

Ante los nuevos tiempos, las mujeres queremos:

IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD



Revista C8M

Revista digital del
Centro 8 de Marzo
de la Fundación 1º de Mayo

Nº 4. Junio 2019

Edita: Fundación 1º de Mayo.
Longares 6. 28022. Madrid.

1mayo@1mayo.ccoo.es
www.facebook.com/ccoo.es
twitter.com/ccoo

Responsables:

Elena Blasco, Eva Antón.

Realización:

Grupo Coordinación C8M (Eva Antón Fernández, Ofelia de Felipe Vila, Alicia Martínez Poza, Susana Alba Montese-rín, Alba Moliner Cros, Lara Criado Bonilla, Coro Lomas Lara, Elvira Rodríguez Correal) y Goyi Cebrián Espejo (de la Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO)

Colaboran en este número:

María Gema Quintero, Elena Blasco Martín, Dina Garzón Pacheco, Estella Acosta Pérez, María Teresa Alario, Natividad Camacho García-Moreno, Ofelia De Felipe Vila, Alba Moliner Cros, Eva María Blázquez Agudo, Carmen Heredero de Pedro, Alicia H. Puleo, Carmen Briz Hernández, Lidia Fernández Montes y Rosa Sans Amenó

Diseño y maquetación:

Goyi Cebrián. Secretaría de Comunicación Confederal de CCOO. Diseño portada montaje con ilustraciones de Freepik.

Imágenes: Archivo fotográfico CCOO (Julián Rebollo y Fran Lorente) y Marian Ruiz.



Accede a
números
anteriores



La **Revista C8M** no se hace responsable de las opiniones expresadas por las colaboradoras y colaboradores en sus artículos.



SUMARIO

Editorial5

Tema central

Ante los nuevos tiempos que resultan de los procesos electorales y en el momento geopolítico actual

Qué queremos las mujeres: IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

- El trabajo de cuidados: el *talón de Aquiles* de la sociedad -no- igualitaria
María Gema Quintero Lima.....7
- CCOO reivindicamos: Igualdad YA! Sin retorno.
Elena Blasco Martín11
- El cambio climático y su impacto en las mujeres y en la igualdad.
Dina Garzón Pacheco. RedEcofeminista15
- Una digitalización justa y equitativa: remover obstáculos y superar las desigualdades. **Estella Acosta Pérez**.....19
- La mirada artística de las mujeres: tejer una nueva cultura de igualdad y sostenibilidad. **María Teresa Alario Trigueros**.....23

¿Conoces el Centro 8 de Marzo?28

Memoria C8M

- Josefa Pérez-Grueso. Compañera del textil
Natividad Camacho García-Moreno.....30

Espacio abierto

- El día que la coordinadora de ONGD se vistió de morado.
Ofelia De Felipe Vila.....32
- Agenda 2030 y género: algunos claroscuros. **Alba Moliner Cros**.....36
- La protección de datos con perspectiva de género en el ámbito laboral.
Eva María Blázquez Agudo.....39



SUMARIO



La RED C8M recomienda

- Género y coeducación. **Carmen Heredero de Pedro**.....42
- Claves ecofeministas. **Alicia H. Puleo**.....44
- Periodismo sindical y feminista. Revista **Trabajadora**.
Carmen Briz Hernández.....46
- Cómo acabar con la escritura de mujeres.
Lidia Fernández Montes.....48
- La división social y sexual del trabajo en transformación.
Un análisis de clase en un contexto de crisis. **Rosa Sans Amenó**.....50

Actividades C8M52

C8M



Sabemos que una cosa lleva a la otra. El conocimiento y la experiencia conducen al pensamiento crítico, que lleva a la acción transformadora. Pasamos de lo personal a lo político cuando somos capaces de articular preguntas comunes y obtener respuestas consensuadas, de concienciarnos y organizarnos para avances y conquistas colectivas.

Preguntar es una manera de cuestionar, de interpelar, de actuar. Los movimientos sociales articulan sus preguntas, sus interpelaciones, de manera colectiva y fuerzan a la reflexión a las sociedades en las que se insertan. Desde el sindicalismo de clase, desde el feminismo, también preguntamos, para obtener respuestas, para situar las prioridades, para explicitar reivindicaciones y para articular la acción colectiva.

En pocos meses hemos asistido a distintas convocatorias electorales. Se inicia un escenario político que en el momento de cerrar estas líneas aún no se ha resuelto en muchos ámbitos, entre ellos, el del gobierno central. Ante los nuevos tiempos políticos que resultan de estos procesos electorales y ante la geopolítica global, este número de **la Revista C8M** ha buscado propiciar e intercambiar reflexiones en torno a demandas feministas de interés sindical en el momento actual.

En torno al lema propuesto “**Qué queremos las mujeres: igualdad, paridad, corresponsabilidad y sostenibilidad**”, **la Revista C8M** ha invitado a diferentes especialistas a abordarlo a partir de sus áreas de investigación y trabajo, intentando acotar temáticas de especial interés, como los cuidados, la digitalización, el empleo de calidad y la acción sindical, la creación artística de las mujeres o su protagonismo en la sostenibilidad ecológica, con las respuestas y resultados que presentamos.

Una visión de los trabajos de cuidados como el talón de Aquiles que muestra una sociedad no igualitaria es desarrollada por **María Gema Quintero Lima**. **Elena Blasco Martín** aporta las reivindicaciones de **CCOO**: que el cambio de relato social de los últimos años se materialice en cambios estructurales. El cambio climático, ya calificado como emergencia climática, y su impacto en las mujeres es el tema expuesto por **Dina Garzón Pacheco**. Por su parte, **Estella Acosta Pérez** propone algunas claves para afrontar una digitalización justa y equitativa, capaz de superar desigualdades. Como complemento imprescindible al orden económico, de lo material, **Teresa Alario Trigueros** aborda, desde el ámbito simbólico y cultural, la importancia de la mirada artística de las mujeres, dando a conocer a distintas creadoras, tejiendo una nueva cultura de igualdad y sostenibilidad.

La **Revista C8M 04** incorpora un espacio abierto con colaboraciones de especial interés y actualidad. **Eva María Blázquez Agudo** analiza la protección de datos con perspectiva de género en el ámbito laboral. **Ofelia De Felipe Vila** perfila la política de género de la Coordinadora de



EDITORIAL



ONGD (Red estatal de organizaciones y plataformas sociales que trabajan en el ámbito del desarrollo, la solidaridad internacional, la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global y la defensa de los derechos humanos), y **Alba Moliner Cros** apunta algunos claroscuros de la Agenda 2030 desde la perspectiva de género.

En **Memoria C8M**, que busca otorgar un espacio en la revista a reconocer el trabajo colectivo y anónimo de las sindicalistas de **CCOO** en épocas o momentos clave, **Natividad Camacho García-Moreno** aporta una semblanza de la histórica compañera del textil **Josefa Pérez-Grueso**.

Además, nuevamente nos asomamos a libros que aportan pensamiento, conocimiento y saber, de la mano preferente de sus autoras o de especialistas en la materia. Así, **Alicia H. Puleo**, presenta su último libro *Claves Ecofeministas*; **Carmen Heredero de Pedro**, su libro *Género y coeducación*; **Lidia Fernández Montes** y **Rosa Sans Amenó**, y, por último, pero no menos importante, **Carmen Briz Hernández** resume la larga trayectoria de la Revista *Trabajadora*, de más de 30 años de andadura sindical y feminista.

A todas las intervinientes, gracias por sus valiosas contribuciones. Agradecimiento que se extiende a quienes hacen posible la revista, por su dedicación, entusiasmo, creatividad. Porque es una tarea compartida sincronizar preguntas y respuestas, desde diversos ángulos de de pensamiento y movilización, para construir, por fin, democrática y colectivamente, una sociedad igualitaria, inclusiva, sostenible y justa.



Qué queremos las mujeres: IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

El trabajo de cuidados: *el talón de Aquiles* de la sociedad -no- igualitaria



María Gema Quintero Lima

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Miembro del Instituto Universitario de Estudios de Género. Universidad Carlos III de Madrid



@mariagemaint1

En la Red C8M

Sin necesidad de hacer un recorrido desde los albores de la humanidad, y por centrar la cuestión, en España, en un determinado contexto socio-político¹, las labores de cuidado del contenido del hogar (bienes y personas) quedan asignadas al género femenino. Las funciones reproductivas absorben, para conformar un núcleo genuino de responsabilidades, las funciones de cuidado de las personas (menores de edad, pero también de las demás personas dependientes (personas enfermas y/o ancianas), del marido y demás personas no dependientes del hogar (familiares mayores de edad), así como las funciones de mantenimiento del hogar, cocina y logística doméstica variada. Las mujeres habrían de asumir la responsabilidad de conservar el patrimonio humano de la patria. Simétricamente, las labores productivas más intensas, en un proceso de industrialización y desarrollo económico se asignaron a los varones, cuyo trabajo en el campo o en la nueva industria, habrían de contribuir también a ese engrandecimiento patrio.



Y ya desde allí, se mantiene un germen ideológico-jurídico que ya era previo, pero que se torna aún más complejo de transformar, el de que el trabajo productivo fuera del hogar es el único trabajo real y verdadero. Y el trabajo doméstico es una actividad sin valor en el mercado, y sin relevancia pública ni económica.

La consecuencia inmediata de estas consideraciones es la infravaloración —o directamente menosprecio— de los sujetos que realizan el trabajo doméstico, que estadísticamente son mu-



jeros. Y ese efecto perverso se produce en dos dimensiones, a las que aquí se pretende prestar atención:

- No tiene valor el trabajo doméstico de las madres amas de casa. O de los padres amos de casa si algún varón osado o “caído en desgracia” (trabajador discapacitado, por ejemplo) ha de ser quien cuide del hogar o de la progenie o a los parientes necesitados de cuidado.
- El trabajo doméstico en régimen de ajenidad no es un trabajo. Y así, estuvo mucho tiempo ligado a regímenes puros de servidumbre y semiesclavitud. Pero cuando se comienza a considerar una actividad productiva, no es un trabajo estándar, y por lo tanto se mantiene como un *tertium genus* en el ámbito del Derecho Social, con déficits intensos de protección en clave de derechos subjetivos.



Especialmente en un momento postconstitucional, una vez que el patriarcado se desdibuja, y las mujeres entran a ser sujetos activos del mercado laboral, en el que se realiza trabajo productivo estándar, en el hogar se genera un terremoto pragmático y conceptual en nada baladí.

En una primera fase, las mujeres trabajadoras mantienen el doble estatuto, de cuidadoras del hogar (logística y cuidado estricto de las personas dependientes o no), y el de trabajadoras fuera del hogar. Esa es la fase en la que el cuida-

“Se mantiene un germen ideológico-jurídico que ya era previo, pero que se torna aún más complejo de transformar, el de que el trabajo productivo fuera del hogar es el único trabajo real y verdadero. Y el trabajo doméstico es una actividad sin valor en el mercado, y sin relevancia pública ni económica”

do es freno del desarrollo profesional, predetermina la parcialidad laboral femenina, así como las interrupciones -continuas, permanentes o transitorias- de las carreras laborales y de cotización.

En una segunda fase, ciertas mujeres con determinado nivel formativo y/o de ciertas cohortes de edad, se liberan de la responsabilidad moral del cuidado del hogar y de las personas de la familia, y se especializan en el desarrollo de una carrera profesional estándar en términos masculino-patriarcales. En este sentido, las mujeres trabajadoras se liberan de los efectos de la superestructura histórica y acceden (aun de modo imperfecto) a un estatus renovado de ciudadanía laboral.

Pero, obviamente, eso no alcanza a todas las mujeres. Porque respecto de un determinado colectivo (por edad) los patrones sociológicos no lo permiten aun, y se mantiene una honda conciencia moral de que el cuidado (si no de los bienes del hogar, al menos de la progenie y de las personas en situación -técnicamente hablando- de dependencia) les corresponde por razón de género. Pero, también porque, económicamente, no siempre es posible la subcontratación de los cuidados en el mercado. Eso requiere, bien rentas familiares múltiples (en

la familia a rentas patrimoniales, varios miembros del hogar familiar son sujetos activos en el mercado laboral o son sujetos beneficiarios de prestaciones sociales) o rentas personales femeninas elevadas. En este sentido, la suficiencia de rentas permite la externalización del trabajo doméstico. Es una condición que conlleva que, cuando las rentas disponibles no son insuficientes se mantenga aún, a falta aún de una real corresponsabilidad, una heteropatriarcal situación de mujeres trabajadoras que han de cuidar del hogar, de las personas, y ser trabajadoras activas, asalariadas o autónomas en el mercado laboral.

Respecto de este colectivo heterogéneo de mujeres, podríamos afirmar que se mantiene el escenario de esa primera fase arriba mencionada. A medida que los servicios públicos de cuidado sean más deficitarios, los instrumentos de conciliación de la vida laboral menos efectivos y las reglas de protección menos sensibles a la perspectiva de género, se man-



tendrá una **brecha sistémica y multiforme**. Así como se estará gestando un **riesgo serio para la salud física y mental** de las mujeres trabajadoras que son simultáneamente cuidadoras y amas de casa, con sobrecargas múltiples. De ahí la llamada al desarrollo de políticas sociales en estas direcciones.

En ese proceso —parcial— de liberación de las responsabilidades domésticas, pero en el que los hogares siguen existiendo (uni-o pluripersonales), entonces, las labores domésticas sufren un proceso de externalización, y se contratan en el mercado. Ahora el trabajo doméstico se conformaría como una prestación de servicios más.

Sin embargo, en este proceso, se observa que se ha mantenido la disfunción histórica ligada a la infravaloración del trabajo doméstico. De suerte que las personas trabajadoras que prestan servicios de mantenimiento del hogar y de cuidado de personas, dependientes (menores y en situación de dependencia en sentido estricto) o no, no son consideradas trabajadoras estándar. Jurídicamente eso se concreta en el mantenimiento de una relación laboral especial y en un sistema especial de Seguridad Social. Lo que permite mantener inercias históricas de dominación.

El régimen de trabajo al servicio del hogar familiar, por ejemplo, es el único en el que se prevé que la persona trabajadora ha de habitar en el centro de trabajo y estar completa-

“A medida que los servicios públicos de cuidado sean más deficitarios, los instrumentos de conciliación de la vida laboral menos efectivos y las reglas de protección menos sensibles a la perspectiva de género, se mantendrá una brecha sistémica y multiforme. Así como se estará gestando un riesgo serio para la salud física y mental de las mujeres trabajadoras que son simultáneamente cuidadoras y amas de casa, con sobrecargas múltiples ”



mente disponible (*de facto* 24/24 horas al día, 7/7 días a la semana, 365 días/año), como sucede con el régimen de internas. Que la persona cabeza de familia del hogar familiar se erija como persona empleadora impide que la persona trabajadora tenga (efectivamente) todos los derechos laborales del estatuto de los trabajadores ni tenga idénticos niveles de protección desde el sistema español de Seguridad Social.

“Cuidado y limpieza son actividades productivas, pero que cuando se realizan dentro de un hogar familiar aumentan su desvalor social y económico.

Y en esta dirección, también se hacen precisas políticas públicas de profesionalización del sector, que incluyan acciones de concienciación socio-cultural del valor real del trabajo de cuidado material del hogar y del cuidado de personas”

La alta tasa de informalidad (inexistencia de contrato), el libre desistimiento del contrato por la persona empleadora, prevención de riesgos laborales muy imperfecta, flexibilidad extrema del tiempo de trabajo, ausencia de mecanismos de representación colectiva ni de instrumentos convencionales reguladores e incentivadores de mejores condiciones de trabajo, dificultades de facto (la intimidad del hogar particular) para el control administrativo (inspección de trabajo), son algunas de las disfunciones más obvias. A las que se sumarían las dificultades para disfrutar de prestaciones públicas de incapacidad o maternidad, de incapacidad permanente o jubilación, y la imposibilidad de estar protegidas en supuestos de desempleo. Que tienen un efecto claro: la **pobreza**

de las personas que realizan en régimen de subordinación y dependencia el trabajo doméstico. Que son, eminentemente mujeres.

De ahí que en este ámbito la perspectiva de género no es la posible, sino la exigible. Para promover una revisión profunda del modo en el que se regula este tipo de actividad.

Cuidado y limpieza son actividades productivas, pero que cuando se realizan dentro de un hogar familiar aumentan su desvalor. Social y económico. Y en esta dirección, también se hacen precisas políticas públicas de profesionalización del sector, que incluyan acciones de concienciación socio-cultural del valor real del trabajo de cuidado material del hogar y del cuidado de personas.



Notas

1. <http://www.unedasturias.es/bibuned/mujeres/4.htm>



Qué queremos las mujeres: IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

CCOO reivindicamos: Igualdad Ya! Sin retorno



Elena Blasco Martín

Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO



@EBlascoMartin

En la Red C8M

Quienes trabajamos día a día por objetivos feministas, vivimos un momento agrio, o, por decirlo de otra forma, un momento en que se entremezclan peligrosamente los éxitos y las amenazas.

Por primera vez en la historia, parece que el feminismo camina con el viento a favor: además de los avances normativos en los últimos años, el empoderamiento colectivo de generaciones de mujeres, las manifestaciones multitudinarias de los últimos 8 de Marzo y el cambio de narrativa de los medios de comunicación, incorporando la perspectiva feminista, resultado de sumar tantas voluntades, compromisos, saberes, experiencias, actuaciones y activismos feministas, parecen corroborar que estamos ante una Revolución Violeta que ya no admite marcha atrás.

Por otro lado, vivimos un momento político mundial y también en los ámbitos que más nos conciernen (ayuntamientos, parlamentos autonómicos y central, algunos gobiernos autonómicos...), en que una ultraderecha misógina y antifeminista, que defiende además otros amenazantes discursos, ha logrado entrar en estas sedes institucionales de poder, con el riesgo de legitimar su discurso de rearme patriarcal duro y explícito,

“En CCOO conocemos profundamente la desigualdad social y la peor situación de las mujeres en ella, es decir, la feminización de la pobreza que se desprende de la desigualdad de género.

Detectamos todos sus ángulos. Conocemos su relación con la base material, lo económico, lo salarial, lo laboral. Tenemos en cuenta la relación con la pervivencia de las violencias machistas”

y la amenaza más que real de aplicar, mediante la presión a fuerzas políticas de derecha de base conservadora, sus políticas regresivas hacia las mujeres, hacia sus derechos y hacia la meta colectiva de la igualdad.

Avanzamos en lo simbólico, pero no tanto en lo material. En CCOO conocemos profundamente la desigualdad social y la peor situación de las mujeres en ella, es decir, la feminización de la pobreza que se desprende de la desigualdad de género. Detectamos todos sus ángulos. Conocemos su relación con la base material, lo económico, lo salarial, lo laboral. Tenemos en cuenta la relación con la pervivencia de las violencias machistas. Por tanto, saludamos la mayor concienciación social pero no bajamos la guardia. Al contrario, tenemos tensionada al conjunto de la organización, a todas las CCOO, para no permitir ningún retroceso en derechos, por un lado, y para lograr avances sustantivos en igualdad y que éstos sean ahora, sin dilaciones, y que sean irreversibles, sin retorno.

Aumento de la desigualdad y feminización de la pobreza

Porque el aumento de las desigualdades que ha afectado al conjunto de la clase trabajadora en los años de la crisis (en sentido estricto, recesión) ha empeorado de manera especial la situación de las mujeres.

Su peor situación sociolaboral (menor acceso al empleo y peores empleos, temporalidad y parcialidad, salarios más bajos, segregación en ocupaciones y en sectores de actividad, etc.) provoca que esta desigualdad estructural, agravada por las crisis, se prolongue en el sistema de protección social, con menores y peores prestaciones y pensiones, tanto en cuantías como en cobertura.

Realidades incuestionables detectadas por los datos de la estadística oficial y que en CCOO constatamos también desde el contacto directo con las personas implicadas, desde la cercanía y la proximidad de nuestra acción sindical.

Tras los datos y las estadísticas oficiales hay mujeres de carne y hueso, que tienen que sobrevivir día a día bajo esa esfera de discriminación y desigualdad estructural. Estadísticas como las que nos muestra la EPA del primer trimestre del año con 1,3 millones de mujeres menos que hombres incorporadas a una actividad; con 1.783.800

“Un nuevo ciclo político se inicia y lo que reclamamos las mujeres, lo que reclamamos las sindicalistas, lo que reclamamos desde el sindicalismo de clase y de género de CCOO es que la igualdad, ese derecho prometido constitucionalmente y siempre postergado, se haga real. Queremos ser iguales en derechos, en oportunidades, en trato. Queremos que el cambio de relato social se acompañe de cambios estructurales”

paradas, superando en más de 200.000 a los hombres; con casi un 75% de mujeres en tiempo parcial y con una brecha salarial sustantiva. La ganancia anual de las mujeres debería aumentar un 28% para equipararse con la de los hombres, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del 2017.

Las mujeres siguen siendo mayoría en los indicadores de **precariedad** (paro, de larga duración, menores prestaciones, temporalidad, parcialidad, brecha salarial, deterioro de salud laboral): por eso denunciemos que la precariedad laboral tiene rostro de mujer, siendo además el 17,8% de las personas que tuvieron ingresos salariales menores o iguales al SMI.

Las mujeres mayores tienen más riesgo de desigualdad, pobreza y violencia (también económica). Una desigualdad consecuencia de las discriminaciones debidas al género (educativas, sociales, laborales, en uso del tiempo, por obligaciones de cuidados, etc.) que interactúan durante toda su vida. Al llegar a la edad de jubilación



IGUALDAD

MÁS HECHOS
MENOS PALABRAS

#HechosYa

CCOO



TEMA CENTRAL

son, estadísticamente, un grupo con alto riesgo de desigualdad. Porque la brecha salarial no solo se prolonga a la etapa de la jubilación, sino que empeora, por lo que las mayores son el grupo que recibe las pensiones de menor cuantía.

A mayo 2019, las mujeres son el 38,4% de las personas que reciben la pensión contributiva de jubilación (1 de cada 3) y su importe medio es de 856€ (la de los hombres, 1.321 €). Las mujeres son las principales receptoras de las pensiones por viudedad. A mayo de 2019, 2,2 millones de mujeres perciben esta pensión, con un importe medio de 729 euros.

Son mujeres 7 de cada 10 personas que reciben pensiones no contributivas (66%) (Datos 2017). La cuantía de esta pensión en 2019 oscila entre 98€ (la cuantía mínima-) y 392€ (cuantía máxima). Por debajo del umbral de la pobreza.

Y las menores rentas de las mujeres hacen que tengan mayores dificultades económicas: La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV. Año 2017, señalaba que la tasa de riesgo de pobreza entre mayores de 65 años alcanzaba al 13,5% de los hombres y al 15,9% de las mujeres. En cuanto a carencia material, entre la población de 65 años y más, no tienen capacidad para afrontar gastos imprevistos el 30,1% de los hombres y el 37,7% de las mujeres, y no puede permitirse mantener la vivienda a una temperatura adecuada (pobreza energética) el 5,1% de los hombres y el 7,7% de las mujeres.

“Queremos empleo de calidad para todas y todos.

Queremos salarios dignos, protección social sin brechas de género.

Que las obligaciones de cuidado se compartan, de manera corresponsable, por mujeres, hombres, la sociedad y el Estado.

Queremos sociedades inclusivas, sin discriminaciones de ningún tipo.

Que se cuide y sustente esa casa común, que es el planeta.

Nuestro **En Clave Violeta** no cesará, no dará un paso atrás. Seguiremos avanzando en triunfos de la **Revolución Violeta**”



La terrible realidad de la violencia machista

Y no olvidamos la terrible realidad de las violencias machistas. No hace falta aludir a las más de 1.000 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas desde 2003, ni a las muchas otras que no están incorporadas en ese contador.

No nos cansamos de decir que no son números, son vidas las que se arrebatan. Ni dejamos de reclamar políticas efectivas de prevención y de asistencia integral a las miles, millones posiblemente, que a día de hoy todavía sufren violencia sexual, o física, o psicológica, o económica..., violencia de raíz patriarcal.

De abril a junio de 2019, en apenas dos meses, han tenido lugar las elecciones generales, europeas, autonómicas y municipales. Un nuevo ciclo político se inicia y lo que reclamamos las mujeres, lo que reclamamos las sindicalistas, lo que reclamamos desde el sindicalismo de clase y de género de CCOO es que la igualdad, ese derecho prometido constitucionalmente y siempre postergado, se haga real.

Queremos ser iguales en derechos, en oportunidades, en trato. Queremos que el cambio de relato social se acompañe de cambios estructurales.

Queremos empleo de calidad para todas y todos. Queremos salarios dignos, protección social sin brechas de género. Queremos que las obligaciones de cuidado se compartan, de manera corresponsable, por mujeres, hombres, la sociedad y el Estado.

Queremos sociedades inclusivas, sin discriminaciones de ningún tipo. Queremos que se cuide y sustente esa casa común, que es el planeta.

Lo queremos ya, y por ello, nosotras, nuestro **En Clave Violeta** no cesará, no dará un paso atrás y seguiremos avanzando en triunfos de la Revolución Violeta. Una **REVOLUCIÓN SIN RETORNO** que beneficia a todas y todos.

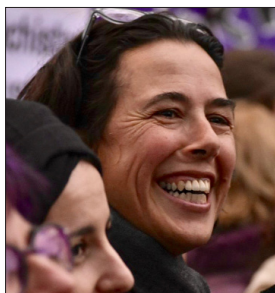



■ Desde 2003 más de 1.000 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas

CCOO no nos cansamos de repetir que no son números, son vidas las que se arrebatan. Ni dejamos de reclamar políticas efectivas de prevención y de asistencia integral a las miles, millones posiblemente, de mujeres que todavía sufren violencia sexual, o física, o psicológica, o económica..., violencia de raíz patriarcal

Qué queremos las mujeres: IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

El cambio climático y su impacto en las mujeres y en la igualdad



Dina Garzón Pacheco

Coordinadora de la Red Ecofeminista



@DinaGarzon

@RedEcofeminista

En la Red C8M

El cambio climático va a tener un inmenso impacto de dimensiones desconocidas a escala planetaria. Una vez superados los planteamientos “negacionistas”, o quedar únicamente reducidos a sectores fuertemente ideologizados, al margen de los planteamientos científicos y con intereses nada transparentes, el debate actual está centrado, por un lado, en la dimensión y alcance de estos impactos, aceptándose que los habrá y, por otro lado, en plantear posibles soluciones que eviten o aminoren sus consecuencias.

Habría que comentar que el término “cambio climático” está actualmente siendo sustituido por otros que definen mejor la gravedad de la situación, como “cambio sistémico”, “cambio global”, “caos climático”, “catástrofe climática” o “emergencia climática”. También habría que señalar que el cambio climático no es el único reto al que nos enfrentamos, y que las soluciones a definir deben también tener en cuenta otros aspectos como el “cenit del petróleo”, el agotamiento de recursos minerales, la contaminación, la pérdida de biodiversidad, la dieta humana, la población mundial, etc.

En Noviembre del 2017, más de 15.000 científicos de 184 países publicaron en la revista BioS-



ciencia “la segunda advertencia a la humanidad”¹, 25 años después de la primera, en la que alertan de las negativas tendencias ambientales que amenazan “seriamente” el bienestar humano y causan daños “sustanciales” e “irreversibles” a la Tierra. Son numerosos los informes científicos que aparecen regularmente y todos apuntan a la misma dirección. Especialmente impactante fue el reciente “informe de la Plataforma Intergubernamental sobre la Biodiversidad y los Servicios Ecosistémicos”² que alerta de que un mi-

llón de los ocho millones de especies animales y vegetales existentes en nuestro planeta están amenazadas de extinción y podrían desaparecer en solo décadas si no se toman medidas efectivas, urgentes y decisivas. El informe identifica y, por primera vez, clasifica los cinco impulsores directos de los cambios en la naturaleza con mayor impacto relativo global: los cambios de uso de la tierra y el mar, la explotación de los organismos y, en **tercer lugar**, aunque cada vez con mayor relevancia, el **cambio climático**. Le siguen la contaminación y las especies foráneas invasoras.

Si bien el cambio global afectará a todos los humanos —que nadie crea que quedará al margen de sus consecuencias—, las mujeres, como colectivo oprimido, sufrirán antes y con más intensidad sus efectos.



Las compañeras de la Red Ecofeminista llevamos años debatiendo el por qué el “cambio sistémico” no parece ocupar en la sociedad, y en particular en las mujeres, el espacio y la relevancia que en nuestra opinión debería. Este análisis no lo realizamos en absoluto buscando culpabilidades, sino más bien preguntándonos las causas por las que el mensaje no termina de incidir en la población, pues consideramos que es urgente ponernos manos a la obra utilizando toda la inteligencia colectiva para salir con éxito de este reto al que nos enfrentamos como civilización global.

Nosotras sí tenemos claro que la civilización tal

“El 80% de los refugiados climáticos en el 2050 (150 millones de personas) se espera que sean mujeres y niños. Y actualmente el índice de mortandad en los desastres naturales es 5 veces más elevado en mujeres que en varones”

como la conocemos, y por consiguiente, todos los avances que con el feminismo hemos conseguido, están en peligro. Es ese sentimiento de impotencia ante la inacción de la inmensa mayoría de la sociedad el que provoca que las nuevas lideresas climáticas como Greta Thunberg o Alexandria Ocasio-Cortez lancen impactantes proclamas como “Quiero que entréis en pánico porque la casa está en llamas”, o “Mientras la gente muere, aquí estamos viendo cómo apoyar a las petrolíferas. Esto es sobre las vidas, y la ciencia no debería ser partidista. Es una crisis nacional”. El éxito de los partidos verdes en las recientes elecciones europeas parece también estar directamente relacionada con la emergencia climática así como la aparición de nuevos actores sociales como #FridaysForFuture y #ExtinctionRebellion.

Muchas de nosotras llevamos ya bastante tiempo en pánico

Greenpeace y otras organizaciones internacionales nos dicen que los efectos del cambio climático tienen género³. Por ejemplo, el 80% de los refugiados climáticos en el 2050 (150 millones de personas) se espera que sean mujeres y niños. Y actualmente el índice de mortandad en los desastres naturales es 5 veces más elevado en mujeres que en varones. El cambio climático afecta a toda la población, pero son las personas



más pobres del mundo y las que se encuentran en situación vulnerable, especialmente las mujeres y las niñas, quienes soportan las peores consecuencias de las tensiones ambientales, económicas y sociales, y el cambio climático traerá tensiones de los tres tipos sin ninguna duda.

El Ecofeminismo desde sus inicios y en todas sus variantes siempre ha explorado los vínculos entre la opresión de las mujeres y la opresión de la Naturaleza. La pensadora ecofeminista y Presidenta de Honor de la Red Ecofeminista, Alicia Puleo, nos indica que la cultura de la dominación sobre la naturaleza y los animales es la médula de la identidad patriarcal que nos ha llevado a la terrible crisis ecológica en la que estamos inmersas y en la que el *cambio climático* tendrá desgraciadamente un protagonismo creciente. La teoría Ecofeminista nos indica cómo hemos llegado hasta aquí, cómo el patriarcado ha considerado a las mujeres parte de la naturaleza y la ha alejada por tanto de la cultura, la ciencia y el gobierno. Eso sí, las consecuencias de este estropicio lo pagamos todas, y desgraciadamente nosotras con más intensidad, pues la crisis ecológica y climática como ya hemos señalado, tiene *sesgo de género*.



El feminismo, el ecologismo y el animalismo llevan décadas ofreciendo soluciones, cada uno desde su ámbito de estudio y de actuación, para luchar contra las diferentes formas de opresión y contra el deterioro del planeta. El Ecofeminismo es una redefinición de la realidad que entrelaza a estos movimientos en su teoría y en su práctica. La Red Ecofeminista, desde el “Ecofeminismo Crítico” adoptamos la propuesta lanzada

“El cambio climático afecta a toda la población, pero son las personas más pobres del mundo y las que se encuentran en situación vulnerable, especialmente las mujeres y las niñas, quienes soportan las peores consecuencias de las tensiones ambientales, económicas y sociales, y el cambio climático traerá tensiones de los tres tipos sin ninguna duda”

por Alicia Puleo de los “Pactos de Ayuda Mutua” entre colectivos sociales interseccionales, con voluntad compartida de no agresión, recalcando lo que nos une, no lo que nos separa pero sin “fusiones”, evitando así lo que Celia Amorós define como “Alianzas Ruinosas”. Consideramos que es el momento de sentarnos todas y todos en una mesa libre de jerarquías y aportar con generosidad y valentía los diferentes saberes para afrontar esta tarea descomunal de salvar de forma solidaria nuestra forma de vida en la Tierra. Y esta vez las mujeres no vamos a permitir que nos excluyan.

IMÁGENES de la fotografía Marian Ruiz



@marianruizphoto

Notas

1. <https://www.ipbes.net>
2. https://elpais.com/elpais/2017/11/14/ciencia/1510643865_954182.html
3. <https://es.greenpeace.org/es/noticias/hoy-en-la-cumbre-climatica-se-habla-de-genero/>; <http://www.rtve.es/noticias/20190304/mujeres-cambio-climatico-como-igualdad-puede-salvar-medio-ambiente/1894920.shtml>



#8MSIEMPRE



LA "REVOLUCIÓN VIOLETA"

CCOO

Qué queremos las mujeres: IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Una digitalización justa y equitativa: remover obstáculos y superar las desigualdades



Estella Acosta Pérez

Coordinadora del Convenio entre las Federaciones de Industria y de Enseñanza de CC00.

Secretaria de la Comisión de Garantías de la Federación de Pensionistas de CC00.

 @estellaacosta5

En la Red C8M

En los últimos tiempos existe la preocupación sobre las personas que pueden quedarse excluidas, aunque muchas veces por un desfase ambiguo de sus cualificaciones. En nuestros informes, es habitual que aparezca el riesgo de dualización social entre las cualificaciones necesarias para los procesos de digitalización y las que se quedan obsoletas por el declive de algunos sectores o por las nuevas tecnologías en otros¹.

Las alternativas pasan por las reformas de los sistemas educativos y de formación, tanto en la inicial como en la continua, tanto en la universidad como en las enseñanzas no formales. Reformas que deben asumir el desafío del aprendizaje a lo largo de la vida, es decir, centrar sus esfuerzos en dotar a la ciudadanía de las capacidades claves para seguir aprendiendo, para adaptarse a los cambios, para promocionar en el empleo, para desarrollarse profesionalmente. Estas situaciones son significativas desde la perspectiva de género, porque es muy evidente la brecha en los estudios y las profesiones relacionadas con las TIC. Su reconocimiento y las acciones positivas para remover los obstáculos deberían estar a la orden del día en todos los niveles.

“Ya existen campañas sobre las mujeres científicas, ahora necesitamos demostrar a las jóvenes las ventajas de los perfiles profesionales relacionados con la digitalización. Sobre todo en la medida en que no se trata sólo del manejo de la informática, las tecnologías de la información y las comunicaciones, sino de unas características de las tareas a realizar, de unas formas de organización del trabajo, que se desarrollan con unas capacidades genéricas y transversales que ya están reconocidas y son accesibles para las mujeres”



En el “Manifiesto por el liderazgo de la transformación digital de la economía española mediante el desarrollo del talento” firmado por CCOO, UGT y AMETIC uno de los 3 ejes para 2019 es “Brecha de género en educación, formación y empleo STEM” y sus propuestas:

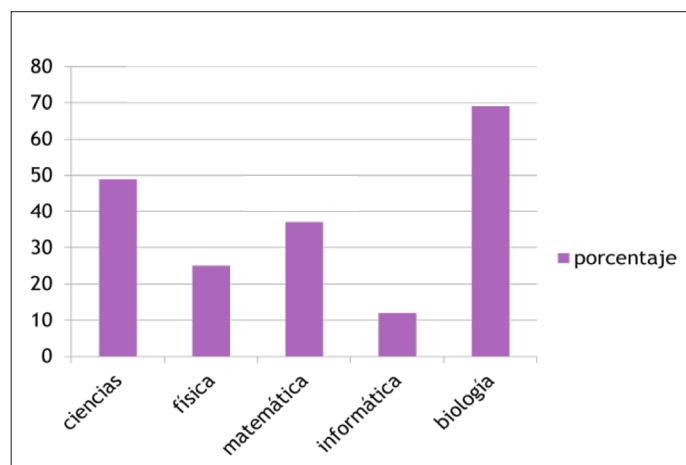
- Remover los obstáculos que limitan las posibilidades de las mujeres en el desarrollo profesional relacionado con las nuevas tecnologías.
- Medidas específicas en la formación continua para facilitar su participación, en particular en capacidades digitales.
- Becas dirigidas específicamente a ellas en los estudios relacionados con la ciencia, la tecnología y las especialidades TICs, tanto para FP como para la universidad.
- Desarrollo del sistema integral de información y orientación con políticas de género, para el acceso, la mejora o la promoción en el empleo.
- Dar visibilidad a las mujeres directivas en las empresas tecnológicas, diseñando programas de difusión para reconocer sus capacidades y la relevancia de sus logros.
- Incorporar la iniciativa, la innovación, la investigación y la elaboración de proyectos como capacidades claves para superar las desigualdades de género en el desarrollo profesional.

La relevancia de estas medidas está demostrada, no es sólo una aspiración feminista sino de una sociedad sin desigualdades. La matriculación en los

“Condiciones para un sistema de empleo/cuidados igualitario: Que los hombres cuiden igual que las mujeres, un sistema de servicios públicos suficientes y de calidad para la educación infantil y la atención a la dependencia y empleo estable, con horarios racionales y con plenos derechos para todas las personas”

estudios científicos o informáticos en las últimas cifras del Ministerio de Educación y Formación Profesional es determinante. En especial por una paradoja. En 2017 las mujeres con estudios superiores (47,5% en España y 44,9% en Europa) superan ampliamente a los hombres (34,8% en España, 34,9% en Europa). En cambio, en las carreras STEM se producen brechas típicas basadas en los estereotipos sociales: en las ciencias predominan las mujeres en biología y en las ingenierías y arquitectura su presencia es mayor en la segunda. La ínfima participación en Informática es uno de los hándicap más llamativos. (Cuadro 1)

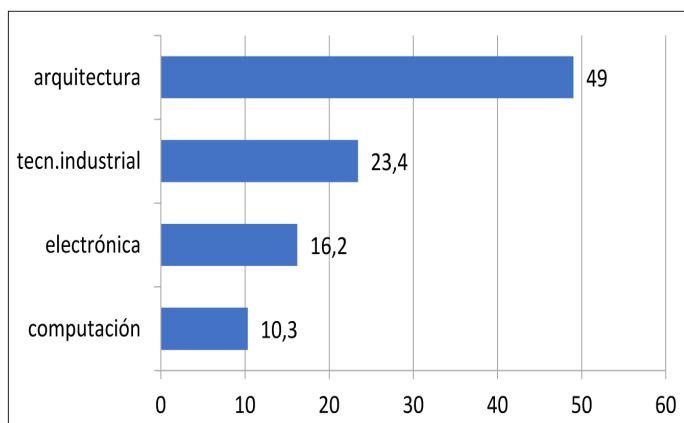
Cuadro1



“Debemos tener claro que las reivindicaciones para acabar con la división sexual del trabajo también son reivindicaciones políticas que deben implicar al conjunto de los sindicatos, de los partidos y de las organizaciones sociales y feminista”

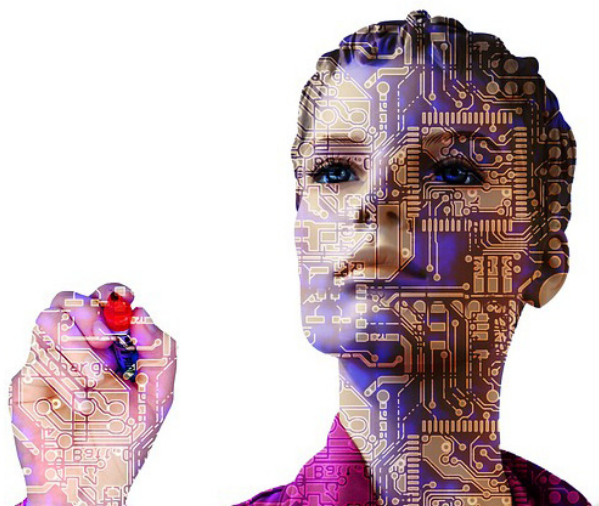
Precisamente “el porcentaje de mujeres matriculadas en estudios STEM en España es de 7,8 puntos: menos de la tercera parte de sus pares varones (Eurostat). El número de mujeres graduadas en TIC es ínfimo: sólo un 0,6% en 2015, empeorando los registros de 2013 y 14 y el número de hombres que realiza actividades formales de educación relacionadas con las TIC quintuplica al de mujeres”². En los estudios más específicos relacionados con el mundo digital el porcentaje de mujeres no supera el 15% y en arquitectura son el 49%. (Cuadro 2).

Cuadro 2



La solución no pasa por fomentar las “vocaciones” STEM en abstracto, sino que es necesario remover los obstáculos de los estereotipos sociales y culturales que ya hemos analizado en

otros documentos³. Si no existen unas acciones específicas de las políticas públicas, que cuenten con la complicidad de los medios de comunicación, de las empresas y de medidas adecuadas en la enseñanza, e incluso en la negociación colectiva, no se remueven esos prejuicios ancestrales.



Ya existen campañas sobre las mujeres científicas, ahora necesitamos demostrar a las jóvenes las ventajas de los perfiles profesionales relacionados con la digitalización. Sobre todo en la medida en que no se trata sólo del manejo de la informática, las tecnologías de la información y las comunicaciones, sino de unas características de las tareas a realizar, de unas formas de organización del trabajo, que se desarrollan con unas capacidades genéricas y transversales que ya están reconocidas y son perfectamente accesibles para las mujeres (Ver referencia 1).

Si las matemáticas ya tienen un 37% de matriculaciones femeninas, no se justifica que las tecnologías digitales no interesen desde la perspectiva intelectual, al menos en la misma medida. El origen de los primeros puestos de trabajo en informática, fuertemente marcados por la discriminación de género, ha sido una influencia negativa. Ese estereotipo del “friki” en cine y TV también. Una hipótesis a estudiar: el ejercicio de omnipotencia al hackear sitios de poder y la imagen de “raras” cuando son mujeres. Pero sin lugar a dudas, la influencia de los roles sexuales en la adolescencia y la primera juventud va

determinando los ámbitos profesionales para las jóvenes y no son precisamente las áreas científicas o tecnológicas.

En los Perfiles de la Oferta de Empleo del SEPE, para “Ingeniero” en Electricidad (podría ser “ingeniería”), con el empleo a jornada completa en un 100% pero con una oferta cada cuatro pidiendo movilidad. Se solicita titulación universitaria y las contrataciones son hombres el 88,11% y coincide también con el porcentaje de paro, que va disminuyendo. Lo que muestra que no se contrata por género sino que no existen tituladas en ingeniería eléctrica. Por el contrario, en arquitectura que también aumenta la ocupación, las cifras muestran una realidad más segregada. (Tabla 1)

Tabla 1

Situación laboral	hombres	mujeres
Contratos 2017	63,41%	36,49%
En paro	56,56%	43,44%

La brecha se reduce en el caso de la venta de tecnologías de la información y la comunicación (56,31% contratados hombres y 43,69% mujeres) rasgo evidente de menor desigualdad cultural para la tarea. En cambio en Técnico en electrónica, donde aumenta casi un 14% el empleo, se ha contratado en 2017 al 90,94% hombres, coincidente con los porcentaje de paro y con nuestra investigación sobre los estudios de formación profesional segregados por género, donde la familia profesional de Electricidad y Electrónica cuenta con un 2,37% de mujeres⁴.

Aplicar los principios claves de la justicia social: redistribución, reconocimiento y representación en las políticas públicas, significa interrelacionar todos los ámbitos de actuación económicos, sociales, políticos, educativos, culturales, sanitarios, laborales, todos ellos atravesados por un eje princi-

pal de eliminación de las desigualdades de género con perspectiva de clase, para eliminar las brechas: de clase, de género, de edad, de nivel de estudios, de etnia, de diversidad funcional, combatiendo los estereotipos. Sin desregular ni privatizar.

Habrà que mostrar los perfiles profesionales, en un sector que demanda fuerza de trabajo cualificada, con mejores condiciones que las habituales. La asignatura pendiente de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional sigue siendo la orientación profesional; ahora se hace evidente la máxima necesidad de implementar unas políticas públicas a lo largo de la vida, como un derecho, para disponer de toda la información y las vías posibles a la hora de seleccionar la formación o la búsqueda de empleo.

No se puede implantar un modelo del sálvese quien pueda, como el cheque formación, sino que las administraciones públicas deben comprometerse con perspectiva de género y con los grupos más vulnerables, para invertir y organizar las acciones compensatorias que puedan apoyar la superación de las desigualdades. Ni la formación, ni la orientación, pueden ser mercancías que se compran y se venden, sino un servicio público para las clases trabajadoras.

Notas

1. Acosta Pérez, E (2016) *Aproximación a las cualificaciones profesionales en la industria 4.0*. Informe 122. Fundación 1º de Mayo y Acosta Pérez, E (2015): *Los marcos de cualificaciones y los perfiles profesionales del sector TIC*. www.industria.ccoo.es
2. Presentación de José Varela Ferrio (UGT) en el acto para el Manifiesto mencionado.
3. Acosta Pérez, E (2018): *Trabajo y educación Las desigualdades sociales de género*. Estudios 103. Fundación 1º de Mayo; (2019) *Trabajos y esclavitudes de las mujeres. Una perspectiva de clase*. Centro 8 de Marzo: Estudios y Debates de la Red C8M 01.
4. VVAA Federaciones de Industria y Enseñanza de CCOO (2018): *Proyecto Orienta*. Bomarzo. Madrid.



Qué queremos las mujeres: IGUALDAD, PARIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

La mirada artística de las mujeres: tejer una nueva cultura de igualdad y sostenibilidad



Mª Teresa Alario Trigueros

Directora de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid (UVa)



teresa.alariotrigueros

En la Red C8M

La filósofa Luisa Posada decía en una entrevista¹ concedida recientemente que *“la filosofía pretende ser un reflejo de lo que hay, pero lo que refleja tiene siempre una distorsión”*, y esto mismo sucede con el arte. Tanto la filosofía como el arte feminista intentan “corregir” algunas de estas distorsiones poniendo el acento y la mirada en temas que afectan esencialmente a las mujeres que han asumido su papel como sujeto político.

En un momento de revitalización del movimiento feminista, tras dos **8 de Marzo** históricos en España y potentes campañas en las redes contra la violencia de género, del internacional *Me Too* al español *Yo si te creo*, que han acercado a muchas mujeres jóvenes al feminismo, ha surgido la pregunta de si estamos pasando de la Tercera a la Cuarta ola del feminismo²; es decir, si las demandas y el foco de los feminismos se han reorientado o han surgido nuevos temas. Si revisamos las demandas de las mujeres en las calles y las campañas en las redes, más parece que han cambiado los medios y la forma de activismo que los temas de fondo que se planteaban en la

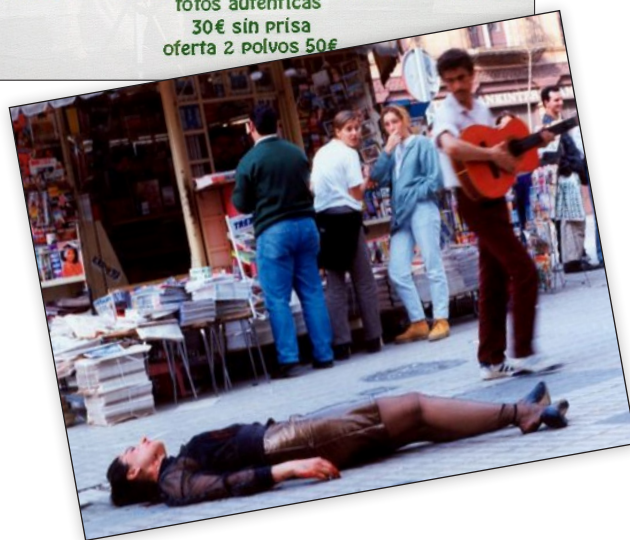
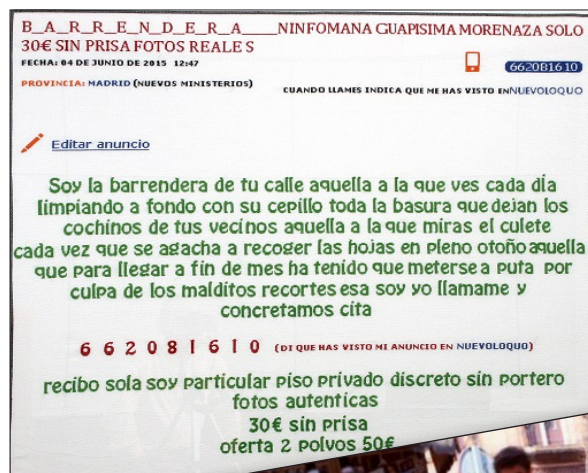
Tercera ola: la lucha contra la violencia de género, contra el uso del cuerpo de las mujeres como mercancía. Si bien es cierto que también han surgido otros nuevos como la necesidad de integrar la teoría y la lucha ecológica con la feminista en el Ecofeminismo. Poner el acento en estas realidades implica la denuncia de un neoliberalismo salvaje que cada vez se ve más claramente como causa principal de las explotaciones de los cuerpos de las mujeres y del planeta en general.

“En las últimas décadas ha surgido en España un arte comprometido explícitamente con la lucha feminista que podríamos definir como “*artivismo feminista*” cuya temática coincide en gran parte con la agenda feminista”

En las últimas décadas, paralelamente a la gestación de esta situación ha surgido en España un arte comprometido explícitamente con la lucha feminista que podríamos definir como “artivismo feminista” cuya temática coincide en gran parte con lo que podríamos llamar la agenda feminista, cuyas principales líneas enunciaré aquí, destacando algunos ejemplos.

La reivindicación del derecho a la palabra y el cuerpo propio

En octubre de 2018 una ilustración de la española Ana de Juan aparecía en la portada de *The New Yorker*, una revista de referencia mundial. Era el rostro de una mujer cuya boca había sido sustituida por una mano roja que la silenciaba, queriendo representar a las mujeres que habían sufrido abusos y que en ese momento rompían el muro del silencio. Las mujeres salían a la calle, estaban en los medios de comunicación convencionales y movían las redes. Unos años antes, en 2014, las oficinas del Registro Mercantil de bienes muebles de algunas ciudades españolas se llenaban de mujeres que acudían para registrar sus cuerpos. Era la respuesta a una convocatoria realizada por la artista Yolanda Domínguez para llevar a cabo esta performance con objeto de mostrar su oposición al **anteproyecto de ley del aborto con el que el Gobierno** planteaba recortar un derecho sancionado por la ley vigente en ese momento. Un medio refleja así la reacción ante esta performance que se replicó en varias ciudades: “Los empleados de los registros que recibieron las solicitudes, primero se asombraron. Luego,



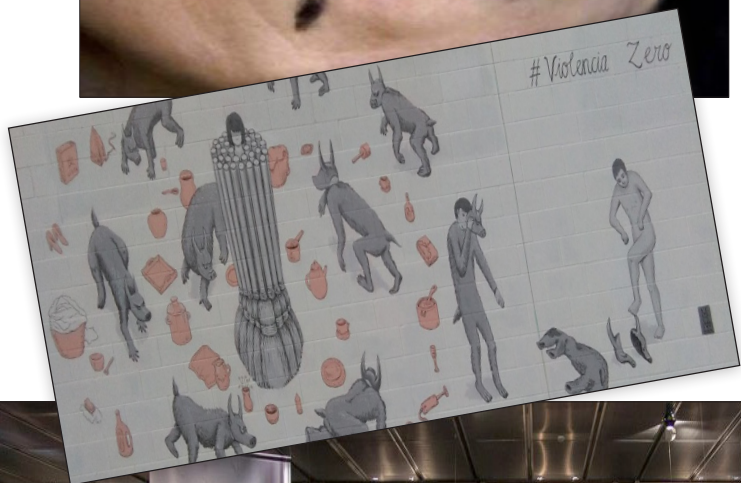
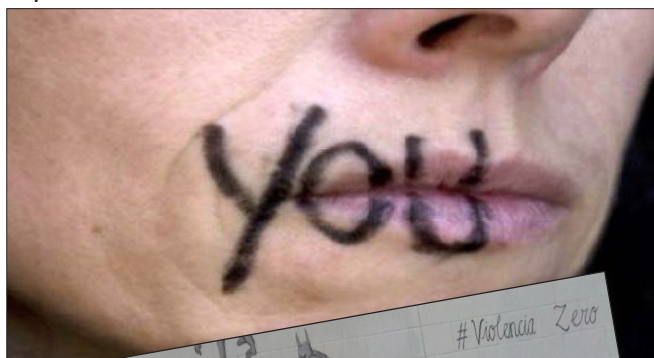
cuenta **Yolanda Domínguez** la artista visual y activista madrileña que ideó esta iniciativa, *muchos se convirtieron en cómplices*”³. El intento de “blanquear” socialmente la prostitución y legalizar el intento de convertir el cuerpo de las mujeres en un producto más de consumo de los hombres también ha sido tratado; un ejemplo son las obras de **Sandra Paula Fernández** (Oviedo, 1972), que realiza bordados en los que reproduce fragmentos de anuncios de contacto aún habituales en la prensa.

La denuncia de la violencia contra las mujeres

La denuncia de la violencia contra las mujeres. Para **Luisa Posada**, la llamada *Cuarta ola* “está girando fundamentalmente sobre la violencia sexual” que se apoya en un sistema de desigualdad en el contexto del patriarcado. Lógicamente en el contexto de denuncia y sensibilidad so-



cial contra la violencia de género, ha sido éste un tema tratado en los últimos años por varias artistas. Muchas artistas han denunciado en España la violencia de género: desde la pionera performance de **Pilar Albarracín** titulada *Sangre en la calle* (1992) a las obras de la fotógrafa **Ouka Lele** o las de **Laura Torrado**, hasta llegar al mural que la grafitera **Mina Regos** realizó en 2018 en el programa titulado *Violencia Zero* en Pontevedra, en que se pone el acento sobre los maltratadores. En ese sentido escribe **Ana de Blas**: “creo que el mito de Pandora describiría de alguna forma el momento que estamos viviendo. Por un lado, se destapan todos los horrores que sufren diariamente las mujeres, y por otro, el propio nombre de Pandora significa “la que tiene todos los dones”. Y no olvidemos que después de abrir la caja y liberar todos los males del mundo, en el fondo queda una última cosa, el espíritu de la esperanza”⁴.



“En el contexto de denuncia y sensibilidad social contra la violencia de género, ha sido éste un tema tratado en los últimos años por varias artistas.

Muchas han denunciado en España la violencia de género: desde la pionera performance de Pilar Albarracín, titulada *Sangre en la calle*, a las obras de la fotógrafa Ouka Lele o las de Laura Torrado, hasta llegar al mural que la grafitera Mina Regos realizó en 2018 en el programa titulado *Violencia Zero* en Pontevedra, en el que se pone el acento sobre los maltratadores”

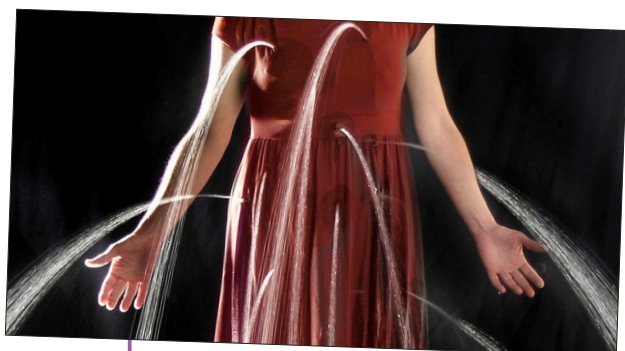
Uso de la imagen de las mujeres. Crítica a los estereotipos

Yolanda Domínguez es una artista combativa en la lucha contra la violencia simbólica que se ejerce sobre las mujeres en una sociedad legalmente igualitaria, pero aun profundamente patriarcal. En la diana de muchas de sus obras, que se divulgan fundamentalmente por las redes, está el uso de cuerpo de las mujeres en la publicidad. Su conocidísima obra *Poses* (2015), en palabras de la artista, “es una crítica a la representación de la mujer en las

editoriales de moda. Estas imágenes (mujeres desparramadas, extremadamente delgadas, sumisas, enfermizas, absurdas...) funcionan como referente de lo “femenino” en los mass media y tienen una enorme influencia en la construcción de roles y comportamientos de hombres y mujeres”. Esta artista expone en su web claramente las razones de su preferencia por las acciones performativas: “No necesitamos más objetos, necesitamos experiencias que conecten a las personas. Yo quiero generar sinergias y campos de acción: no para que soñemos, sino para despertarnos del sueño”.

Se abre nuevamente el debate sobre la maternidad

Este tema ha vuelto a entrar en la agenda sociopolítica y también en la agenda feminista planteado un conjunto de debates. Desde el cuestionamiento de la maternidad vista como la entrega total, que **Carmen Sigler** presentaba en el video *Mama fuente*, a la visión de **Ana Alvarez-Errecalde**, que reivindica los cuidados y el maternaje natural. Todo ello pasando por los inestables equilibrios de las mujeres que, siendo artistas, también quieren ser madres, como se refleja en las irónicas obras de **Verónica Ruth Frías**. Aunque nos creamos supermadres (así se ha autorretratado ella misma embarazada y con otra criatura en brazos en *La buena madre*) cuando las mujeres entran en escena nada está ordenado según el canon, todo se desbarata, como sucede en su conocida acción performativa *La última cena*, una cita del conocido cuadro de Da Vinci protagonizado en este caso por mujeres vestidas de “rojo rebeldía; rojo menstruación, maternidad; rojo protesta; rojo presencia...”⁵.



Paralelamente, se mantiene la preocupación por mostrar la interseccionalidad y también la necesidad de recordar que las mujeres somos multidimensionales –como recuerda Frías en algunas de sus obras (*I am woman*)– a la vez que surgen con fuerza nuevas líneas temáticas en el arte actual como la recuperación de la genealogía de las mujeres en la historia, la cultura y el arte, o el ecofeminismo.



“Se mantiene la preocupación por mostrar la interseccionalidad y también la necesidad de recordar que las mujeres somos multidimensionales, a la vez que surgen con fuerza nuevas líneas temáticas en el arte actual como la recuperación de la genealogía de las mujeres en la historia, la cultura y el arte, o el ecofeminismo”

Recuperación de la genealogía

La recuperación de la genealogía se convierte en arte en las obras de **María Gimeno, Diana Larrea, Estibaliz Sádaba o Paula Noya**, para generar una cadena mujeres artistas que unen pasado y presente, formando una especie de *galería de sororidad*. Con el objeto de denunciar la ausencia de las mujeres en los museos surge también la **"Plataforma A"**, conocidas como la **Guerrilla Gilrs** de Euskadi, que con monos de trabajo y el rostro cubierto se han concentrado ante las puertas del Museo de Bellas Artes de Bilbao. Podríamos citar aquí también a **"Art al Quadrat"**, dos artistas que en 2018 crearon la performance *Yo soy, memoria de las rapadas*, cuyo título nos remite a una de las formas de represión más humillantes a las que la dictadura franquista sometió a las mujeres.



Ecofeminismo

Aunque el cambio climático y la constatación de la crisis ambiental han hecho atractivo el ecofeminismo para las generaciones de jóvenes, éste hunde sus raíces en décadas anteriores, pero tanto el movimiento como la teoría ecofeminista crecen significativamente desde comienzo del presente siglo. En lo que se refiere a la teoría, en España ha sido especialmente esclarecedora la teoría del Ecofeminismo crítico de la filósofa **Alicia Puleo**; un Ecofeminismo que en palabras de Puleo *"pueda considerarse hijo de Simone de Beauvoir"*. Por ello, es lógico que en la última década también algunas artistas españolas hayan creado su obra partiendo de una visión ecofeminista. Podríamos citar los nombres de **Verónica Perales, Ruth Gomez o Lucía Loren**, entre un número importante de artistas jóvenes que cruzan ecologismo y feminismo en sus obras.



Notas

1. Ana de Blas. "El sujeto político del feminismo tienen que ser las mujeres" Tribuna feminista 10/04/2019.
2. La filósofa Ana de Miguel alerta de que "hay que evitar la tentación de coleccionar olas y la tentación de estar comenzando siempre de nuevo".
3. Marina Gómez Robledo. "Cientos de mujeres registran su cuerpo en contra de la reforma del aborto" El País 6 de febrero de 2014.
4. De Blas, A. (2019) Entrevista a Paula Noya por Ana de Blas en el artículo "El arte de las Pandoras, la generación de la sororidad" Contrainformación.es.
5. Ana de Blas. "El sujeto político del feminismo tienen que ser las mujeres" Tribuna feminista 10/04/2019.

¿Conoces el Centro 8 de Marzo?

■ El Centro 8 de Marzo de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres (Centro 8 de Marzo/C8M), integrado en la Fundación 1º de Mayo, ha iniciado una nueva etapa en el marco del 11º Congreso Confederal de CCOO.

Creado a iniciativa de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO para profundizar desde los ángulos de estudio, análisis y memoria en la interrelación de las áreas de género, trabajos, mujeres y sindicalismo, se inserta en la Fundación 1º de Mayo el espacio de la Confederación Sindical de CCOO dedicado al estudio, la reflexión y el debate sobre los problemas que afectan a trabajadores y trabajadoras, a la ciudadanía y al sindicalismo. Complementa, con esta especificidad, otras áreas de la Fundación 1 de Mayo, como el Archivo de Historia del Trabajo, el Centro de Documentación de Migraciones, la Biblioteca, el Instituto Paz y Solidaridad o el área de Estudios y Proyectos.

El Centro 8 de Marzo cuenta con una consolidada trayectoria desarrollada desde 2010, con contribuciones a un mejor conocimiento de la situación social, laboral y sindical de las mujeres y de las desigualdades (estructurales y coyunturales) de género que perviven en un sistema de igualdad formal. En su trayectoria también ha promovido el conocimiento y el reconocimiento de la acción sindical en igualdad de género y el protagonismo de trabajadoras y sindicalistas en las conquistas sociales e igualitarias, con estudios, jornadas e informes (publicaciones y actuaciones accesibles desde el Espacio Web del C8M).



En esta nueva etapa, el Centro 8 de Marzo se propone afianzar su trayectoria de especialización en el análisis social, laboral y sindical, desde la perspectiva de género, de la sociedad actual, y en la recuperación del protagonismo histórico de las sindicalistas. De manera especial, se propone ampliar el espacio de colaboración y encuentros con especialistas, desde distintos escenarios de conocimiento, reflexión y debate, desde diálogos interdisciplinarios, para generar o contribuir con aportaciones significativas desde el pensamiento crítico y la acción sindical transformadora al logro colectivo y emancipador de la igualdad real.



El Centro 8 de Marzo se propone afianzar su trayectoria de especialización en el análisis social, laboral y sindical, desde la perspectiva de género, de la sociedad actual, y en la recuperación del protagonismo histórico de las sindicalistas



■ ■ ■ Centro 8 de Marzo

En coherencia con los retos sindicales formulados en el 11º Congreso Confederal de CCOO, esta nueva etapa del C8M se abre con la aspiración de convertirse en una referencia para quienes colaboran en la tarea de acabar con las desigualdades estructurales que obstaculizan la participación laboral y social de las mujeres. Se dirige, pues, de manera especial, a sindicalistas, feministas, investigadoras, historiadoras, trabajadoras, activistas en definitiva vinculadas de distinta forma a la intersección entre mujeres, trabajos y relaciones de género.

Esta actividad de estudio, reflexión y debate sobre la realidad social y laboral de las mujeres requiere también cooperar en la revitalización de las propuestas sindicales en relación a los derechos en igualdad de las mujeres.

Con especial intensidad, destacamos la voluntad de configurar el Centro 8 de Marzo como un espacio de trabajo abierto al debate, la reflexión y la participación, pero también como un lugar de colaboración, encuentro e integración para quienes consideran que el intercambio de informaciones, conocimientos y pensamientos en este amplio campo de estudio y activismo refuerza la acción colectiva para la transformación de esta desigual y discriminatoria realidad.

Entre otros **objetivos** del **Centro 8 de Marzo** destacan los siguientes:

- El estudio y análisis del mercado laboral y de las condiciones de trabajo y vida de las mujeres desde un enfoque multidisciplinar.
- La colaboración con las estructuras sindicales y sus responsables en Mujeres e Igualdad, en la realización de seminarios, encuentros y otras actividades de formación, investigación, difusión y debate sobre las temáticas en que basa el C8M su actividad.
- La colaboración con estructuras universitarias (seminarios, centros o cátedras...) dedicadas a estudios sobre (mujeres, trabajos, relaciones de género) o cursos de Posgrado en estas materias, así como con el movimiento feminista y las organizaciones que la conforman, en actividades de formación, investigación, difusión y debate.
- El reconocimiento de mujeres vinculadas al género y el sindicalismo, especialmente de las sindicalistas de CCOO.

Si quieres formar parte de la Red C8M

La **Red C8M** ofrece la posibilidad de colaborar de distintas formas, según disponibilidad e implicación personal, en el **C8M**. También pueden formar parte organizaciones de mujeres, organismos universitarios o de otras entidades, especializados en las temáticas abordadas desde el **C8M**:

- Participando en los debates digitales abiertos en el espacio de la Web del **C8M** (Debates temáticos).
- Participando y colaborando en las publicaciones y actividades del **C8M**.
- Dando a conocer publicaciones, investigaciones y actividades propias para que sean difundidas desde los espacios de difusión del **C8M** (revista, Facebook, Twitter, espacio en Web).

Si quieres formar parte de la **Red C8M**, envía un mensaje por correo electrónico con el asunto: **Red C8M**, a centro8marzo@1mayo.ccoo.es

Josefa Pérez-Grueso, compañera del textil

*“Josefa Pérez-Grueso
necesita poca presentación.*

*Somos las personas que
leemos estas páginas quienes
a lo mejor necesitamos
valorar el trabajo,
la dedicación, el compromiso
y la militancia de Josefa
a lo largo de casi cuatro
décadas en CCOO”*



Ver aquí documental RTVE:

Compañeras del textil





Natividad Camacho García-Moreno. EN LA RED C8M

Sindicalista de CCOO desde 1966. Detenida y encarcelada durante la dictadura en ocho ocasiones por coordinar el sector textil-confección, la Interramas de Madrid y la conexión a nivel estatal de CCOO. Ha sido responsable de las Juventudes de CCOO, de varias secretarías de CCOO y secretaria general del Textil Piel.

Josefa nace en Ajofrín, un pueblo de Toledo, el 18 de marzo de 1937, en una familia en la que tanto su padre como su madre trabajan en su propio taller de sastrería, al que Josefa se incorpora tras dejar la escuela a los 11 años. La maestra del pueblo les manifiesta su pena porque ve en Josefa una niña despierta con “ansias” de aprender, “avariciosa de libros” por su apego a la lectura, algo que conserva hasta hoy.

Trabajadora con el “gusanillo” de la conciencia de clase

Josefa se recuerda como “una niña de postguerra” y a su padre y a su madre como “sastres de jornaleros”. En la sastrería familiar aprende de manera artesanal, en el “corro de costura”, la estructura de las cadenas de producción industrial en las que años más tarde trabajará de forma intensiva. *Rock*, *Induyco*, *Confecciones Almudena*, son algunas de las empresas más importantes en las que Josefa dejará constancia de su lucha y de su compromiso como “trabajadora con el gusanillo de la conciencia de clase”. También mantendrá entre sus recuerdos algún hecho terrible, como el suicidio de una compañera; alguna acción simbólica, como “romper la bata puesta” (hacer jirones) a la compañera que se casaba y tenía que abandonar, por ley, su puesto de trabajo. Y muchos, muchos acontecimientos de la vida cotidiana de miles de trabajadoras muy jóvenes incorporadas en los años 60 del siglo pasado a la industria de la confección en Madrid, como mano de obra barata y dócil.

Josefa ha sufrido a lo largo de su vida laboral múltiples coacciones en su puesto de trabajo, subidas al despacho, quitarle la prima, el despido de *Induyco* por participar en las protestas convocadas por Comisiones Obreras y la oposición democrática contra el juicio sobre el Proceso 1001. En esos años, Josefa se relaciona con grupos de la Juventud Obrera Cristiana (JOC) fuera de las empresas, mantiene algún contacto con las primeras CCOO y acude a reuniones de la Coordinadora del Textil para el Convenio de la Confección, Vestido y Tocado de Madrid.

Lealtad y compromiso admirables

En los años 70 entrará a militar en la Unión Sindical Obrera (USO). Y en 1980 forma parte de la Corriente Socialista Autogestionaria que se incorpora a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Josefa Pérez-Grueso es un activo muy importante en la Federación del Textil, cuya responsabilidad en la Secretaría de Organización Federal permite la integración y el refuerzo de la afiliación a CCOO del textil de muchas empresas de la confección de todo el país y especialmente de Madrid.

Desde el primer momento, Josefa dirige la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal con criterio de igualdad y la perspectiva feminista que desde los primeros pasos de CCOO nos llega de las fábricas y los centros de trabajo, siendo un apoyo importante para la organización y la acción sindical de la Federación, por su conocimiento y experiencia en la mayoría de los sectores textiles, en el primer Convenio General de 1980, y sucesivos.

La Corriente Socialista Autogestionaria se disuelve cinco años después, pero Josefa Pérez-Grueso, junto a un grupo muy numeroso de sindicalistas, permanece en la Confederación Sindical de CCOO con una trayectoria de lealtad y compromiso admirable.

Josefa se reconoce a sí misma como una “hebra”. La hebra, en tejeduría, es la fibra que nutre el largo de la urdimbre y el ancho de la trama. Si no enlazamos la bobina entre la trama y la urdimbre no habrá tejido alguno. Por esta razón, la hebra es imprescindible si se quiere tejer.

Termino con un pequeño párrafo de la propia Josefa:

“Pues eso soy yo, una hebra, que junto con vosotras y también con vosotros, hemos hecho esa trama o tejido asociativo, en la lucha, trabajo y militancia por una sociedad justa e igualitaria, especialmente desde una perspectiva de género”.



Ofelia De Felipe Vila
Instituto Paz y Solidaridad
Fundación 1º de Mayo CCOO

 @OfeliaDFV
En la Red C8M



El día que la **COORDINADORA** de ONGD se vistió de **MORADO**

El pasado 25 de abril será un día señalado para las feministas en el tercer sector (ONGD's). Y es que fue el día que, con ocasión de la **37ª Asamblea de la Coordinadora de ONGD**¹, ésta se dotó de su herramienta más importante para promover la igualdad en el sector, su **Política de Género**.

Esta política, no confundir con un Plan de Igualdad, pretende no sólo mejorar la participación de las mujeres en el sector, en igualdad de condiciones que los hombres, sino en todas las fases de los procesos de desarrollo, aplicando para ello una perspectiva de género en un

marco de derechos humanos.

La Coordinadora aglutina actualmente a 100 entidades², entre asociadas y socias, de las que las 77 que participaron en su Asamblea votaron por unanimidad la aprobación de la Política de Género, un hecho con pocos precedentes. Un voto unánime por la igualdad.

Y es que el sector lo necesita. No sólo el desarrollo, para el que la igualdad de género es condición sine qua non; sino también el sector. Las cifras³ correspondientes a 2017 así lo señalan (Ver Gráfico)

“Las mujeres en el tercer sector tienden a ocupar los puestos de menor escala jerárquica o funcional, y consecuentemente reciben los salarios más bajos”



Personal de las ONGD por sexo

IMPORTANTE: Este gráfico NO recoge la cifra total de personas de las ONGD.

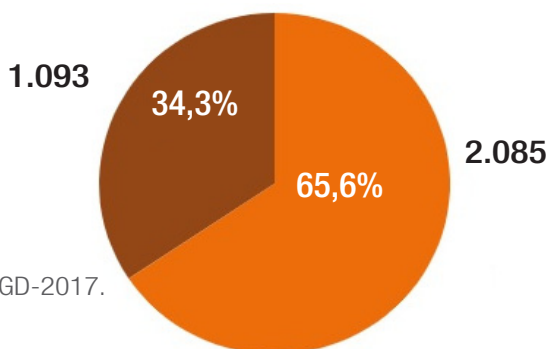
Los datos son incompletos, pero ofrecen una visión general del sexo del personal. Aglutina los datos de personal en la sede central, las delegaciones y en el extranjero.



Personas: 3.178

Máximo/a responsable: 62% hombres – 38% mujeres

Mujeres ■ Hombres ■



Informe sobre las ONGD-2017.
Datos de 2016

COORDINADORA

- 7.676 personas trabajaban en 2017 en las ONG de Desarrollo, el 60% en “terreno” y el 40% en España.
- 68% del personal remunerado son mujeres, mientras que el 68% de las presidencias y el 57% de las juntas directivas están ocupadas por hombres (2015). Sólo un 38% de las ONGD tienen a mujeres liderando.
- El porcentaje de mujeres con jornada laboral reducida (33,5%) es mayor que el de hombres (23,7%).
- 86% de los proyectos se realizan con mujeres.
- 64,6% de las personas voluntarias en las ONGD son mujeres.

Estos datos nos permiten extraer una serie de **CONCLUSIONES:**

■ Se trata de un sector feminizado, donde es mayoritaria (numéricamente) la presencia de las mujeres, aunque ésta no se caracterice por condiciones de trabajo decente. El tercer sector mantiene una relación directa con el sector de cuidados, donde por la tradicional “división sexual del trabajo”⁴ nos aglutinamos las mujeres. Esto es la segregación horizontal, donde esos sectores feminizados se caracterizan por brindar pocas oportunidades de promoción profesional, peores remuneraciones y menor prestigio social.

C8M



“Los datos también señalan la precarización de las condiciones laborales de las mujeres en el sector, afectadas mayoritariamente por jornadas parciales y reducidas, y contratos temporales”

■ También está presente la segregación vertical, y el techo de cristal. Es decir, si observamos los niveles en los que están presentes las mujeres, se ve que corresponden con el personal remunerado y voluntario, pero su presencia no es mayoritaria en los niveles más elevados, las Direcciones y Presidencias. Las mujeres en el tercer sector tienden a ocupar los puestos de menor escala jerárquica o funcional, y consecuentemente reciben los salarios más bajos.

■ Los datos también señalan la precarización de las condiciones laborales de las mujeres en el sector, afectadas mayoritariamente por jornadas parciales y reducidas, y contratos temporales.

■ Es intuible una brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector, aunque habrá que esperar a que la medida del registro salarial, obligatoria para todas las organizaciones (empresas) a partir de la publicación del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, se extienda y permita análisis más rigurosos.

En conclusión, los sesgos y brechas de género atraviesan el sector y lo marcan. En este contexto, desde el origen del **Grupo de Género**⁵ (GG) de la Coordinadora, se han ido impulsando procesos de equidad, que han cristalizado con la adopción de la Política de Género este 2019.

La misión del GG es visibilizar el papel que las **mujeres juegan en los procesos de desarrollo** y promover acciones para que las políticas de cooperación integren el **enfoque de género y garanticen la igualdad real** entre mujeres y hombres. La **Fundación 1 de Mayo** se incorporó a este GG a inicios de 2016 para participar en esos procesos, junto a otras 21 organizaciones y/o personas independientes. La Fundación 1 de Mayo colabora aportando el enfoque sindical y sociolaboral a la perspectiva transversal de género⁶.

La construcción de la Política de Género se inició a finales de 2017, y se concretó en los dos últimos años, tras la puesta en marcha de un proceso participativo en el que se revisaron la cultura, las estructuras y los procesos que caracterizan no sólo a la propia Coordinadora, sino a sus organizaciones miembro. Durante ese proceso se identificaron dinámicas internas, rutinas de funcionamiento y marcos interpretativos cuya revisión e integración de la perspectiva de género eran urgentes.

De acuerdo con ello la política plasma una serie de líneas estratégicas, compromisos e indicadores para medir el avance hacia una verdadera transversalización del enfoque de género que garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el sector. La estructura y contenidos de esta Política no es baladí, sino que han sido cuidadosamente elaborados y revisados.





Tras unos epígrafes indispensables dedicados a los Antecedentes, Fundamentación y Marco Normativo, se definen sus **TRES OBJETIVOS GENERALES:**

- 1** Integrar en todos los procesos organizativos la perspectiva de género, para que la misión, la estructura y las personas vinculadas a la Coordinadora y a sus entidades respondan a un modelo de gestión basado en la igualdad y la no discriminación.
- 2** Promover un marco de intervención comprometido con la lucha por la erradicación de las desigualdades de género, incidiendo en la mejora de los derechos humanos en los programas, sensibilización e incidencia política de la Coordinadora.
- 3** Favorecer la plena y efectiva participación de las mujeres en la vida política, económica y pública, potenciando el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género en las entidades que componen la Coordinadora.

Los epígrafes dedicados a los recursos, comunicación y sistema de seguimiento (con unos indicadores precisos, realizables y evaluables) aseguran su implementación en la práctica.

Su adopción por unanimidad en la Asamblea de la Coordinadora el pasado 25 de abril, se considera un logro que sin embargo no constituye el fin del proceso. Es sólo un paso más, en la medida que sigan existiendo brechas de género y focos de desigualdad, las acciones por la igualdad seguirán siendo necesarias.

En ese sentido, desde la Fundación 1º de Mayo seguiremos participando en el Grupo de Género de la Coordinadora para velar y trabajar por la igualdad.

Notas

1. Fundada en 1986, la Coordinadora ONGD-España (Coordinadora) es la red estatal de organizaciones y plataformas sociales que trabajan en el ámbito del desarrollo, la solidaridad internacional, la acción humanitaria, la educación para la ciudadanía global y la defensa de los derechos humanos.
2. 78 ONG de Desarrollo, 5 Entidades Asociadas, 17 Coordinadoras Autonómicas, 400 Organizaciones en total.
3. Informe de la Coordinadora de ONGD para el Desarrollo sobre el Sector 2016.
4. La separación entre el trabajo productivo y reproductivo, es la "división sexual del trabajo". Históricamente se ha atribuido mayor valor a la esfera productiva, y más poder de toma de decisiones. Esta es la esfera atribuida al hombre tradicionalmente, mientras que el ámbito de lo privado, lo reproductivo y los cuidados, se atribúan a la mujer. Estas consideraciones son actitudes sexistas, discriminatorias. Como consecuencia se perpetúan las diferencias de género y la división social, más allá de lo puramente laboral.
5. Nace en 1989 por iniciativa de un grupo de voluntarias y activistas de distintas organizaciones de la Coordinadora.
6. Entre los planteamientos de la Fundación, se encuentra el compromiso con las políticas de igualdad y la voluntad de impulsar la perspectiva de género en las acciones de cooperación sindical internacional. Se parte del convencimiento que las estrategias para combatir la pobreza, reducir las desigualdades y potenciar el desarrollo de los pueblos, no pueden olvidar ni mucho menos relegar a la mitad de la población. La igualdad de género, además de un objetivo sindical, es un medio de desarrollo y ante todo, un derecho humano. La meta última es conseguir el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres. Además, en su 9º Congreso Confederado, Comisiones Obreras aprobó que el sindicato "garantizará la transversalidad de género en todos sus proyectos de cooperación, en la acción sindical y en todas sus políticas".





Alba Moliner Cros

Graduada en Relaciones Laborales.
Investigadora en el Área de Estudios y
Proyectos de la Fundación 1º de Mayo CC00



@alba94lc
En la Red C8M



AGENDA 2030 y GÉNERO: algunos CLAROSCUROS



“Se ha dado una posición central a la cuestión del género, dedicando uno de los ODS, concretamente el número 5, a lograr la igualdad entre sexos y el empoderamiento de mujeres y niñas, conjuntamente con una transversalización de la perspectiva de género en el resto de objetivos y metas”

Como estudiante del Máster de Estudios Interdisciplinares de Género de la Universidad Autónoma de Madrid se me asignó la realización del Practicum en la Fundación 1º de Mayo, donde anualmente se elabora un Informe Sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que fue el proyecto principal de estas prácticas curriculares.



La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que abarcan desde la erradicación de la pobreza hasta el combate contra el

cambio climático, pasando por la educación, la sanidad y el trabajo decente, entre otros, estando integrado cada uno de ellos por una serie de metas a llevar a cabo con un carácter más específico.

Mi participación en este Informe ha consistido en el análisis con perspectiva de género de la Agenda 2030 y sus ODS a través de la búsqueda de una serie de indicadores que permitieran evaluar el avance o la resistencia de los Estados, concretamente España, en la consecución de dichas metas, centrándome en aquellas relacionadas con cuestiones relativas a las desigualdades de género y priorizando las más relevantes desde un punto de vista sindical.

A partir de dicho análisis, además de los resultados concretos de la situación de España respecto a esta Agenda, se ha podido observar los avances en materia de género que se planteaban en los ODS, respecto a sus predecesores, los Objetivos de Desarrollo del



Milenio, y, a su vez, las carencias y limitaciones que continúan sin un abordaje pleno y firme por parte de la comunidad internacional.



A diferencia de los Objetivos del Milenio, en los actuales se ha dado una posición central a la cuestión del género, dedicando uno de los ODS, concretamente el número 5, a lograr la igualdad entre sexos y el empoderamiento de mujeres y niñas, conjuntamente con una transversalización de la perspectiva de género en el resto de objetivos y metas. Además, de recalcar la necesidad de una segregación por sexo de los datos estadísticos para una mejora de operatividad y evaluación de las metas.

En lo que se refiere al ODS 5, relativo específicamente a la igualdad de género, está compuesto por seis metas que ponen atención en la erradicación de toda discriminación y violencia hacia las mujeres; reconocimiento y valoración del trabajo doméstico no remunerado; promoción de la participación en el ámbito económico, político y público de las mujeres; y garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva.

Sin embargo, la falta de coherencia entre la parte discursiva de la Agenda y los mecanismos disponibles para su puesta en práctica, dejan entrever una conceptualización de desarrollo todavía centrada en los aspectos económicos, en lugar del desarrollo humano. “No puede desaprovecharse el potencial de la mitad de la población”¹ son palabras de Ban Ki-moon, donde aparece este enfoque de lograr la igualdad de género en pro del desarrollo económico, es decir, la inclusión de las mujeres en los mecanismos y procedimientos ya existentes sobre el desarrollo, en contraposición a promover que estas construyan dicho desarrollo².

Según colectivos y organizaciones feministas, esta concepción de desarrollo puede observarse en la falta de reconocimiento de la economía de cuidados³, pues, si bien queda recogida en una de las metas el reconocimiento y visualización del trabajo doméstico y de cuidados, ésta no queda plasmada de la misma forma.

La economía de cuidados queda invisibilizada. Por ello, desde el Comunicado feminista para el Post 2015 se apela a un replanteamiento de su valor social y económico,

“la Agenda 2030 entiende la igualdad de género como un factor para alcanzar el desarrollo de forma eficiente y no como el motor que lo lleve a cabo, no profundizando o situando en el centro algunos aspectos primordiales que son causas estructurales de la desigualdad, al igual que olvidando, en ocasiones, la interseccionalidad que se produce entre el género y otras fuentes de discriminación como la edad, la raza, la clase...”





así como el fomento de políticas y servicios globales de cuidado, la corresponsabilidad entre sexos. Una responsabilidad extensiva a toda la sociedad: Estado, sociedad civil, sector privado y los hogares, entendiéndose el cuidado como un derecho para todas las personas y pieza central para la construcción de una economía transformadora e inclusiva.

Otra cuestión pendiente de abordar de forma contundente son los derechos sexuales y reproductivos, como son el derecho al libre ejercicio de la identidad de género y orientación sexual, poniendo fin a todo tipo de violencias y discriminación por estas causas, así como lo relativo a interrupción del embarazo de forma libre y segura. Tampoco se encuentra una exigencia de implicación de los hombres en lo relativo a sexualidad y reproducción.

A modo de conclusión, la Agenda 2030, aunque presenta un enfoque global de carácter transformador en lo relativo al género, entiende la igualdad de género como un factor para alcanzar el desarrollo de forma eficiente y

no como el motor que lo lleve a cabo, no profundizando o situando en el centro algunos aspectos primordiales en la materia, como ya hemos visto, que son causas estructurales de la desigualdad, al igual que olvidando, en ocasiones, la interseccionalidad que se produce entre el género y otras fuentes de discriminación como la edad, la raza, la clase, entre otras.

Por lo tanto, para que la Agenda 2030 alcance los objetivos expresados en el discurso debería producirse un cambio en la concepción de desarrollo, trasladando lo económico a un segundo plano y priorizando el bienestar de las personas. Partiendo de la puesta en práctica de medidas realmente transformadoras, por parte de los Estados, que actúen sobre las causas estructurales de las desigualdades y vaya más allá de un tratamiento cosmético de estas, sumado a unos mecanismos de control y seguimiento para el cumplimiento de estas medidas que contrarreste el carácter no vinculante de la agenda.

“La falta de coherencia entre la parte discursiva de la Agenda y los mecanismos disponibles para su puesta en práctica, dejan entrever una conceptualización de desarrollo todavía centrada en los aspectos económicos, en lugar del desarrollo humano”

Notas

1. Naciones Unidas (2014) “The Road to Dignity by 2030: Ending Poverty, Transforming all lives and protecting the planet” Synthesis report of the Secretary-General on the Post 2015.

2. Domínguez-Serrano, Mónica; Espinosa Fajardo, Julia (2015) “La igualdad de género en la Agenda Internacional de Desarrollo. Avances y desafíos para la integración de un enfoque transformador de género”; Gender, Economy, Politics & Development Observatory.

3. Comunicado feminista para el Post 2015: Justicia de género, económica, social y ecológica para el desarrollo, firmado por más de 300 organizaciones.



Eva María Blázquez Agudo

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UC3M. Directora del Grupo de Cooperación Trabajo Decente y Sostenible. Directora de Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género.



@emblazq



La PROTECCIÓN DE DATOS con perspectiva de GÉNERO en el ámbito laboral



“Se ha defendido la necesaria utilización de *currículum* ciego, esto es, en aquel que no se incluyan datos personales de las personas trabajadoras que puedan influir en su contratación, en especial, el género”

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, entró en vigor en mayo de 2018. Su articulado se aplica directamente a todos los Estados miembros de la Unión Europea. Posteriormente se ha especificado en la normativa nacional su desarrollo, que ha sido realizado por la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*.

Son muchas las cuestiones en materia de protección de datos que pueden ser analizadas desde la perspectiva de género en el mercado laboral. En todo caso, como elemento básico, hay que tener en cuenta que el empresario tiene permiso para tratar los datos personales de las personas trabajadoras en el ámbito de la rela-

ción laboral sin que sea preciso su consentimiento expreso, aunque sí su información sobre dicho tratamiento.

En primer lugar, empezando por las relaciones precontractuales, se ha defendido la necesaria utilización de *currículum* ciego, esto es, en aquel que no se incluyan datos personales de las personas trabajadoras que puedan influir en su contratación, en especial, el género. No obstante, incluso el uso de algoritmos en la selección de personal puede llevar a preferir a los hombres que a las mujeres, como ha ocurrido recientemente, al incluir elementos sexistas en su configuración provocando que no sea capaz de interpretar correctamente los valores de las personas candidatas.

Ya en la entrevista personal, posterior a la preselección, debe protegerse a las trabajadoras de las posibles preguntas sobre su vida personal, como su estado civil, el





número de hijos/as, entre otras, que pueden llevar a que no sean contratadas. No hay que olvidar que no es admisible solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, edad, estado civil, discapacidad, religión, política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua. Los datos solicitados, en su caso, deben quedar constreñidos a conocer la capacidad profesional, con lo cual habrá que concluir que cualquier intromisión más allá de este fin convertirá el tratamiento de los datos personales en ilícito.

En la relación laboral hay otras situaciones donde se pone de manifiesto el necesario tratamiento de los datos personales desde una perspectiva de género. Como el índice de bajas por enfermedad común es sensiblemente inferior en el caso de las trabajadoras es preciso poner en marcha medidas para la prevención de riesgos desde dicho prisma.

Los sectores donde desarrollan su actividad, el tipo de prestación de servicios que no suele encuadrarse en los mandos medios o en la alta dirección, los efectos



“No es admisible solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, edad, estado civil, discapacidad, religión, política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua. Los datos solicitados, en su caso, deben quedar constreñidos a conocer la capacidad profesional”

de la discriminación por razón de sexo, la violencia de género, el acoso sexual, la violencia laboral en los sectores mayoritariamente femeninos (por ejemplo, en la sanidad o en la educación), las consecuencias de la doble jornada, entre otras, lleva a que tengan un mayor número de bajas que, en muchas ocasiones, tienen su origen en contingencias profesionales, pero al no poder demostrar la causalidad con la actividad laboral, terminan siendo calificadas como comunes. En la necesaria prevención de todas estas circunstancias, es preciso el tratamiento de datos relativos de salud, que son calificados como datos personales de categorías especiales.

De acuerdo con el RGPD los controles de salud solamente podrán llevarse a cabo con el consentimiento de las interesadas de forma libre y clara. Eso sí, cuando dicho reconocimiento médico sea preciso de acuerdo con las normas de Prevención de Riesgos para ciertos puestos de trabajo, no será preciso dicho consentimiento previo.

Un dato de salud importante que en general no es obligatorio poner en conocimiento del empresario es el de embarazo. Aunque quizás sí lo sea en casos en los que la prestación puede afectar a su viabilidad con el fin de poner en marcha las medidas dirigidas a los colectivos especialmente sensibles. En todo caso, no





hay que olvidar que en recientes reformas se incluye la calificación de nulidad para el despido y para la rescisión durante el período de prueba, incluso aunque la empresa no conozca dicho estado.

Otro ámbito de la actuación en materia de protección de datos será el de desarrollo de las medidas que se reconocen en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, así como para las víctimas de acoso sexual. En el primer caso, para acceder a las acciones precisas debe constatarse la situación a través de la sentencia judicial o, en su caso, por actuación del Ministerio Fiscal. En este supuesto, la solicitud de la adaptación o, en su caso, la suspensión o la extinción de la relación laboral y la presentación de la documentación justificativa llevará a entender que existe un consentimiento en el tratamiento, en todo caso, habrá que informar sobre dicho tratamiento a la víctima.

En el segundo caso, el tratamiento es mucho más complicado, ya que implica datos personales de más personas que la que solicita la apertura del protocolo de acoso. La presunta acosada al iniciar el trámite está consintiendo al tratamiento de sus datos, aunque nuevamente tendrá obligación el empresario de informar sobre dicho tratamiento como ocurre de forma general.

Más complicado será el tratamiento de los datos del presunto agresor. Se entiende que tampoco es preciso el consentimiento, dado



que el tratamiento viene avalado por la investigación de su conducta, entendida como incumplimiento laboral que puede dar lugar incluso a la sanción máxima, es decir, el despido disciplinario.

En todas las situaciones contempladas será de aplicación de la forma más estricta posible el principio general de la minimización del tratamiento, esto es, deberá manejarse el menos número posible de datos personales.

Por otro lado, otra cuestión que puede crear algún tipo de conflicto es el ejercicio de los derechos de oposición o supresión del presunto agresor, dado que, como es posible que haya que ponerlos en conocimiento de las autoridades a los efectos de otras posibles sanciones más allá de lo laboral, estarán limitados.

“Un dato de salud importante que generalmente no es obligatorio poner en conocimiento del empresario es el de embarazo. No hay que olvidar que en recientes reformas se incluye la calificación de nulidad para el despido y la rescisión durante el período de prueba, incluso aunque la empresa no conozca dicho estado”

Género y Coeducación



Carmen Heredero de Pedro

Sindicalista y feminista.

Doctora en Filología. Ha sido maestra, profesora de Lengua y Literatura y secretaria de Mujer e Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO. Miembro del Consejo Escolar del Estado.



@HerederoCarmen

EN LA RED C8M



Reseña del libro. Carmen Heredero de Pedro (2019). *Género y coeducación*. Madrid: Morata y CCOO Enseñanza.

Marina Subirats, quien prologa este libro, dice que se trata de “un libro que llega a tiempo”. Si es así y con él contribuyo a un sustancial incremento de la práctica de la coeducación en los centros educativos de nuestro país, habré conseguido mi objetivo.

Este libro es una síntesis de mi reflexión, elaboración y experimentación, así como de la Federación de Enseñanza de CCOO, durante muchos años, sobre la desigualdad de los sexos, su reflejo en el sistema educativo y sobre la necesidad de que este ponga los medios para superar-

la, es decir, ponga en práctica la coeducación.

Para entender la situación actual de las mujeres y lo que nos cuesta avanzar en igualdad, el libro comienza con unas pinceladas sobre la historia de la educación femenina en España, desde la constitución de las primeras escuelas para niñas, con Carlos III. Se destaca la importancia de las ideas renovadoras, tanto para la educación como para las mujeres, que supuso la Institución Libre de Enseñanza y, con ella, la II República, y el gran ataque que supuso el franquismo tanto para las libertades, en general, como para las de las mujeres, muy particularmente.

“Este libro es una síntesis de mi reflexión, elaboración y experimentación, así como de la Federación de Enseñanza de CCOO, durante muchos años, sobre la desigualdad de los sexos, su reflejo en el sistema educativo y sobre la necesidad de que este ponga los medios para superarla, es decir, ponga en práctica la coeducación”

La Red C8M recomienda

De la etapa más cercana, se detiene en los tímidos inicios de educación igualitaria con la *Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de España* (LOGSE) de 1990 y del fuerte retroceso que, más recientemente, ha supuesto la *Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa* (LOMCE), con el apoyo a los centros segregados, la desaparición de la educación para la ciudadanía, el nuevo impulso a la asignatura de religión y el golpe a la educación en igualdad.

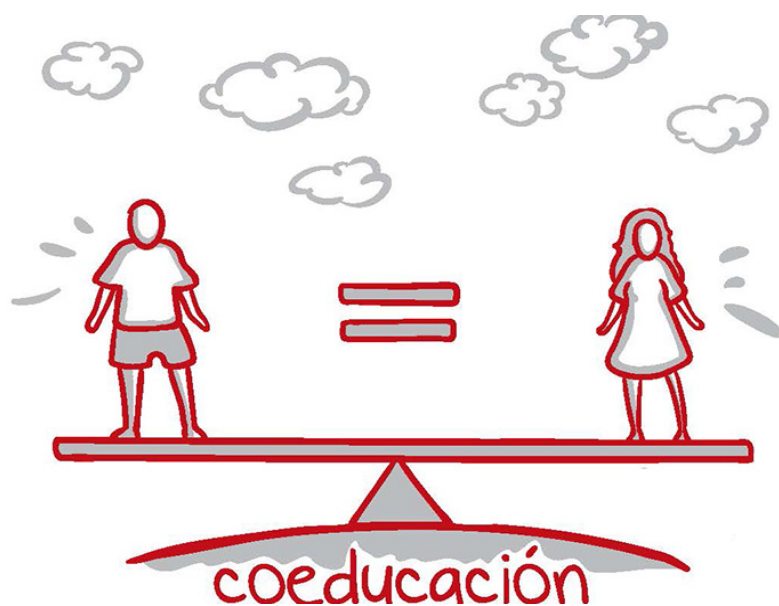
Se cuestiona la concepción binaria del género, lo que nos debe llevar a plantearnos una nueva concepción de la coeducación, incorporando otras discriminaciones cuyo origen está en la propia construcción social de la identidad de género. Y ello, desde la consideración de la Escuela como lugar de contradicciones, de lucha y posibilitador de cambios: el sistema educativo reproduce, pero también transforma las identidades de género y las relaciones entre los géneros.

Desde la perspectiva de género, se analiza el sistema educativo en la actualidad, cómo actúan los diferentes actores sociales: el profesorado, su distribución en niveles, áreas y centros de poder y su discurso en relación con la igualdad entre los sexos; los currículos educativos, andro-

céntricos, y los libros de texto, con su invisibilización de las mujeres. Y se cuestiona el llamado “éxito escolar femenino” pues, si bien determinadas estadísticas académicas nos dan mejores resultados para las chicas, estas no se corresponden con las del empleo o el estatus social.

Un último capítulo se dedica a trazar unas líneas generales sobre elementos imprescindibles para una educación igualitaria y liberadora, sin pretender abarcarlos todos, ni establecer recetas sobre cada uno de ellos, pues los propios contextos sociales y educativos tienen mucho que aportar para la orientación del

trabajo, tanto a las administraciones educativas como a los propios equipos docentes en cada centro. Estos serían: la escuela mixta, una formación del profesorado adecuada, unos currículos que visibilicen a las mujeres y sus aportaciones en todos los ámbitos, una planificación coeducativa y una organización escolar que, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado, se proponga una educación inclusiva que contemple el trabajo por la igualdad entre los sexos en todos los componentes de la vida de los centros.



“El sistema educativo reproduce, pero también transforma las identidades de género y las relaciones entre los géneros”

Claves ecofeministas



Alicia H. Puleo

Pensadora ecofeminista, profesora universitaria de Ética, directora de la Colección Feminismos de Editorial Cátedra, miembro de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid y del Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense.



@AliciaPuleo



Alicia Puleo



Reseña del libro. Alicia H. Puleo (2019). *Claves ecofeministas. Para rebeldes que aman a la Tierra y a los animales*, Plaza y Valdés Editores. Ilustraciones de Verónica Perales Blanco

¿Qué es el ecofeminismo? ¿Cuáles son sus temáticas fundamentales? ¿Por qué relacionar feminismo y ecologismo? ¿Qué pueden aprender uno del otro? ¿En qué sentido puede decirse que el ecofeminismo es una “negociación preventiva” de las mujeres para la sociedad que viene? ¿Cómo tratar la cuestión de los cuidados? ¿Es posible un ecofeminismo que reivindique la igualdad? ¿Cómo construir una cultura feminista para una sociedad sostenible?

Hoy, el ecofeminismo es una corriente emergente de gran fuerza. Y será cada vez más importante porque vivimos en un siglo que tiene que hacer frente al cambio climático, la con-

taminación, la desertización... Sin embargo, creo que hay dos motivos principales que han dificultado hasta ahora el avance del ecofeminismo. Uno de ellos es la escasa comprensión de que la crisis ecológica es algo que amenaza realmente el futuro próximo de la humanidad y que afecta de manera particular la salud y el bienestar de las mujeres. El otro motivo es el fundado temor feminista hacia ciertas propuestas ecofeministas que, por partir del principio de la santidad de la vida,

“El ecofeminismo es reivindicativo o no es feminismo”

rechazan el derecho al aborto y a los anticonceptivos, un derecho que podemos considerar una de las conquistas fundamentales del feminismo que ha permitido, para decirlo a la manera de Beauvoir, la transformación de la maternidad como destino en la maternidad como proyecto libre.

En este libro, trato los puntos clave de mi propuesta ecofeminista. En el primer capítulo, hago un repaso de los orígenes del ecofeminismo a partir

“Este es un libro multimedia, un libro de vanguardia para pensar en clave ecofeminista un presente y un futuro de justicia y sostenibilidad”



del feminismo y de su relación polémica con la Modernidad. Abordo la sostenibilidad como ecojusticia y sororidad internacional con las mujeres pobres, indígenas y campesinas de los países empobrecidos y propongo el aprendizaje intercultural como forma de mejora de todas las culturas.

En el segundo, trato la cuestión de la autonomía y la libertad con respecto a nuestro cuerpo: el rechazo de la maternidad forzada, la autonomía en materia sexual y las nuevas formas de explotación disfrazadas de libre consentimiento como es el caso de los vientres de alquiler,

extractivismo reproductivo en los países empobrecidos. En el tercer capítulo, examino los valores del cuidado en la vida cotidiana, la ciencia, la tecnología, la salud y la Educación Ambiental, mostrando la necesidad de su reconocimiento y de su aprendizaje por parte de todo ser humano, pero subrayando que el ecofeminismo no puede reducirse a este aspecto, como sucede a menudo. No podemos quedarnos en una alabanza de las virtudes del cuidado. El ecofeminismo es reivindicativo o no es feminismo. En el cuarto capítulo, me detengo en las relaciones de afecto que nos unen a los animales, compañeros de

viaje en la Tierra. Sostengo la importancia de la defensa de los animales como profunda transformación de antiguos y enraizados estereotipos viriles de dominación y violencia. Explico por qué el amor y el cuidado de numerosas mujeres hacia los animales puede ser interpretado como rebelión antipatriarcal y examino también los vínculos existentes entre la violencia de género y la violencia contra los animales. En el epílogo, exploro los horizontes posibles de futuro planteados por la ciencia ficción y por el transhumanismo y las coincidencias y divergencias con mi propuesta ecofeminista; abogo por el establecimiento de pactos de ayuda mutua entre movimientos sociales y subrayo la necesidad de que éstos practiquen la reciprocidad hacia el feminismo si quieren tener el apoyo de las mujeres.

Es la primera vez que publico un libro con ilustraciones. Me ha hecho ilusión ver cómo mis ideas han inspirado las maravillosas imágenes de la artista ecofeminista Verónica Perales. Espero que disfrutéis de ellas y también de los audios de voz y música que podéis escuchar a partir de los QR de las imágenes; porque este es un libro multimedia, un libro de vanguardia para pensar en clave ecofeminista un presente y un futuro de justicia y sostenibilidad.

Cómo acabar con la escritura de las mujeres



Lidia Fernández Montes

Politóloga, Máster en Estudios Interdisciplinares de Género y Doctoranda en esta misma especialidad. Secretaria de Organización de CCOO-URJC.



@viramundeando

EN LA RED C8M



Reseña del libro. Joanna Russ (2018). *Cómo acabar con la escritura de las mujeres*. Ed. Barret y Dos Bigotes. Prólogo de Jessa Crispin. Traducción de Gloria Fortún.

Joanna Russ (Nueva York, 1937 – Tucson, 2011) fue una activista feminista, autora destacada de ciencia ficción en los años 70, ensayista y crítica literaria. Escribió este libro, que ahora rescatan Barret y Dos Bigotes, en el año 1983. Sin embargo, no podría tener mayor vigencia en un momento en el que las mujeres estamos denunciando nuestra invisibilidad en la historia, en los libros de texto, en la ciencia, en la judicatura... En este contexto, ella nos da las claves de cómo el patriarcado ha conseguido invisibilizar a las mujeres en la literatura.

Cimentadas sobre la base de las prohibiciones (unas forma-

“Este libro, cuya primera edición data de 1983, no podría tener mayor vigencia en un momento en el que las mujeres estamos denunciando nuestra invisibilidad en la historia, en los libros de texto, en la ciencia, en la judicatura... En este contexto, su autora nos da las claves de cómo el patriarcado ha conseguido invisibilizar a las mujeres en la literatura”

les, como la educación, y otras informales, como la pobreza o la falta de tiempo) o de la mala fe (como el sexismo, el racismo o la clase social), las vías no son pocas, pero todas ellas han sido igual de efectivas. La autora,

dedica un capítulo a cada una de ellas: la negación de la autoría, la contaminación de la autoría, el doble rasero del contenido, la falsa categorización, el aislamiento, la anomalía o la falta de modelos a seguir. Téc-

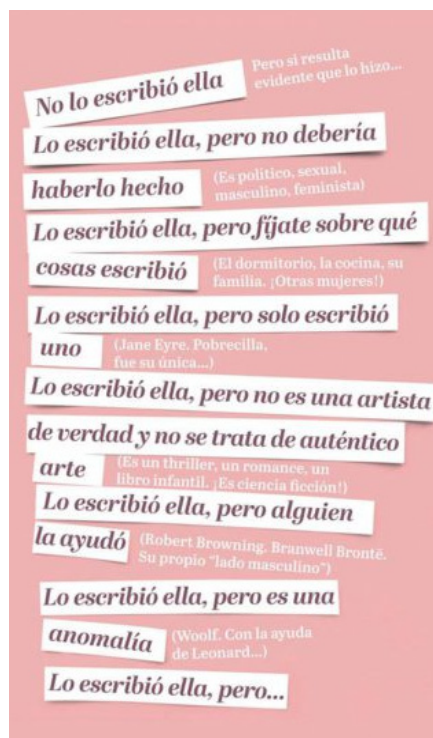
nicas, todas ellas, en las que se elimina el contexto en el que las obras fueron escritas.

Tácticas que no nos suenan ajenas: “no lo hizo ella”, “ella lo escribió, pero lo hizo él”, “o escribió ella pero no debería haberlo hecho”, “lo escribió ella, pero fíjate sobre qué cosas escribió”, “lo escribió ella, pero no es una artista de verdad y no se trata de auténtico arte”, “lo escribió ella pero solo escribió uno”, “lo escribió ella, pero es una anomalía”, siempre un “pero” al reconocimiento de la escritura de las mujeres.

De no haberse sublevado a estos “peros”, hoy no nos habrían llegado autoras como Margaret Cavendish o Emily Dickinson, ni a Mary Shelley o las hermanas Brontë. Tampoco a Madame de Staël, Virginia Woolf, Mary Wollstonecraft o Willa Cather, entre otras muchas.

Frente a todo este tipo de tácticas construidas en torno a “las mujeres no pueden escribir”, las reacciones no son pocas. Una es no hacerlo; otra, es escribir aceptando la inferioridad

“Joanna Russ señala el caso de algunos libros que fueron alabados cuando se publicaron bajo pseudónimo masculino y ninguneados más tarde, al conocerse la autoría femenina.”



de la escritura de las mujeres; una distinta es negar alguna parte de esta afirmación (la más común, “yo no soy una mujer”); también se puede ignorar la

afirmación en sí misma, considerar que su literatura pertenece a un género nuevo exclusivamente femenino. Pero, sobre todas ellas, se impone quienes alegan que las mujeres sí pueden escribir, pueden hacer lo que se propongan.

No puedo estar más de acuerdo con Jessa Crispin cuando en el prólogo destaca que este libro “muestra indignación sin ser pretencioso, es exhaustivo sin ser aburrido y es serio sin carecer de sentido del humor.

Aunque se publicó hace treinta y cinco años, en 1983, no describe un mundo muy diferente al que habitamos en la actualidad”. Por último, me gustaría agradecer a Gloria Fortún su labor de traductora, porque a las traductoras ¡también hay que visibilizarlas!

“Me gustaría agradecer a Gloria Fortún su labor de traductora, porque a las traductoras ¡también hay que visibilizarlas!”

La división social y sexual del trabajo en transformación. Un análisis de clase en un contexto de crisis



Rosa Sans Amenó

Directora de la Fundació Cipriano García de CCOO de Catalunya.



@rosasaam



Reseña del libro. Núria Sánchez Mira (2018).

Trabajo y Hogar. Un análisis de género y clase en un contexto de crisis.

Barcelona: Editorial el Viejo Topo

El origen de este libro se encuentra en la tesis doctoral de Nuria Sánchez Mira, titulada La división social y sexual del trabajo en transformación. Un análisis de clase en un contexto de crisis, que obtuvo el Premio Ángel Rozas a la Investigación en Ciencias Sociales, 2016.

Se trata de un estudio sociológico que analiza las transformaciones de la división social y sexual del trabajo en el contexto actual de crisis que está teniendo lugar en España. Especialmente en cuanto a los patrones de ocupación de parejas de clase trabajadora con doble ingresos.

Esta obra parte del hogar como espacio central de análisis, fijándose en los desarrollos acaecidos durante el período de expansión económica, en el impacto de la crisis iniciada en 2008. La forma en la que las parejas organizan el empleo y el trabajo doméstico y de atención difiere según la clase social, así, en las clases trabajadoras, es

el hombre tradicionalmente el sustentador, mientras que la mujer se ocupa de los trabajos domésticos.

Ahora bien, es en estas parejas donde se han producido más cambios, en particular entre las nuevas generaciones, y muchas mujeres se están convirtiendo en proveedoras principales del

“Se trata de un estudio sociológico que analiza las transformaciones de la división social y sexual del trabajo en el contexto actual de crisis que está teniendo lugar en España. Especialmente en cuanto a los patrones de ocupación de parejas de clase trabajadora con doble ingresos”

hogar, mientras que los hombres se sitúan en segundo término, entre la normalización, la resignación la perplejidad o la resistencia.

Las necesidades económicas explican la extensión del doble ingreso en los hogares, aunque persisten las cargas reproductivas que afectan a las trayectorias laborales de las mujeres.

La autora plantea la necesidad de una alternativa necesaria a la distribución del tiempo remunerado pensada para las mujeres y reforzadora de la división sexual del trabajo, es decir la reducción de la jornada laboral y el tiempo parcial, entendida como una manera de intervenir en la división sexual del trabajo, favoreciendo una mayor presencia masculina en la esfera reproductiva y familiar.

Como resumen, se puede afirmar que entre buena parte de las mujeres, las actitudes, valores y dedicaciones materiales están cambiando y que la crisis, especialmente en los casos en que ellas han pasado a ser las principales proveedoras del hogar, ha reforzado esta tendencia.

“Muchas mujeres se están convirtiendo en proveedoras principales del hogar, mientras que los hombres se sitúan en segundo término, entre la normalización, la resignación la perplejidad o la resistencia”



“Entre buena parte de las mujeres, las actitudes, valores y dedicaciones materiales están cambiando y que la crisis, especialmente en los casos en que ellas han pasado a ser las principales proveedoras del hogar, ha reforzado esta tendencia”

Trabajadora

Periodismo sindical y feminista



Revista Trabajadora Carmen Briz Hernández

Periodista. Está al cuidado de la revista *Trabajadora* desde 2001. Forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, bajo la dirección de Elena Blasco Martín.



@RevTrabajadora



Aquí estoy, soy una revista, sindical y feminista, y ofrezco en mis páginas información sobre la situación y participación de las mujeres en el mundo laboral, en el sindicato y en los distintos ámbitos de la vida social, política y cultural. Me centro, sobre todo, en noticias que conciernen a las trabajadoras, a sus condiciones de vida y laborales: denuncia de situaciones de discriminación, avances legislativos, sentencias, medidas de acción positiva, investigaciones, actividades formativas, entrevistas, reportajes, literatura, música, arte y fotografía... componen el material del que me nutro.

En el mes de octubre cumplo 35 años. Cuento ya con tantos años a mi espalda, que hasta se ha hecho ya una investigación donde

“ **Trabajadora** se centra, sobre todo, en noticias que conciernen a las trabajadoras, a sus condiciones de vida y laborales: denuncia de situaciones de discriminación, avances legislativos, sentencias, medidas de acción positiva, investigaciones, actividades formativas, entrevistas, reportajes, literatura, música, arte y fotografía...”

soy protagonista. Va en serio. Se llama **Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)** y dice la solapa del libro que ofrece un testimonio colectivo de lo que ha sido el proceso de crecimiento del sindicato desde la óptica de las políticas feministas. Porque la revista ha crecido a la par

que el sindicalismo y el feminismo en este país. En 1981 pocas personas hablaban de feminismo y muy pocas se organizaban para pelear por los derechos de las mujeres. Y, sin embargo, ahí estaba yo, en ocasiones con más páginas, en ocasiones con menos, con más o menos colaboraciones, externas y del sindicato,

La Red C8M recomienda

a veces amada, a veces odiada... Pero supe salir airosa de todo tipo de circunstancias.

En todos estos años, he recibido dos premios periodísticos, el primero de ellos: **Premio 2013 en la categoría de "Comunicación"** por el Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid en su VI edición de los "Premios Participando creamos espacios de igualdad"; y el segundo, el **Premi Bones Pràctiques de Comunicació No Sexista 2013** per a iniciatives de les empreses editorials, otorgado por la Associació de Dones Periodistes de Catalunya.

Actualmente y bajo la cabecera de Trabajadora, no sólo soy una revista con periodicidad trimestral de unas 32 páginas, soy también la "cabecera" de las redes sociales (**facebook y twitter**) de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. Además, y aunque ya no me editan en papel, cada uno de mis números llega a alrededor de 500.000 personas por email, a una lista de difusión de 1.300 personas, a un centenar de periodistas especialistas en género, más todo lo que se mueve a través de las páginas **webs** y redes sociales (una media de 5.000



Trabajadora fue Premio 2013 en la categoría de "Comunicación" por el Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid. Fotografía Julián Rebollo.

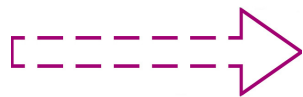
personas me siguen en éstas últimas). Si deseas echarme un vistazo, **encuentras todos los números editados desde 2001 aquí**. Además, extendí mi compromiso al activismo en diversidad sexual y de género y realidad LGTBI+, al igual que lo hizo la secretaria de Mujeres e Igualdad, desde el 10º Congreso Confederal.

Sería imposible la edición de la revista sin la colaboración desinteresada de muchas personas a lo largo de todos estos años, tantas que es imposible nombrar, desde quienes han formado parte de los Consejos de Dirección y Redacción de la revista hasta quienes han escrito una noticia o ilustrado sus

páginas. También sería imposible destacar solo algunos contenidos o secciones frente a otras, aunque bien es cierto que me siento especialmente orgullosa de las personas a quienes hemos **entrevistado** a lo largo de todo este tiempo.

Continuaré saliendo a la calle, trimestre a trimestre, y os contaré (con un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas) toda la actualidad relevante y traeré a mis páginas temas complejos para continuar aprendiendo a reflexionar colectivamente con sentido crítico. Ah! y seguiré también ofreciéndome para enseñar a comunicar desde un punto de vista feminista.

"La revista **Trabajadora** ha crecido a la par que el sindicalismo y el feminismo en este país. En 1981 pocas personas hablaban de feminismo y muy pocas se organizaban para pelear por los derechos de las mujeres."



ACTIVIDADES C8M

REUNIÓN DE TRABAJO

PROYECTO EUROPEO MEN IN CARE (MIC)

Iniciando un proyecto europeo dirigido a potenciar la conciliación corresponsable en los lugares de trabajo

En febrero tuvo lugar, en la sede de la Fundación 1º de Mayo, una primera reunión en el marco del proyecto europeo “Men in Care: Workplace support for caring masculinities/MiC” (VS-2018-0417), subvencionado por la Comisión Europea (DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión), que lidera un equipo investigador de la UNED dirigido por Teresa Jurado Guerrero y que cuenta con la participación de la Fundación 1º de Mayo como socio español.



C8M



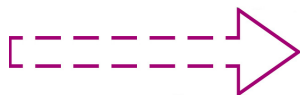
ACTOS PÚBLICOS

LAS MUJERES Y LAS LUCHAS POR LA IGUALDAD, EN LA REPÚBLICA Y ANTE MOMENTO POLÍTICO Y ELECTORAL



El 16 de abril tuvo lugar un Acto del C8M de la F1M dedicado a las mujeres y sus luchas por la igualdad en dos momentos políticos clave: durante la II República y en el actual momento político, ante dos convocatorias electorales clave (28A y 26M) en un contexto de agravadas por la crisis, los recortes, el neoliberalismo y las amenazas de retroceso ante una ultraderecha clasista y misógina.

Participaron Gloria Nielfa Cristóbal, especialista en historia contemporánea de las mujeres y las relaciones de género; Paqui Guisado Adame, presidenta del Fórum de Política Feminista; Elena Blasco Martín, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. También se presentó a la Red Ecofeminista, colaboradora de la Red C8M. En la noticia puedes acceder a un Resumen del Acto con las ponencias de las intervinientes.



ACTIVIDADES C8M

ACTOS PÚBLICOS

EL CONVENIO 189 Y EL EMPLEO DEL HOGAR, EN EL MARCO DEL CENTENARIO DE LA OIT Y SUS APORTES EN IGUALDAD DE GÉNERO

En el marco de los eventos organizados por CCOO con motivo del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el pasado 5 de junio tuvo lugar un acto público del C8M de la F1M dedicado a conocer el impulso para la igualdad de género de este organismo mundial tripartito, con interés especial en analizar el empleo del hogar desde los distintos ámbitos jurídico, sindical, y de la cooperación internacional, y en relación a las mejoras que aportaría la firma del Convenio 189 por parte del Gobierno español.

Participaron Cristina Faciabén, Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO; Concha Sanz, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha; Pilar Expósito, secretaria de Igualdad de la Federación de Construcción y Servicios de CCOO, y Esther Caballé, directora de la Fundación Pau y Solidaridad de CCOO Catalunya, bajo la moderación de Alejandra Ortega, responsable de los Países Árabes, África y Asia, y consejera de CCOO en la OIT, de la Secretaría confederal de Internacional y Cooperación de CCOO.



C8M





Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres