creo que es uno de los motivos por los que las mujeres no quieren trabajar en este sector. Falta mucho en esta materia, y espero que con el III Plan de Igualdad estatal, que está en fase de negociación, podamos conseguir más medidas de conciliación.

¿En qué se ha avanzado y que queda por hacer?

Hasta 1981 no hubo ninguna mujer en RENFE, desde entonces el número va cre-

ciendo poco a poco y aunque las primeras tuvieron que convivir en un ambiente absolutamente masculinizado y machista a día de hoy y después de mucha pelea por los derechos de las mujeres ferroviarias se ha conseguido tener un ambiente pacífico y de igualdad. Como ya he mencionado no existen discriminaciones reales entre hombres y mujeres en mi empresa, es más una cuestión de ver esta profesión como poco atractiva para las mujeres, pero poco a poco estamos entrando y ocupando puestos en todas las categorías y estructuras.

Posiblemente el mayor reto es la conciliación con la vida familiar por los turnos de trabajo, los desplazamientos... pero en una empresa de transportes como la nuestra no hay soluciones sencillas para esta problemática. CCOO y nosotras como representación legal de la plantilla seguiremos trabajando para romper barreras de género en el sector.

CCOO

M.^a José Arce Ferrera

M.^a José Arce Ferrera, 58 años, se define como mujer, trabajadora, honesta, compañera y sobre todo justa. Lleva 27 años trabajando como auxiliar de fabricación en Monliz Spain SA y de ellos, los 9 últimos es delegada sindical de su empresa por CCOO de Extremadura.

El motivo que le impulsa a ser delegada sindical es la fuerte convención de que quiere y puede darle a la mujer más visibilidad y oportunidades en un sector en el que, M.^a José asegura, las mujeres tienen más complicado que los hombres ocupar algunos puestos de trabajo y puestos de más responsabilidad.

Su compromiso sindical le lleva a dedicarle a esta labor no solo sus horas sindicales si no que, asegura, a veces, dedicarle horas fuera de su horario laboral porque cree firmemente que las personas representantes de los y las trabajadoras tienen que escuchar los problemas de sus compañeros y compañeras e intentar solucionarlos, aunque a veces esto le conlleve más de un dolor de cabeza, dice sonriendo.

Afirma que *“aunque nos lleve tiempo solucionarlos, cuando eso pasa, me satisface muchísimo”*.

En el sector de industria de la alimentación, ¿detectas desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Si, sí que puedo decir que estas diferencias existen, sobre todo, si nos fijamos en los puestos de trabajo que ocupan unas y otros. Los de menor cualificación casi siempre son de mujeres, y los cargos in-

Otro aspecto a tener en cuenta es que en mi sector resulta muy difícil conciliar la vida laboral y familiar por temas de turnos de trabajo. Los turnos son semanas de mañana, tardes o noches, y tienes que amoldar esos turnos a la familia por lo que resulta bastante complicado y no todas las empresas facilitan el uso de fle-

tos temas, no se nos da a las mujeres, la oportunidad de demostrar lo que sabemos y podemos hacer.

Para avanzar en la igualdad tenemos que hacer ver a las mujeres que son tan válidas como los hombres porque por desgracia siguen pensando que no pueden realizar el mismo trabajo que un hombre. Y de eso se valen, para tenernos por debajo.

Nuestro trabajo como representante legal de las personas trabajadoras de CCOO es fundamental para mejorar esto. Escuchar, informar, promover, compartir con las compañeras y con los compañeros las ideas y las reivindicaciones es nuestra labor y eso es lo que hacemos.

¿Crees que los planes de igualdad en las empresas están siendo efectivos?

La negociación de planes de igualdad en las empresas, es muy válida ya que se negocian con nosotros, la representación de la plantilla o con los sindicatos que representan a las trabajadoras y a los trabajadores del sector, y se acuerdan medidas que facilitan la igualdad y la conciliación dentro de la empresa.

Yo hace cuatro años participe como delegada sindical de CCOO en la mesa negociadora del I Plan de igualdad de mi empresa y ahora empezaré a negociar el II plan de igualdad.

Para mí ha sido un reto, era por lo que siempre había luchado, entre otras cosas para que las mujeres tuviéramos visibilidad en este sector y las mismas oportunidades y con los planes de igualdad, si se consigue avanzar.

termedios suelen siempre estar ocupados por hombres y esto, evidentemente se ve reflejado en la remuneración salarial.

Este es un reto que afrontan las mujeres trabajadoras en el sector de la industria alimentaria, que se nos considere igual que a los hombres, porque está muy estigmatizado el trabajo de este sector ya que el hombre suele realizar todo tipo de trabajo y la mujer, sobre todo, el trabajo que realiza es de selección.

xibilidad horaria, cambios de turnos o el uso de otros derechos de conciliación.

¿Qué crees que se puede hacer para superar esto?

Creo que dar cursos de formación sobre igualdad dirigidos a toda la plantilla, pero principalmente a los mandos intermedios y cargos con responsabilidad son fundamentales, porque son los que gestionan la empresa y, por su falta de sensibilización y concienciación en es-



Delegadas Sindicales CCOO

Puri Gañán Plata

Puri tiene 44 años, trabaja como vigilante de seguridad en la ciudad de Cáceres. Hace dos años y medio que decidió ser delegada sindical de CCOO en su empresa, SECOEX. Y su motivación era clara: “Conocer mejor los derechos de los trabajadores, y lograr así que las condiciones de trabajo sean justas para todos y para todas”, afirma Puri.

¿Como describirías la realidad laboral de tu sector actualmente?

El sector de vigilancia en general es positivo y genera muchas oportunidades, pero siempre hay aspectos mejorables. Es un sector de trabajo que tradicionalmente, sigue siendo un sector en el que la mayoría de la plantilla ha estado formada por hombres.

¿Has sufrido algún tipo de discriminación de sexo en tu trayectoria profesional?

Si entendemos sentirme discriminada por ser mujer, puedo decir que sí, ya que, sobre todo, en mis inicios, hubo ocasiones en las que mis compañeros varones no me veían capacitada para ejercer el mismo trabajo que otros compañeros.

Quizá, cuando comencé a trabajar como vigilante de seguridad me faltaba seguridad en mí misma, aunque te puedo asegurar que nunca me he achantado en mi trabajo y he demostrado la misma valía que los demás, pero siempre he sentido que tenía que demostrar que sabía y podía, mientras que mis compañeros varones no tenían que demostrar nada.

Para que las chicas jóvenes quieran trabajar en este sector, es importante que tengan referentes femeninos, y que se visibilice a la mujer dentro de cualquier puesto de trabajo del sector.

¿Dónde detectas tú las mayores diferencias laborales entre mujeres y hombres dentro de tu sector?

En la contratación probablemente sigue habiendo un número mayor de hombres que de mujeres.

Yo creo que como las empresas de seguridad privada se rigen, primordialmente, por la contratación a través de la subrogación de servicios y las personas trabajadoras subrogadas son principalmente hombres y esto hace que se mantenga la masculinización del sector. También porque muchos contratantes siguen prefiriendo a hombres para determinados puestos de trabajo.

Dentro del sector de vigilancia, y en contrato en el puesto de vigilante de seguridad, que es donde, normalmente se concentra el grueso de la plantilla, sigue habiendo un número mayor de hombres que de mujeres, aunque en los últimos años, esto ha mejorado y las mujeres estamos cada vez más presentes.

Otra realidad que evidencia las diferencias de trato entre mujeres y hombres en el puesto de vigilante de seguridad es la asignación de los lugares de trabajo. La empresa suele asignar a las mujeres los lugares de vigilancia “menos conflictivos” porque, según creo, todavía sigue el pensamiento de que a la mujer se la tiene que “proteger” o dudar de su capacidad. Otras veces son las propias trabajadoras las que piden este tipo de puestos. Por eso estoy convencida que sigue siendo necesario empoderarnos y formarnos.

¿Como crees que se podría superar estas barreras?

Sería bueno que la empresa asumiera un compromiso serio por contratar a más mujeres, para que no haya una gran diferencia de sexo en el sector, y dar más vi-

sibilidad a la igualdad de oportunidades. También desde las empresas se tiene que apostar por formar sobre igualdad y a quienes ocupan puestos en la dirección. Y las delegadas y delegados sindicales debemos apoyar e impulsar políticas de cooperación y de igualdad dentro de nuestras empresas y en el sector.

¿En qué se ha avanzado y que queda por hacer dentro de tu sector para conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres?

Se ha avanzado mucho a lo largo del tiempo, aunque todavía hay muchas empresas que deben de poner en práctica el plan de igualdad, y supervisar que esto se cumpla adecuadamente.

¿Cómo valoras tu experiencia como delegada de CCOO en la empresa?

Muy positiva, aprendiendo cosas nuevas, e incrementando los niveles de cooperación entre compañeras y compañeros. La representación sindical de CCOO es importante porque es el enlace que ayuda a la plantilla a defender sus derechos laborales.



Cecilia Quirós Muñoz

Cecilia, 46 años, delegada sindical de CCOO, en Chaitén Extremadura SLU, una franquicia de comida rápida en Badajoz desde el 2019. Es la única representante de CCOO en el comité de empresa de Badajoz. Lleva trabajando más de 18 años en el sector de la hostelería, ocupando diferentes cargos dentro de su empresa, encargada, gerente del restaurante y actualmente camarera.

CCOO

Son muy pocos los hombres que solicitan un puesto de camarera/camarero de piso al igual que muy pocas mujeres solicitan un puesto de repartidoras. En este sector perduran los estereotipos de género.

¿Cuál ha de ser la labor de la representación sindical para romper estas barreras?

Creo personalmente que una buena negociación de los planes de igualdad con las empresas y fomentando medidas de igualdad y estando presentes en esas negociaciones podemos intentar cambiar las cosas. En estos momentos, a nivel sindical, tenemos muy buenas herramientas como la negociación colectiva y los planes de igualdad en las empresas que nos sirven para trabajar para superar estos obstáculos en el ámbito laboral. La obligación de la empresa es cumplirlo y nuestro rol es velar para que se cumpla. Desde CCOO se apuesta claramente por ellos.

Retos a afrontar en el sector de hostelería

En el sector de hostelería creo que el reto mayor es la conciliación que la mayor parte recae sobre las mujeres. Personalmente creo que falta en este sector mucha información y formación en igualdad y necesitamos más compañerismo ya que muchas veces los propios compañeros/as no entienden que es conciliar hasta que no tienen hijos/as. Desde mi punto de vista y mi experiencia, considero que, en temas de igualdad, tienen que cambiar muchas cosas en este sector y en todos, aunque se está avanzando. Creo firmemente que la educación en igualdad es fundamental. Yo lo les digo a mis hijos:

“Una niña puede hacer lo mismo que un niño y, al contrario. Tenéis que saber de todo y no seréis menos que nadie por limpiar, al contrario, seréis personas independientes algún día con unas buenas bases”.

¿Qué te impulsó a presentarte como delegada sindical de CCOO de tu empresa?

Soy afiliada al sindicato CCOO hace varios años y siempre me ha gustado el tema laboral y sindical. Pienso que mi propia experiencia profesional y personal y mi formación en el sindicato puede ayudar a mis compañeras y compañeros. Las actividades sindicales como la negociación de planes de igualdad, negociación de convenios, reuniones del comité de empresa, asesorar y ayudar a los compañeros y compañeras me sirven de impulso para seguir siendo delegada sindical de CCOO.

¿Como describirías la realidad laboral de tu sector?

El sector de la hostelería en estos momentos es uno de los más precarios, para mi parecer. Los malos horarios de trabajo, muchas horas y casi siempre horarios partidos, unido a en muchas ocasiones a malos sueldos, está llevando a muchos jóvenes a buscar su futuro laboral en otros sectores lo que conlleva la falta de personal que quiera trabajar en

hostelería, no tenemos que olvidar que los trabajadores/as de hostelería solemos trabajar mientras los demás están disfrutando de sus horas de ocio con amigos y familiares. Por otro lado, en hostelería es muy difícil conciliar. Yo me puedo sentir una persona privilegiada ya que llevo más de 10 años con una reducción de jornada por el cuidado de un menor y con horario fijo, aunque para ello tuve que pasar por un proceso largo y muy difícil, pero, en estos momentos, la concreción horaria de una reducción de jornada acaba siendo una negociación con la empresa, que no siempre se ajusta a tu necesidad real de conciliación y encima conlleva una reducción de salario.

¿Detectas diferencias laborales entre mujeres y hombres?

Si, si las hay. Creo que en la hostelería la mayor diferencia lo vemos en los puestos que están más dedicados a la limpieza o las camareras de piso, más feminizados y en los puestos en los que se necesita fuerza física o repartidores de comida a domicilio y en los puestos de responsabilidad que están más masculinizados.

Delegadas Sindicales CCOO

Marta Carrero García

Ayudar y defender los derechos laborales de las personas trabajadoras han sido los motivos que han convertido a Marta en representante legal de las personas trabajadoras de CCOO de Extremadura en la Residencia Novaforma de Cáceres. De profesión monitora-educadora, considera que, que su trabajo es completamente vocacional y piensa que se encuentra directamente relacionado con un tipo de personalidad empática, altruista y asertiva. “La figura de la representación sindical en las empresas es muy importante, la mayoría de las personas trabajadoras no tienen conocimiento de todos los derechos que les brinda la ley y su propio convenio colectivo”

¿Cómo valoras tu experiencia como delegada de CCOO en la empresa?.

Es un trabajo duro a la vez que satisfactorio, intento siempre poder resolver las cuestiones de mis compañeras y compañeros con el apoyo incondicional de mi sindicato CCOO, el cuál agradezco enormemente que está 100% predisposto para ayudarme con cualquier duda surgida.

Un trabajo feminizado.

El sector de trabajo de personas con discapacidad se caracteriza por ser un trabajo altamente feminizado, esto se debe a que la mayoría de las acciones que se realizan en este ámbito, antiguamente eran realizadas únicamente por mujeres (cuidados de personas, tareas del hogar, cocina...). Hoy en día podemos ver a alguna figura masculina en este ámbito, pero aún nos queda mucho por cambiar.

¿Es posible conciliar y trabajar?

Depende del servicio al que pertenezcas, por ejemplo, en las residencias se tiene más dificultad horaria que en los centros de día o centros ocupacionales. Y también depende (en Residencia) de la categoría profesional; por ejemplo, las categorías superiores, de manera general, trabajan en horario diurno de lunes a viernes, mientras que otras categorías como cocina, servicio doméstico o educadoras trabajan en turnos rotatorios de lunes a domingo y en horario de mañana, tarde e incluso noches las cuidadoras.

Principales dificultades a las que se enfrentan las mujeres en tu sector de trabajo.

Precisamente la mayor dificultad que observo es la conciliación laboral y familiar, puesto que por necesidades de la empresa resulta complicado adaptar el horario de trabajo a las personas trabajadoras que tengan menores o familiares dependientes a cargo.

¿Persisten las desigualdades de género en el mercado laboral?.

Pienso que, aunque hayamos avanzado mucho si miramos tiempo atrás, aún queda mucho camino por delante para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

Factores crees que hacen falta para alcanzar la igualdad.

Necesitamos eliminar los estereotipos sexistas y concienciarnos de que cada persona puede realizar cualquier tipo de trabajo si así lo desea y lo lleva a cabo con buenas actitudes y aptitudes.

¿Crees que se valora lo suficiente el trabajo con las personas con discapacidad?.

Creo que se debería de valorar más con ayudas sociales o subvenciones y más servicios adaptados a las características de las personas usuarias, esto permitiría una atención más integral y especializada a las personas usuarias.

Mejoras laborales en tu sector de trabajo.

El mayor problema que encontramos en nuestro sector es el poco personal que tenemos para cubrir todas las necesidades de las personas usuarias (ratios). Particularmente en residencia, desde mi experiencia, en la mayoría de las ocasiones nos encontramos bajo servicios mínimos de personal, lo que conlleva en ocasiones dificultades para la atención individual de las personas usuarias y una complicada organización de actividades de ocio fuera de nuestro centro.

Reivindicaciones como trabajadora y representante legal de la plantilla.

Mejoras en las condiciones de trabajo, salarios justos, jornadas laborales que permitan la conciliación familiar, laboral y personal, también más ayudas para mejorar los servicios que se ofrecen en el sector de los cuidados a personas con discapacidad.



Virginia Blanco Blázquez



Investigadora postdoctoral, su trabajo se centra principalmente en investigar y descubrir nuevas terapias para tratar el infarto de corazón en humanos. Su tesis relacionada con la búsqueda de tratamientos para el infarto de corazón, le permitió conseguir el premio extraordinario de doctorado de la Universidad de Extremadura (2019). Delegada sindical de CCOO del Centro de cirugía de mínima invasión, Jesús Usón. “Creo que existe una concepción bastante distorsionada de la realidad de lo que supone ser representante legal de las personas trabajadoras en una empresa, por lo que creo que se deberían realizar campañas de concienciación del trabajo que supone este papel en el mundo laboral” Nuestro trabajo es imprescindible, ya que sin el apoyo de los sindicatos no es posible o es más difícil alcanzar acuerdos que permitan mejorar

Mujeres en el sector de la investigación científica e innovación sanitaria.

Actualmente hay muchísimas mujeres trabajando en el ámbito sanitario y en la investigación. Sin embargo, la historia nos ha enseñado desgraciadamente, que es más difícil dar a conocer los logros de las mujeres que los de los hombres, por lo que es imprescindible visibilizar el trabajo realizado por todas las mujeres en este entorno laboral.

Barreras de género en la investigación científica.

La carrera investigadora es muy exigente en cuanto a la constancia del nivel de productividad científica, es bastante más complicado este sector para las mujeres que deciden ser madres, ya que, aunque existen bastantes medidas de conciliación, lamentablemente no cubren todas las necesidades que permitan continuar con la carrera investigadora en igualdad de condiciones que los hombres.

¿El sistema de trabajo español permite la conciliación de la vida familiar y laboral?

Se han implementado bastantes medidas de conciliación en este sentido, entre otras cosas gracias a los planes de igualdad. Sin embargo, bajo mi punto de vista, quedan muchos derechos por conseguir en el mundo laboral y familiar.

¿A la hora de promocionar profesio-

nalmente se aplican criterios igualitarios?.

Teóricamente se aplican esos criterios igualitarios, pero los datos nos enseñan que los altos cargos son generalmente ocupados por hombres. En el ámbito de la investigación podría deberse, la “paralización” de la productividad científica en mujeres que deciden ser madres, a diferencia de la continuidad de la carrera investigadora a lo largo del tiempo en los hombres, tenemos que mejorar el sistema de promoción para que sea más igualitario.

Techo de cristal.

Tanto en investigación como el resto de ámbitos laborales, existen techos de cristal, ya que los altos cargos continúan estando ocupados por hombres mayoritariamente. En el resto de puestos de trabajo no se observan de manera generalizada diferencias laborales entre hombres y mujeres, salvo en términos de jornada laboral y maternidad, donde se ha mostrado una mayor solicitud de reducción de jornada en mujeres trabajadoras que son madres que en hombres.

¿Qué hace falta para alcanzar la igualdad de género?.

Los principales factores que, bajo mi punto de vista son necesarios para alcanzar la igualdad son la educación de la sociedad en valores de igualdad y la implantación de más medidas conciliado-

ras en las empresas y centros de trabajo.

Experiencia como representante legal de las personas trabajadoras de CCOO.

Es una experiencia bastante enriquecedora, ya que se aprende muchísimo de diferentes temas y también se crece como persona. Sin embargo, muchas veces que no se puede conseguir todo por lo que se lucha, lo que provoca frustración. Ésto supone un esfuerzo extra, a nivel personal y laboral, ya que implica una gran inversión de tu tiempo.

¿Qué le dirías las niñas y mujeres jóvenes que desean formarse en tu campo de trabajo?.

Que luchen por lo que quieran ser, con libertad e independientemente de lo que les diga su entorno. No existen los trabajos para hombres o mujeres, ya que todos tenemos la misma capacidad para trabajar en lo que nos proponamos.

Reivindicaciones como trabajadora y representante legal de la plantilla de CCOO.

En el sector de la investigación, desgraciadamente, existen unas condiciones económicas y laborales desfavorables, muchas horas de trabajo y poca remuneración. Hay quienes dicen que es vocación, pero únicamente con vocación no se puede vivir. Así, mis reivindicaciones podría resumirlas así: *Vivir para trabajar y no trabajar para vivir.*

Delegadas Sindicales CCOO

M.^a José Gallego Expósito

M.^a José, actualmente jubilada con una larga experiencia de vida. Cursó los estudios de Graduado Escolar para posteriormente, realizar el acceso de mayores de 25 años de la UNED y poder cursar estudios universitarios de sociología que dejó aparcados para con 20 años comenzar a trabajar en telefonía en Bilbao y posteriormente como teleoperadora en Mérida.

De su primer matrimonio tuvo dos hijas y un hijo y tras su divorcio volvió a contraer matrimonio en 2007 y en esta ocasión eligió a una mujer como compañera de vida. Activista, vitalista, reivindicativa, solidaria, aspirante a feminista son los adjetivos elegidos por M.^a José para definir su persona y su compromiso con las causas justas.

¿Cuál ha sido tu trayectoria como sindicalista en CCOO?.

En 1978 fui delegada sindical por CCOO en varias legislaturas. Después cambié de departamento en el que estábamos solo tres compañeras y estuve un tiempo desvinculada del activismo sindical hasta mi jubilación que comencé a participar en la Federación de Pensionistas y Jubiladas/os de CCOO.

Soy vocal de la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal de Pensionista y Jubiladas/os y pertenezco al Consejo de la Federación de Pensionistas de CCOO Extremadura participando con mis compañeras/os en todo lo posible porque nuestra labor es fundamental para avanzar en derechos y en igualdad.

Desde los 16 años he participado en Movimientos Sociales (JOC y HOAC) porque creo en la Justicia Social y las personas trabajadoras tenemos que luchar por nuestros derechos colectivamente.

Para mi dedicación sindical no mido el tiempo. Me limita mi salud y algunas responsabilidades familiares y de militancia en la Asociación de mujeres Malvaluna y en la Asociación Mujeres Sembrando.

¿Cuáles son las principales desigualdades de género en las personas pensionistas?.

Existe una importante brecha de género en las pensiones medias que perciben los hombres con respecto a las que perciben las mujeres. Las mujeres tienen pensiones más bajas y cotizaciones más bajas debido a empleos precarios y menos cualificados, y peor remunerados.

También son las mujeres las que hacen frente a lagunas de cotización a lo largo de su vida profesional vinculada a las responsabilidades de cuidados que tradicionalmente han asumido ellas por ser



mujeres (reducciones de jornadas por cuidados, excedencias,) o porque dejaban de trabajar para cuidar.

Otras muchas trabajaron durante años limpiando y cocinando en casas y negocios sin ser dadas de alta en la Seguridad Social y cuando han llegado a la jubilación su pensión es precaria.

¿Qué valoración haces tú de la recién aprobada Reforma de pensiones?.

Muy positiva sobre todo para paliar la brecha de género de la que estamos hablando, porque se ha incluido modificaciones legales que suponen un avance en materia de igualdad de género.

¿Qué medida de la reforma de pensiones destacarías o te parece más importante para las mujeres y para la igualdad?.

Con esta reforma, se ha conseguido que las pensiones se actualicen con el IPC y son muchas las mujeres que se han beneficiado del complemento por brecha de género.

Algunas medidas que me parecen muy

positivas son la reducción de la brecha de género 10% más de incremento durante 2024-2025; la mejora de la fórmula de integración de lagunas; la ampliación a 3 años de los periodos reconocidos como cotizados en reducciones de jornadas y excedencias por cuidados; el incremento de todas las pensiones mínimas pensiones no contributivas de las que las mujeres son mayoritariamente las perceptoras.

Retos futuros y trabajo sindical para avanzar en igualdad.

El trabajo de los sindicatos para alcanzar estos acuerdos ha sido fundamental y en esa línea tenemos que seguir trabajando, informando y formando.

Es imprescindible el análisis de todas las reivindicaciones con perspectiva de género para ello es necesario la formación en igualdad.

Desde CCOO somos conscientes de que la mejor y más eficaz herramienta para acabar con la brecha de género está en asegurar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el trabajo.

Rosario Lubián Borrego

Rosario es profesora de enseñanza secundaria, licenciada en Ciencias Físicas, lleva 26 años de experiencia como docente, veintiuno de ellos como profesora de formación profesional de electricidad y ahora como profesora en el departamento de orientación en un instituto.

“Afortunadamente tengo un horario laboral que me permite de cierta manera atender las necesidades propias de trabajar, cuidar y criar a mi hija, En concreto, mi instituto, sí me ha facilitado mi horario para poder llevar a mi hija al colegio”. Entiendo que vivimos en un contexto social en el muchas familias por el tipo de trabajo que realizan tienen más dificultades para compaginar el trabajo y el cuidado, en este sentido es importante tener en cuenta las necesidades de todos los tipos de familias que habitamos Extremadura.

Familias monomarentales y conciliación.

Las dificultades a las que se enfrentan las familias monoparentales con menores a su cargo, sobre todo las mujeres en el ámbito laboral tienen que ver sobre todo cuando surgen imprevistos y debes estar en tu puesto de trabajo, fuera de las horas que ya tienes metidas en tu rutina. Si no encuentras a nadie que cuide de tu hija/o, tienes que llevártela al trabajo. Los horarios, es la peor parte o cuando es fiesta en Cáceres, pero no lo es en tu localidad de trabajo.

¿Conoces a más familias con dificultades para conciliar?

Sí. Aparte de la dificultad de conciliar el horario laboral con el cuidado de menores, también hablamos de la dificultad económica. Tienes que pagar de un único sueldo todos los gastos del hogar, de los hijos/as, y además del dinero que te supone pagar a alguien que cuide de los hijos/as cuando tú estás trabajando o tienes que ir a algún lugar al que no puedes llevarlos. También cuando tú te pones enferma y aun así tienes que seguir cuidando, cocinando, trabajando y no puedes estar en cama. También es complicado cuando surge algún conflicto en el hogar, porque el menor no tiene otra figura dónde refugiarse del “enfado”. Me asusta, sobre todo, que pueda ocurrirme algo grave y mi hija se quede sola.

Tejiendo redes de recursos para conciliar.

Sólo cuento con la ayuda económica para el comedor escolar. En cuanto a familiares, sus horarios de trabajo hacen difícil que puedan ayudarme. Tan sólo en casos muy extremos puedo acudir a dos de mis hermanos. Mi otra hermana

trabaja fuera y mis padres ya son muy mayores.

¿Cómo te organizas en tu día a día para compaginar tu trabajo con tu vida familiar?

He alquilado un piso al lado del colegio para poder llevarla yo misma, todas las actividades extraescolares las intento desarrollar cerca del domicilio para poder llevarla y recogerla. Para poder hacer la compra, aprovecho el momento en el que mi hija está en la extraescolares. Cuando surge algún “recado” diferente la llevo conmigo a todos lados (ensayos, gestiones administrativas, médicos, evaluaciones en el instituto...) Si me surge algún imprevisto suelo pedir ayuda a otras madres o padres.

Cada día es un puzzle de tiempos, actividades, compras, comidas, ropas...y casi ningún día llego a todo. Siempre hay algo que queda sin hacer. Cuando

hay ensayo o concierto con el grupo de música...otro puzzle, para ver con quién puedo dejarla si el concierto es por la noche.

Medidas de conciliación y derechos necesarios.

Es fundamental crear espacios de cuidado de menores cercanos a la empresa de trabajo, se debería igualar una familia monoparental de madre soltera por decisión propia (aunque se tenga un único hijo) a las familias numerosas (vuelvo a decir que tenemos los mismos gastos, o más, que otras familias y tan sólo un sueldo que entra en casa).

Ser madre soltera tiene también una ventaja fundamental: tú eres dueña de tu idea de educación de tus hijas e hijos, no tienes una pareja con la que discrepar sobre la educación. Y aunque tomas las decisiones sola, estás convencida de la decisión que tomas y eso siempre da seguridad.



Sheila Silva Antolín

Sheila Silva trabajadora gitana extremeña de 25 años, se define como mujer, ambiciosa, humilde, sencilla y solidaria, muy familiar. Es maestra de refuerzo y apoyo escolar en la Fundación Secretariado Gitano en Mérida, a la cual está muy agradecida por darle su primera oportunidad laboral.

Sheila licenciada en Magisterio y especializada en intervención social con la comunidad gitana. Su trabajo le motiva porque, afirma, “brindo ayuda a alumnos que pertenecen a la comunidad gitana, a la que pertenezco, para que puedan alcanzar un mejor futuro. Me parece precioso poder ayudar con lo que sé a mi gente, a mi pueblo, pues si algo nos caracteriza a los gitanos es la solidaridad”.

¿En qué consiste tu trabajo?.

En la FSG trabajamos para alcanzar la plena ciudadanía de la comunidad gitana. Yo trabajo en el programa PROMOCIONA en el que se busca que nuestros alumnos finalicen con éxito sus estudios en la Educación Secundaria y les alentamos a continuar su formación. Hacemos seguimiento con sus familias y con los centros educativos. Es el trabajo perfecto para mí, porque cada vez que ayudamos a un chico o a una chica a finalizar la E.S.O, siento un gran orgullo. Cada vez es más común encontrarnos a personas pertenecientes a la etnia gitana con estudios, y eso me parece maravilloso.

La importancia de la formación para la mujer.

Actualmente es cada vez más común que la comunidad gitana nos formemos, pero en realidad debemos ser conscientes que queda un largo camino por recorrer. Creo que la falta de mujeres gitanas con estudios superiores se debe al miedo. Como todos sabemos, en la comunidad gitana tenemos unas tradiciones que

nos hacen diferenciarnos con el resto de la sociedad y es algo precioso que no debemos perder. Considero que la clave está en que las familias pierdan el miedo a que cuando sus hijas se incorporen a la Universidad y convivan con una sociedad mayoritaria de personas no gitanas pierdan dichas costumbres. El hecho de ampliar nuestras oportunidades no implica perder arraigo cultural y/o sentimiento de pertenencia a la comunidad. Así estaremos más cerca del empoderamiento de la mujer a través de la formación, culturalización y acceso al empleo mejorando las condiciones del mismo.

En el mercado laboral, ¿detectas discriminaciones de género o de etnia?.

El antigitanismo desgraciadamente persiste actualmente y es la dificultad más notoria que nos encontramos las personas gitanas a la hora de buscar trabajo. Siempre se ha vinculado a la etnia gitana con violencia y delincuencia, por ello las empresas, no reconociendo que se dejan llevar por los estereotipos, si observan que la persona que solicita ese puesto es de etnia gitana descartan esta opción.

Esto se agrava si la persona que solicita el puesto de trabajo es gitana y además mujer, pues el estereotipo marca que la mujer gitana no se forma ni trabaja solo atiende a su familia y los empleadores piensan que ella no será capaz de desempeñar las funciones que requieren sus puestos de trabajo, y tendrán problemas para contratarnos.

¿Cómo eliminar prejuicios en el mercado laboral?.

Se ha de trabajar varios ámbitos. Por un lado, las mujeres gitanas deberíamos perder el miedo a formarnos e incorporarnos al mundo laboral. El estereotipo de que sea el hombre quien sustenta el hogar, a de cambiar. Debemos trabajar para que el empresariado elimine sus prejuicios y comprendan que somos igual de válidas que el resto de la población.

Avances y logros conseguidos.

Creo que hay muchas empresas que han apostado por introducir en su plantilla a personas pertenecientes a la etnia gitana. Esto es un gran logro. También se ha avanzado en el ámbito formativo y podemos encontrar a personas gitanas desarrollándose en ámbitos como: magisterio, derecho, organismos de seguridad... y entre ellas, mujeres.

Sheila, eres un referente para otras mujeres. ¿Cómo las motivas a continuar con sus estudios, comenzar la universidad, o enfrentarse al mundo laboral?.

Me hace muy feliz ser un referente para mujeres de mi misma etnia, y siempre que hablo con ellas les motivo a aumentar su formación, incorporarse al mercado laboral y a perseguir sus metas y les digo “Con esfuerzo y sacrificio podemos obtener todo lo que nos proponemos. Salir del molde no es algo malo y debemos hacerlo para abrir caminos a las niñas que viene detrás”.



Mujeres y Empleo

Esther Márquez Sánchez

Esther se considera una mujer fuerte, alegre y luchadora. Ha sido diagnosticada con Esclerosis múltiple hace 25 años y forma parte de la Asociación de Esclerosis múltiple de Extremadura. En esta entrevista nos comparte su experiencia de vida en el ámbito laboral.

“La trayectoria laboral de las personas diagnosticadas con esclerosis múltiple está influenciada por varios factores, como el tipo de trabajo previo al diagnóstico, sus deseos personales de continuar trabajando, la capacidad de adaptar el trabajo a sus necesidades y, por supuesto, su experiencia individual con la enfermedad”.

Trabajar con esclerosis múltiple.

Cuando me diagnosticaron esclerosis múltiple estaba trabajando. He estado mucho tiempo en el armario sin contar que tenía la enfermedad y lo he ocultado en la primera empresa en la que trabajaba ya que desafortunadamente un grupo reducido de personas que sabían que tenía la enfermedad lo habían utilizado en mi contra, con lo cual en el siguiente trabajo lo oculté.

Ocultación en el mercado laboral.

Comunicar a la empresa que se padece EM sin duda alguna puede ser considerado un factor de riesgo para un posible despido., esta incertidumbre junto con los síntomas de la enfermedad, a menudo hacen en que las personas se vean forzadas a dejar sus empleos debido a la falta de apoyo o condiciones adecuadas en sus lugares de trabajo.

¿Existen dificultades y barreras para la empleabilidad de las mujeres con discapacidad?

Las mujeres no solo tienen mayores riesgos para acceder al trabajo, también tienen muchas dificultades para mantenerse en sus puestos de trabajo y esto se da por muchos factores, uno de ellos tiene que ver con el hecho de que hay más barreras por ejemplo hay más barreras para la promoción profesional y en la forma en la que progresivamente nos van dando menos responsabilidades en el trabajo.

¿Se puede trabajar con esclerosis múltiple?

Se puede trabajar con EM por lo menos en un primer momento, yo estuve trabajando hasta que ya no pude más y a día de hoy tengo un 71% de discapacidad con alto grado de invalidez. A nivel laboral se pueden hacer cambios para que las personas con EM sigan en el mercado laboral, pero para que esto suceda es im-

portante visibilizar la enfermedad y que las empresas adapten los recursos que tienen a la situación y a la capacidad que tiene cada persona enferma para realizar sus funciones en su puesto de trabajo.

Desigualdades de género.

Hay desigualdades entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida y en el caso de mujeres con esclerosis múltiple, yo he criado sola a mi hijo y tenía que hacer frente a todo lo que las mujeres hacemos frente fuera y dentro de la casa y del trabajo, ya es difícil trabajar y conciliar para una persona que goza de buena salud pues para quienes tienen alguna enfermedad o alguna discapacidad todo es más difícil.

Brecha salarial de género.

En mi opinión en este sentido quizás no exista mucha diferencia y entiendo que

depende de la situación laboral de las personas con EM, si tienes un trabajo y tienes una pensión no creo que sea diferente con los hombres, en eso me parece que mientras tengamos un empleo o estemos dadas de alta podría darse un equilibrio igualitario en el impacto socioeconómico. Sin embargo, creo que el contexto cambia si el empleo que haya realizado la persona lo haya hecho o no en situación de alta, en ese caso la mayoría de las personas que trabajan dentro de la economía sumergida son las mujeres. Según la Fundación de esclerosis múltiple de España, un 43% de las personas con esclerosis múltiple deja de trabajar durante los tres años posteriores al diagnóstico, un porcentaje que se eleva hasta el 70% diez años después del diagnóstico.



Tatiana Fernández Bernal



Tatiana Fernández Bernal tiene 30 años y nació el 22 de abril de 1993 en Monroy. Es portera en la segunda división nacional de fútbol 11, además, ejerce como maestra de Educación Infantil y trabaja como fotógrafa.

Empezó a jugar fútbol desde pequeña en la calle con su padre. Su aventura en el fútbol federado comenzó cuando tenía tan solo 14 años, como siempre digo “Nací con un balón debajo del brazo”, mi sueño en el mundo del fútbol siempre fue jugar en la máxima categoría del fútbol femenino español.

Forma parte del equipo del Club Cacereño femenino desde que tenía 15 años, empezó en el ya extinto femenino Cáceres que hace dos añitos se convirtió en el cacereño femenino.

¿Cuándo has decidido dedicarte profesionalmente al fútbol?.

Yo lo tenía decidido desde siempre, éste era mi sueño. Desgraciadamente he podido dedicarme a ello desde hace 4 años, que es cuando el fútbol femenino español comenzó a crecer.

¿Es el fútbol como cualquier otro trabajo?.

El fútbol es un trabajo muy duro y muy sacrifi-

cado al contrario de lo que piensa la gente de a pie. Futbolista eres las 24 horas del día y los siete días de la semana. Ya no es solo entrenar y jugar, es cuidarte para físicamente, es descansar bien, no poder tener la libertad de salir de fiesta, perderte muchos momentos con tu familia y amistades.

Desigualdades en el fútbol.

Existen desigualdades, el más vigente es el salario. Pero a nivel de repercusión de medios también hay mucha desigualdad. En cuanto al terreno técnico táctico creo que el fútbol masculino es un poco más físico, mientras el femenino es un poco más técnico.

Brecha salarial de género.

El salario que perciben las jugadoras de un equipo depende de muchos factores, de la categoría en la que esté, del puesto que ocupa, de la calidad que tenga y del equipo en el que esté. Con relación a la desigualdad salarial, hoy en día creo

que los hombres de una liga menor que la nuestra cobran incluso el doble que nosotras y en esto tiene mucho que ver que existe una diferencia en el valor social que se le da al fútbol femenino, pero he de decir que estoy notando que las distancias entre uno y otro se están reduciendo cada vez más.

¿Las condiciones laborales de las futbolistas están reguladas?.

Hoy en día sí. Creo que faltan muchas cosas por hacer, pero doy gracias el poder estar viviendo esto, ya que yo he coincidido con muchas personas que han dado todo por este deporte y jamás se han visto recompensadas. En mi club se están haciendo las cosas bastante bien y creo que el resto de clubes están poniendo de su parte para poder cumplir con todos los objetivos previstos.

Evolución del fútbol femenino.

Ha sido increíble el cambio que se ha dado en los últimos años. Cambios en

torno a la mentalidad de la gente, en la profesionalización de las plantillas, los medios, los cuerpos técnicos y otras muchas cosas que han hecho que el deporte femenino esté en auge estos años. El fútbol femenino aún no se fomenta y visibiliza lo suficiente, Creo que es un problema que debemos atacarlo desde la raíz, y todo empieza en torno a una buena educación, visibilizar el deporte femenino desde la infancia es la mejor manera de que no se nos haga extraño.

Imagina que una niña quiere apuntarse a un equipo de fútbol, pero los estereotipos sexistas del entorno y las críticas que ve hacen que no se decida ¿Qué le dirías?.

Que la felicidad depende de cada una, tiene que ser fiel a sus ideas, tener personalidad y carácter. Buscar lo que le llena y perseguir sus sueños hasta el final. Hay que vivir la vida que una quiere y no vivir la vida que las demás personas quieren que tengas.

Mujeres y Empleo

Edith Santacruz Gómez

Originaria de Paraguay, titulada en Administración de empresas, trabaja como auxiliar de ayuda a domicilio en Cáceres. Ha migrado a España hace tres años. Ha trabajado desde que tenía quince años, sin embargo, esa experiencia laboral no reconocida en España le ha permitido afrontar con resistencia y resiliencia el mercado laboral español.

La joven de 29 años, nos comparte su experiencia laboral como cuidadora en el sector de ayuda a domicilio. “Ser cuidadora es un trabajo exigente y a la vez muy bonito, pero puede afectar tanto mental como emocionalmente cuando pasas la mayor parte del tiempo encerrada cuidando a alguien durante 22 horas al día, debido a los contratos precarios”.

¿Cómo ves la situación laboral del sector de los cuidados y ayuda a domicilio?.

Quienes se dedican mayoritariamente a este trabajo somos las mujeres, mujeres migrantes entonces hablamos de mejorar las condiciones laborales de las mujeres, se debe mejorar la distribución de los horarios, los salarios, las vacaciones, días festivos, bajas médicas, horas de descanso, creo que debería desaparecer el modelo “interna”, lo considero una esclavitud legalizada. Este trabajo a menudo implica estar lejos de la familia y las amistades, lo que puede llevar al aislamiento social, también la falta de tiempo para descansar y cuidar de sí misma puede tener un impacto negativo en nuestra salud física.

En Cáceres he trabajado con varias empresas en la mayoría he tenido problemas, y cuando reclamas ya no te llaman para ofrecerte otro trabajo.

Principales dificultades a las que se enfrentan las cuidadoras.

Las condiciones laborales son precarias, casi siempre las jornadas de trabajo son infinitas, doce horas de trabajo, todos los días incluyendo los fines de semana y festivos. Una vez, llegué a cobrar tan solo 3,5€ por hora y al reclamar, fui despedida. Los festivos libres son un milagro, los fines de semana trabajados y pagados una utopía prácticamente, los salarios no se respetan no se corresponde con lo que establece la ley. El trabajo de cuida-

dos a menudo no se valora a pesar de su importancia.

¿Has sufrido acoso sexual o racial en el trabajo?.

He sido acosada por parte de usuarios que me han ofrecido dinero a cambio de sexo. La hipersexualización de los cuerpos de las Latinoamérica es muy alta. He recibido insultos por negarme a estas propuestas.

El racismo también es constante, me han discriminado de todas las formas posibles incluyendo comentarios sobre mi cuerpo y mi peso. “Hablas muy bien el castellano para ser de Paraguay” “Menos mal me mandan una chica de piel clara, porque la negra que estaba antes era fea” “Mi madre solo quiere estar contigo porque tienes la piel clara”, son algunos de los comentarios racistas que he recibido.

El valor social de los cuidados.

Este trabajo está menospreciado incluso desde los propios órganos responsables de gestionar la regulación de este sector, no tuvimos derecho a paro hasta hace unos meses atrás, nuestro salario siempre fue menor que otros, el alta es como empleada de hogar siempre a pesar de ser cuidadoras y ese nivel de trabajo es el más bajo de la Seguridad Social.

Mejorar las condiciones laborales del sector.



Que ya no exista la modalidad interna es prioritario. Igual de importante es inspeccionar a las empresas que ofrecen los servicios de contratación a las familias para que realmente se revisen las condiciones laborales de las trabajadoras, que cobremos nocturnidad, que las tareas sean marcadas y cumplidas a rajatabla como en cualquier otro trabajo, por último, que se dé el acceso a la seguridad social a las trabajadoras migrantes, aunque llevemos poco tiempo en el país.

¿Tienes pensado volver a tu país?.

Actualmente estoy realizando una formación con prácticas remuneradas que con mucha ilusión espero me sirva para acceder al mercado laboral con mejores condiciones.

Puede ser que algún día vuelva, pero en principio no lo tengo pensado, me gusta vivir en Cáceres y creo que tengo mucho por hacer aquí, en Europa hay potencial, pero solo necesitamos reforzar la lucha por nuestros derechos humanos, laborales, migratorios y de género. Todas las personas deberíamos tener acceso a los mismos recursos sin tanto sufrimiento.

Recursos informativos de igualdad en el empleo

CCOO-IMEX 2022-2023

- Guía de **conceptos de la A a la Z**. La igualdad laboral el su justo termino.
- Guía sindical para negociar **planes de igualdad**. CCOO te responde.
- **Mapa interactivo** de planes de igualdad en Extremadura.
- Guía de consulta. Derechos laborales de **conciliación de la vida familiar, laboral y personal**. Del embarazo a la conciliación.
- Guía para la elaboración de un protocolo de **prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo** en el ámbito laboral. Modelo tipo.
- Ruta para **denunciar el acoso sexual** en el ámbito laboral.
- Ruta para denunciar el **acoso por razón de sexo**.
- Guía sindical para la **negociación colectiva de la igualdad**.
- Por una **negociación colectiva igualitaria**. Cuestionario evaluativo.

Consulta todos los Recursos informativos de igualdad en el empleo escaneando el siguiente QR





Te asesoramos en ***igualdad* sobre:**

**Permisos de conciliación de la vida
familiar, personal y laboral**

Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

Nacimiento y cuidado del menor

Cuidado de lactante

Discriminación salarial

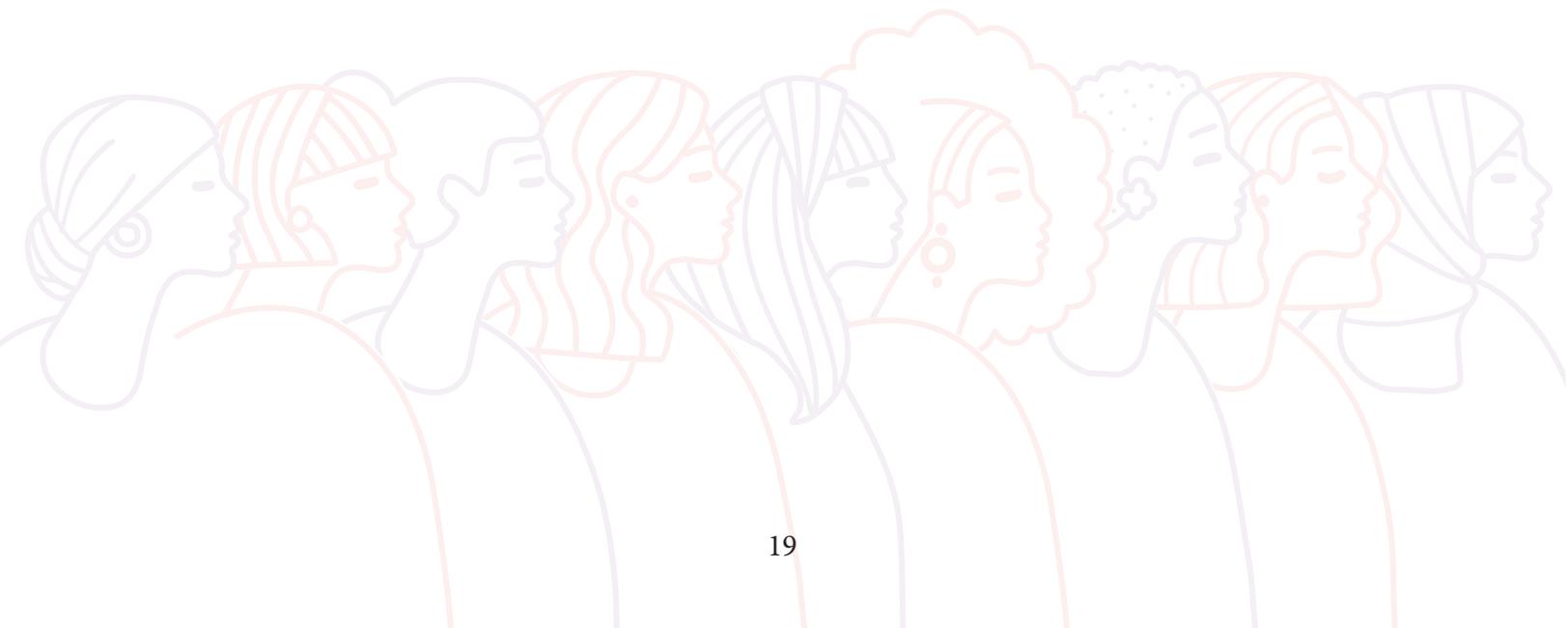
Acceso al empleo

Contratación

Formación

Violencia de género

www.extremadura.ccoo.es





¡Si tienes dudas cuenta con CCOO!

CÁCERES Y PROVINCIA:
C/ Ciriaco Benavente, 2 - Cáceres
Móvil: 689061598

BADAJOS Y PROVINCIA:
Avda. de Colón, 6 - Badajoz
Móvil: 606862601
mujer.ex@extremadura.ccoo.es

