

# 06

Enero 2020

# Revista C8M

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

## FEMINISMO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI

VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS,  
OBJETIVOS Y ALIANZAS



Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres



# Revista C8M

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

Nº6. Enero 2020

Edita: Fundación 1º de Mayo.

Longares 6. 28022. Madrid.

ISSN: 26-05-1850

1mayo@1mayo.ccoo.es

www.facebook.com/ccoo.es

twitter.com/ccoo

## Responsables:

Elena Blasco Martín, Eva Antón Fernández.

## Realización:

Grupo Coordinación C8M (Eva Antón Fernández, Ofelia de Felipe Vila, Alicia Martínez Poza, Susana Alba Montesión, 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:

Rosa San Segundo, Natividad Camacho, Rita Moreno, Elena Blasco, Yuveli Muñoz, Mafalda R. Losada, Azahara Merino, Milagros Alario, Alejandra Ortega, Noelia Figueroa, Reem Natshet, Laura Pinyol, Victoria Ferrer, Josefina L. Martínez, Alicia Martínez, Alba Moliner, Coro Lomas, Ofelia De Felipe.

## Diseño y maquetación:

Goyi Cebrián Espejo. Secretaría de Comunicación Confederal de CCOO. Diseño portada montaje imágenes Freepik

Imágenes: AHT de la F1M, archivo fotográfico CCOO (Julián Rebollo) y otras enviadas por las colaboradoras.



Accede  
a números  
anteriores

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

# SUMARIO

Editorial .....5

## Tema central

### Feminismo y Sindicalismo en el siglo XXI: viejos y nuevos problemas: **Objetivos y alianzas**

- *Los estudios feministas y de género en la Universidad: Antecedentes, objetivos y propuestas*

**ROSA SAN SEGUNDO MANUEL**.....7

- *La oportunidad de alianzas sindicales y feministas: cierta experiencia sindical*

**NATIVIDAD CAMACHO GARCÍA-MORENO**.....11

- *Avances y retos en la lucha por la igualdad*

**RITA MORENO PRECIADO** .....13

- *Sindicalismo de clase y feminismo: la respuesta está en la alianza*

**ELENA BLASCO MARTÍN**.....17

- *Migración, mujeres y precariedad: un reto para la reivindicación sindical*

**YUVELI MUÑOZ**.....23

- *Propuestas para un sistema de pensiones del siglo XXI. Reformar el sistema para hacerlo más igualitario*

**MAFALDA R. LOSADA**.....26

- *Ecofeminismo y sindicalismo, una alianza necesaria...*

**AZAHARA MERINO MARTOS**.....29

## Espacio abierto

- *Igualdad de Género y Defensorías de la Comunidad Universitaria*

**MILAGROS ALARIO TRIGUEROS**.....33

- *La brecha de género en África*

**ALEJANDRA ORTEGA FUENTES**.....37

## ●●● SUMARIO

### Espacio abierto

- *Del NIUNAMENOS al SERÁLEY Feminismo, neoliberalismo y patriarcado en la Argentina actual*  
**NOELIA FIGUEROA.....41**
- *La vida bajo la ocupación israelí: una doble capa de opresión que enfrentan las niñas y las mujeres palestinas*  
**REEM NATSHET.....46**

### Memoria C8M

- *Aproximación a una trayectoria sindical y personal*  
**LAURA PINYOL VIDAL.....50**
- **¿Conoces el Centro 8 de Marzo?.....53**

### La Red C8M recomienda

- *Cuando los hombres nos explican cosas*  
**VICTORIA A. FERRER PÉREZ.....55**
- *Queremos un feminismo de clase para las trabajadoras, las precarias y las inmigrantes*  
**JOSEFINA L. MARTÍNEZ.....57**
- *La realidad de las personas mayores desde un análisis con perspectiva de género*  
**ALICIA MARTÍNEZ POZA y ALBA MOLINER CROS.....59**
- *Historia de las mujeres*  
**CORO LOMAS LARA.....61**

### Imprescindibles C8M

- *Isabel-Clara Simó*  
**OFELIA DE FELIPE VILA.....63**



# EDITORIAL

Desde su aparición, en los cinco números que anteceden al presente, la **Revista C8M** ha ido configurando un itinerario temático con la aspiración de conectar e interrelacionar a una comunidad lectora interesada en profundizar en acciones y relaciones entre el sindicalismo y el feminismo, desde miradas plurales fruto de posiciones y experiencias diversas en los ámbitos del trabajo, el movimiento social, el pensamiento y la investigación.

Con el **01** centramos la temática en el 8 de Marzo, desde múltiples miradas, y perspectivas, incluyendo las históricas y las más actuales, haciendo honor al nombre del Centro y de la Revista, en un año, el 2018, en que la movilización alcanzó una resonancia muy especial por tantas razones. Unas reflexiones que agrupamos bajo el epígrafe **“Los 8 de Marzo de CCOO. 8M 2018: un 8 de Marzo para la historia”**.

El **02**, con el título general **“Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro”**, presentamos desde distintas voces y posiciones un balance desde el punto de vista de lo que ha supuesto este período en igualdad de género, y dibujamos las prioridades para el nuevo tiempo político que se abrió con la moción de censura de junio de 2011, en varios ámbitos: los derechos de las mujeres (incluidos los reproductivos) y la normativa de igualdad; la interrelación entre el mercado, el Estado y el feminismo; la necesidad de educar en igualdad en todos los niveles educativos y de reconocer los estudios feministas; la brecha digital de género y sus consecuencias; las prioridades para el empleo de las mujeres y la igualdad laboral; y la urgencia de una cooperación internacional con perspectiva de género.

**“Más feminismo y más sindicalismo para acabar con la división sexual del trabajo”** fue la temática central en el **número 03**, con vocación de analizar y combatir la división sexual del trabajo y aportar propuestas, desde el feminismo y desde el sindicalismo. Significó poner la mirada crítica en muchos aspectos, como la socialización, la educación, los roles, la construcción e las identidades, el trabajo productivo, el trabajo reproductivo, el Estado del bienestar...

Nuevos procesos electorales y movimientos en la geopolítica global, favorecieron que el **04** se dirigiese a 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”**, 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, entre otras.

Con el **05**, bajo el lema **“Auge de los fundamentalismos y ataque a los derechos de las mujeres. Una visión feminista global”**, invitábamos a **abordar el rearme patriarcal a escala mundial**, que se superpone a un neoliberalismo disfrazado de postdemocracia, y las consecuencias que conlleva, de gran impacto de género, en diálogo exploratorio sobre las conexiones movimientos internacionalistas: el sindicalismo, el feminismo, el ecologismo, o la cooperación internacional.

Todos los temas precedentes han generado una hoja de ruta temática que precipita en un nuevo enfoque: entretejer la la unidad entre el activismo desde los diversos hilos de los movimientos sociales que configuran agendas portadoras de valores universales. Urge tender redes, construir puentes y crear alianzas integrando las agendas social, política, feminista, antirracista, anticolonial, ecológica... Es tiempo de edificar colectivamente una respuesta global y plural frente al individualismo neoliberal y patriarcal, a las crecientes desigualdades de una economía cortoplacista y al ataque global nacional-populista de fuerte rearme patriarcal.

En el convencimiento de que, si se quiere frenar el poder creciente de un enemigo común que se manifiesta en el crecimiento de un nacional-populismo global que ataca los derechos de las



## ●●● EDITORIAL

mujeres y minorías, socava los derechos sociales, agrava las desigualdades sociales, de género y geopolíticas, amenazando incluso el futuro del planeta, se abre paso el planteamiento de que los movimientos sociales, sin renunciar a sus luchas específicas, están obligados a dialogar, a sostenerse mutuamente. Y en este diálogo urgente y necesario el feminismo y el sindicalismo de clase tienen mucho que aportar.

Bajo el epígrafe **“Feminismo y Sindicalismo en el siglo XXI: viejos y nuevos problemas, objetivos y alianzas”**, la **Revista C8M** ha convocado para este número **06** a distintas voces de los movimientos sindical, feminista, de estudios, de cooperación, ecologista, etc., para iniciar un diálogo constructivo y contribuir a generar y/o fortalecer alianzas necesarias.

La **Revista C8M** agradece las colaboraciones que conforman este diálogo interdisciplinar, desde el pensamiento, el conocimiento, el activismo, la experiencia, el testimonio, el análisis, la memoria..., que confluyen en fijar agendas y acelerar movimientos. A Rosa San Segundo Manuel, que ofrece una mirada sobre los antecedentes, objetivos y propuestas de los estudios feministas y de género en la universidad. A Nati Camacho García-Moreno, que reflexiona en base a una experiencia sindical sobre la oportunidad de alianzas sindicales y feministas. A Rita Moreno Preciado, la observación de avances y retos por la igualdad desde el sindicalismo. A Elena Blasco Martín, las conexiones entre sindicalismo de clase y feminismo que refuerzan al necesidad de una alianza. A Yuveli Muñoz la mirada interseccional que ofrece sobre migraciones, mujeres y precariedad. A Mafalda R. Losada, el análisis sobre el sistema de pensiones y las propuestas para erradicar las brechas de género. A Azahara Merino Martos, la reflexión sobre la necesaria alianza entre ecofeminismo y sindicalismo.

Más allá del tema central de debate pero aportando análisis, experiencia y conocimiento a temáticas novedosas y necesarias, en el espacio abierto de la **Revista C8M**, agradecemos estas colaboraciones específicas. A Milagros Alario Trigueros, que introduce la necesaria visión de la igualdad de género en las defensorías de la comunidad universitaria. A Alejandra Ortega Fuentes, que fija la mirada en la brecha de género en África, al abordar el trabajo decente en África, desde el papel de las organizaciones sindicales en el Centenario de la OIT. A Noleia Figueroa, que nos aproxima al feminismo de la Argentina Actual y Reem Natshet., que reporta la doble capa de opresión que enfrentan las niñas y mujeres palestinas bajo la ocupación israelí.

Además, Laura Pinyol Ividal nos ofrece testimonio y memoria de su trayectoria sindical y personal. Y Ofelia de Felipe realiza una semblanza de una mujer imprescindible para el feminismo y la cultura: Isabel-Clara Simó.

Y, como en números anteriores, la **Red C8M** de colaboradoras recomienda libros para lectura y diálogo entre subjetividades y realidades a transformar. Agradecimiento por sus propuestas de lectura a Victoria A. Ferrer, Josefina L. Martínez. Alicia Martínez Poza, Alba Moliner Cros y Coro Lomas Lara.

A todas ellas les agradecemos sus miradas y reflexiones, su tiempo generoso, su amistad compartida. Agradecimiento que se extiende, con toda justicia, de manera radical, a quienes hacen posible la Revista, en especial a Goyi Cebrián, por su esmero, creatividad, criterio, y profesionalidad.

## FEMINISMO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI: VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS OBJETIVOS Y ALIANZAS

# Los estudios feministas y de género en la universidad: Antecedentes, objetivos y propuestas



**Rosa San Segundo Manuel**

Catedrática, directora Instituto de Estudios de Género (Universidad Carlos III de Madrid). Presidenta Junta Gestora Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género (EUFEM)

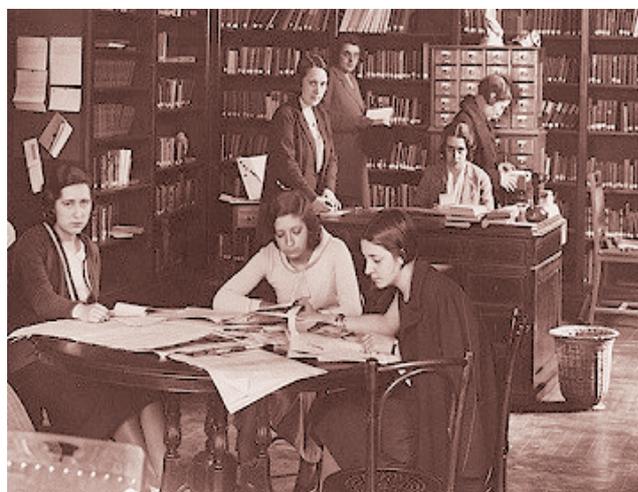


[facebook.com/rosa.sansegundo.9](https://facebook.com/rosa.sansegundo.9)



“La ciencia, inmersa en todos sus aspectos en una sociedad cuyas barreras continúan con la discriminación por sexo, con fronteras segregadoras siempre inventadas que implican la construcción de un orden de representación simbólico, es constitutiva de las bases principales sobre las que se asientan los valores sociales, tiene que ser, por tanto, pionera en la construcción paritaria del conocimiento”

**E**n Las mujeres durante siglos y milenios han tenido vetado el acceso al saber institucionalizado, a la alfabetización y a los derechos más fundamentales. Siempre han estado relegadas y han sido acusadas cuando han tratado de participar en el acceso al conocimiento, lo que pagaron incluso con sus vidas. Vestigios de exclusión del sistema de enseñanza, de la alfabetización, de las universidades y de las academias científicas han llegado y perduran, de formas distintas, hasta el siglo XXI.



Sólo hace cien años se eliminaron las barreras administrativas que impedían el acceso de las mujeres a los conocimientos universitarios; en los primeros decenios sólo algunas acceden a los estudios universitarios. Y es en el decenio de los años treinta del siglo pasado cuando se escolariza niñas de forma más generalizada. El marco legislativo que aprueba por vez primera la igualdad entre hombres y mujeres, no tiene más de 30 o 40 años, dependiendo de cada país. En España fue en la Constitución de 1978, con el ejemplar antecedente de la Constitución de 1931, cuando se promulgó, por vez primera, la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el marco jurídico, que terminó con una situación legal de segregación y exclusión severísima en todos los contextos.

El entramado de la ciencia tiene sesgos sexistas y androcéntricos, pues el sexismo ha impregnado y caracterizado, también, los contenidos y el quehacer científico. La exclusiva actividad masculina en el mundo del conocimiento ha reportado en la historia de la ciencia una fuente de prejuicios de género en la producción de conocimiento. La historia de la ciencia ha estado marcada por la suplementación, instaurando en los contenidos un suplemento para reforzar lo que ha sido representado de forma incompleta, con la ausencia de las mujeres tanto en la ciencia como en el lenguaje.

La ciencia, inmersa en todos sus aspectos en una sociedad cuyas barreras continúan con la

“El entramado de la ciencia tiene sesgos sexistas y androcéntricos, pues el sexismo ha impregnado y caracterizado, también, los contenidos y el quehacer científico. La exclusiva actividad masculina en el mundo del conocimiento ha reportado una fuente de prejuicios de género en la producción de conocimiento”

discriminación por sexo, con fronteras segregadoras siempre inventadas que implican la construcción de un orden de representación simbólico, es constitutiva de las bases principales sobre las que se asientan los valores sociales, tiene que ser, por tanto, pionera en la construcción paritaria del conocimiento y contribuir a la superación de dicotomías tradicionales, que tantas desigualdades e injusticias han generado y siguen generando.

A pesar de que la igualdad ha de ser una prioridad de las finalidades investigadoras y educativas, los contenidos relativos a las mujeres son prácticamente inexistentes en la enseñanza primaria, secundaria e insignificantes en la universitaria, pues en todos los contenidos curriculares las mujeres se encuentran excluidas de las materias. Estos sesgos de exclusión existentes en los contenidos de todo el sistema investigador y educativo, necesariamente, repercuten en la perspectiva y significados de los diferentes aprendizajes y de la investigación.

Se han promulgado distintas leyes de educación, en 35 años, según se han alternado periodos conservadores o más progresistas en los distintos gobiernos. En el sistema educativo, como en todos los contextos, es muy difícil introducir la igualdad y la perspectiva de género. En el ámbito educativo y en el universitario somos más mujeres, tanto profesoras como alumnas. En la enseñanza primaria, secundaria y universitaria, ellas obtienen mejores calificaciones que ellos.





A pesar de que en la actualidad, la discriminación por razón de sexo no existe, de un modo explícito en las instituciones, sin embargo, todavía existen numerosos sesgos y discriminaciones de género.

Se han continuado otros avances legislativos, como fuera la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 22 marzo de 2007*, que abarca a todo el sistema educativo y prescribe acciones para los planes de estudios, los proyectos de investigación y otros muchos aspectos. Su aplicación, implicaba a todas las esferas, y en su artículo 25 establecía para la enseñanza universitaria que en los programas de grado- antiguas licenciaturas- y posgrados se incluyeran materias con perspectiva de género e igualdad. Lejos de hacerlo, cuando se modificaron los planes de estudio, a partir de la Ley de Educación superior de 2007 para promover la convergencia al Espacio Europeo de Educación Superior, denominado plan Bolonia —que hubiera sido un momento propicio— ocurrió a la inversa. Las asignaturas con perspectiva de género que se habían conseguido introducir en algunas carreras, fueron eliminadas o reducidas en muchas de ellas.

“A pesar de que la igualdad ha de ser una prioridad de las finalidades investigadoras y educativas, los contenidos relativos a las mujeres son prácticamente inexistentes en la enseñanza primaria, secundaria e insignificantes en la universitaria, pues en todos los contenidos curriculares las mujeres se encuentran excluidas de las materias”

Hoy la perspectiva de género se hace imprescindible; su introducción en todo el marco investigador y educativo, en los contenidos de las disciplinas, y estudios específicos, así como su inserción en el ordenamiento académico. La incorporación y desarrollo de la perspectiva de género al nuevo diseño integral de la docencia y la investigación es viable en tanto que se cuenta con las suficientes bases académicas, científicas, jurídicas, sociales y políticas para sustentar su plena incorporación en las enseñanzas regladas de primaria, secundaria y en los grados y postgrado oficiales. Por tanto, la creación de un área de conocimiento específica -y subárea en cualquier disciplina- denominada “Estudios feministas y de género” se reclama al Ministerio de Educación y Formación profesional, al Ministerio de Ciencia e Innovación y al Ministerio de Universidades se hace necesaria su inclusión, entre otros espacios, en el listado de comisiones de conocimiento (Decreto 415/ 2015) y que se reconozca el área tanto para la docencia como la para la investigación.

La Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género (EUFEM), que agrupa institutos, entidades, agencias y asociaciones universitarias y de investigación, se plantea como uno de sus objetivos fundamentales trabajar para la creación de un área de conocimiento específica inexistente en nuestras universidades españolas. Promovido por la citada Plataforma en la convocatoria de tra-





“Hoy se hace imprescindible la introducción la perspectiva de género en todo el marco investigador y educativo, en los contenidos de las disciplinas y estudios específicos, así como su inserción en el ordenamiento

mos de investigación de la CNEAI de 2019 se ha incluido Ciencias Sociales, Políticas, del Comportamiento y de Estudios de Género. Supone un pequeño avance.

Sin embargo, con relación, a estos estudios de género, obtener la valoración positiva en esta nueva subárea de estudios de género entraña mucha mayor dificultad que las áreas aledañas de Antropología Social, Trabajo Social y Servicios Sociales e Historia del Pensamiento y de los Movimientos Sociales; así, se la insertado dentro de las áreas más exigentes. Esta asimilación a las áreas más exigentes deslegitima el objetivo de la primera incorporación de estudios de género, ya que difícilmente será operativa por el agravio comparativo que ocasiona. Pero además, la adscripción de los Estudios de género al campo 7 de Ciencias Sociales deja fuera muchos de los estudios de género que se realizan en otras áreas

científicas como Historia, Filosofía, Filología, Derecho y otras muchas, en los que existen numerosos/as especialistas en Estudios de género que difícilmente podrán acceder a esta modalidad de evaluación de su actividad investigadora. Por ese motivo, la Plataforma solicitó la rectificación y modificación de la resolución.

Así mismo, la Plataforma también tiene otros muchos objetivos, como no retroceder en los avances conseguidos, que vuelven hoy a ser cuestionados por partidos políticos que legitiman, sin pudor alguno, la vulneración de la igualdad de derechos para las mujeres.

En definitiva, es imprescindible conformar una universidad pública de calidad y con criterios de igualdad. El siglo XX, que pasará a la historia de la humanidad como el siglo de la incorporación de las mujeres al espacio público y de su acceso a la educación, ha de ser superado, aun, en relación a la ausencia de la mujer en los contenidos educativos e investigadores. No puede el sistema universitario desmarcarse de una línea de progreso y continuar en una postura de exclusión, segregacionista y sexista, porque es una pérdida fundamental de recursos y tiene graves consecuencias de todo tipo, que operan contra un mayor desarrollo científico, pero también social y democrático, además de contravenir los derechos humanos. La historia de la ciencia siempre ha superado obstáculos, y hoy no podemos pretender constituir una ciencia desde un modelo educativo e investigador con prácticas, todavía, de exclusión y segregacionistas.

## AUGE DE LOS FUNDAMENTALISMOS Y ATAQUE A LOS DERECHOS DE LA MUJERES. **UNA VISIÓN FEMINISTA GLOBAL**

### La oportunidad de alianzas sindicales y feministas: cierta experiencia sindical



#### Natividad Camacho García-Moreno

Sindicalista de CCOO desde 1966. Detenida y encarcelada durante la dictadura en 8 ocasiones. Ha sido responsable de las Juventudes de CCOO, de varias secretarías de CCOO y Secretaria General del Textil Piel.



[facebook.com/natividad.camacho](https://facebook.com/natividad.camacho)



**S**eñala Enric Juliana: “Comisiones Obreras surge de la sociedad española como un producto absolutamente genuino, nace de la sociedad trabajadora, con una forma organizativa nueva que los trabajadores y muchas trabajadoras consiguen construir bajo el franquismo con sus propias fuerzas y con la colaboración de no pocos curas obreros. Es una aparición casi espontánea, posteriormente acompañada por el PCE, aunque no de forma exclusiva, pues otros colectivos, como los sindicalistas católicos, abogados laboristas, sindicatos de estudiantes, colegios profesionales, asociaciones de Amas de Casa, y de Vecinos de los barrios obreros tuvieron un papel muy importante en su extensión y desarrollo”.

Desde el inicio CCOO transmite confianza en un sindicalismo de compromiso y transgresión que permite impulsar con naturalidad los ideales del feminismo ya que contienen elementos comunes y complementarios. Ambos movimientos fueron necesarios para reivindicar derechos como trabajadoras, fuera de los cánones habituales, y dentro del nuevo sindicalismo.

Las CCOO tuvieron en ese momento una capacidad de alianzas entre sectores progresistas muy nove-

dosa, valga como ejemplo la convocatoria del 3 de noviembre de 1970, CCOO llama a una jornada por la amnistía apoyada por el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM) y otras organizaciones de la oposición al franquismo.

“Desde el inicio, CCOO transmite confianza en un sindicalismo de compromiso y transgresión que permite impulsar con naturalidad los ideales del feminismo, ya que contienen elementos comunes y complementarios.

Ambos movimientos fueron necesarios para reivindicar derechos como trabajadoras, fuera de los cánones habituales, y dentro del nuevo sindicalismo”

Siguiendo el ejemplo de las comisiones obreras vimos en la acción sindical una vía sencilla para reclamar información al sindicato vertical, y presentarnos en la negociación de los convenios, queríamos ser reconocidas, tenidas en cuenta, ya que nuestras compañeras y el conjunto de las plantillas nos apoyaban. Pero no, no nos escuchaban, ni siquiera daban crédito a lo que veían, se burlaban de nuestras peticiones amenazaban con llamar a la policía y muchas veces avisaban a la Brigada Política Social, no soportaban la presencia de grupos de mujeres trabajadoras que se atrevieran a pedirles explicaciones sobre la marcha del convenio y quisieran participar. Transgrediendo las leyes del franquismo, aprendiendo a ver en el espacio común del centro de trabajo el lugar para la toma de decisiones sobre los problemas que les afectaban. Asumiendo compromisos, proyectando capacidades de representación colectiva y facilitando responsabilidades concretas. Desarrollar estas ideas como mujeres y sindicalistas nos llevó a sufrir despidos y detenciones que afectaron a nuestra vida laboral personal y familiar. Al modelo patriarcal imperante se sumaba la represión social y política del momento en el país.

Pasados los años de la dictadura, la transición, varias décadas de la democracia y a punto de ver por primera vez en mi vida un Gobierno de Progreso en mi país, las reivindicaciones de las mujeres en España requieren de soluciones concretas y urgentes, para las que se necesitan alianzas útiles y fuertes entre el movimiento feminista y el sindicalismo del s. XXI junto, a los demás sectores democráticos de España.

## Alianzas generales y desencuentros concretos

Las alianzas entre feminismo y sindicalismo han sido y son generales. A lo largo de los años se suman avances y se intenta frenar las agresiones, las desigualdades, la brecha salarial, los techos de cristal, los suelos pegajosos, las violencias de todo tipo hacia las mujeres, especialmente los asesinatos machistas. Pero las leyes de igualdad no se aplican, los avances se frenan y aparecen los retrocesos...

En los dos últimos años, en las convocatorias del 8 de Marzo (8M) se perciben alianzas de todo tipo, hasta en el lenguaje del movimiento feminista, que ha incorporado para el llamamiento a la jor-

“Desarrollar estas ideas como mujeres y sindicalistas nos llevó a sufrir despidos y detenciones que afectaron a nuestra vida laboral personal y familiar. Al modelo patriarcal imperante se sumaba la represión social y política del momento en el país”



nada de acción anual la palabra Huelga, huelga laboral, huelga de cuidados, huelga de servicios y es un acierto porque consigue transmitir al 8M la fuerza que desde siglos el movimiento obrero ha imprimido a sus luchas históricas.

Los desencuentros entre feminismo y sindicalismo son concretos. Se trata, fundamentalmente, de que los sindicatos hasta ahora no han dado prioridad a la aplicación de leyes y planes de igualdad en un terreno tan propio como el laboral, donde la negociación colectiva se pueda convertir en “ese poderoso instrumento feminista”, en palabras de varias responsables sindicales que hoy llaman a la rebelión y la insumisión de las trabajadoras para que reclamen sus derechos y se afilien a los sindicatos en los centros de trabajo.

En mi opinión, falta abrir un gran debate cultural, feminista, social, sindical y político que permita actualizar mecanismos democráticos de leyes que no se aplican, normativa laboral que no se respeta. La acción sindical y la negociación colectiva pueden revertir la situación actual y detener los avances de la desigualdad para todos y todas. Es necesario participar cada 8M junto al movimiento feminista, seguir convocando asambleas, paros y huelgas con carácter general, pero a la vez habría que poner en marcha elementos que profundicen en valores de respeto e igualdad de todas las mujeres, que den contenido a una verdadera democracia.



## FEMINISMO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI: VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS OBJETIVOS Y ALIANZAS

# Avances y retos en la lucha por la igualdad



Rita Moreno Preciado

Sindicalista y feminista.

Secretaria de la Mujer de la CS de CCOO (2000-2004)



[rmoreno@ccoo.es](mailto:rmoreno@ccoo.es)

EN LA RED C&M

Cualquier persona progresista que eche la vista atrás, a los inicios de la etapa democrática o aún más atrás, a los largos y negros años de la dictadura franquista, no dudará en afirmar que en estas últimas cuatro décadas se han producido avances profundos en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, avances sustentados en importantes y numerosos cambios legales pero también en una profunda transformación social, en la que las mujeres han jugado un papel decisivo, que se ha reflejado en las instituciones públicas, en las organizaciones políticas, sindicales y sociales y en las empresas y centros de trabajo.

La conquista de derechos y libertades que supuso el cambio de un régimen dictatorial a uno democrático, ha tenido efectos positivos innegables en la situación de las mujeres que sería imposible relatar en el corto espacio de este artículo, como también sería inviable abordar los muchos problemas y obstáculos que aún persisten para la desaparición de todas las formas de discriminación de género y la consecución de una igualdad efectiva.

Me centraré, por tanto, en la situación laboral y en la aportación de las mujeres a las organizaciones sindicales, en concreto, a CCOO, para señalar algunos de los avances más evidentes pero también aquellos déficits cuya superación deberían tener, en mi opinión, una atención esencial en la actividad sindical si queremos que CCOO forme parte de la vanguardia del movimiento feminista.

En recuerdo de  
M<sup>a</sup> Antonia Martínez González,  
compañera y amiga,  
fallecida el pasado año

Sindicalista y feminista,  
de larga trayectoria en el  
sector ferroviario.  
Fue secretaria de la Mujer  
de la Federación estatal de  
Comunicación y  
Transporte de CCOO,  
desde 1992 hasta 2009



El ostracismo a que se sometió a las mujeres durante la dictadura, expulsadas y/o impedidas de acceder a la mayoría de los empleos regulares, obligadas a realizar todos los trabajos no retribuidos en el hogar familiar, a ocuparse en la economía sumergida, mal pagadas y sometidas a abusos de todo tipo, puede generar la impresión de que las mujeres se han incorporado recientemente de forma masiva al mercado de trabajo, que es con los albores de la democracia y en las décadas posteriores cuando se produce el boom de su acceso al empleo, en ocupaciones de todo tipo y en todos los sectores y que, por ello, la participación de las mujeres en las movilizaciones laborales durante la dictadura y la transición fueron escasas. Pero no faltan estudios que recogen la participación y el protagonismo de las mujeres en movilizaciones

y huelgas que resultaron muy importantes en las poblaciones donde se desarrollaron, con reivindicaciones de carácter general pero también, en otros casos, por las condiciones de trabajo o por la discriminación salarial que sufrían.

La generalización de la enseñanza y el acceso a los niveles altos del sistema educativo por grandes capas de la población, junto con el crecimiento del empleo regular, en la industria, en los servicios públicos y privados y en las administraciones públicas producido en estas cuatro últimas décadas, ha permitido la expansión del empleo de las mujeres (asalariadas, funcionarias y autónomas) y el acceso a muchas ocupaciones y puestos de trabajo que habían estado vetados con anterioridad. Esta mejoría en la situación laboral de las mujeres no ha estado exenta de retrocesos importantes (también para los hombres) durante las diversas crisis económicas que se han vivido en este periodo.

A pesar de los avances producidos aún existen déficits importantes que lastran la igualdad laboral efectiva. Entre los más significados, la discriminación salarial producto de la persistente minusvaloración de las capacidades de las mujeres trabajadoras, el acoso sexual y por razón de género, y las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral debido a la preponderancia de los intereses empresariales y a la aún escasa asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres.

En todo este periodo han sido muchas las movilizaciones laborales protagonizadas por mujeres y su amplia participación en las de carácter general, por lo que se requiere artículos más extensos o informes específicos para poder señalar las más significativas, sin menoscabo de otras muchas, y creo que ese trabajo —exhaustivo y riguroso— compete hacerlo a personas más cualificadas que yo.

En cuanto a la transformación de CCOO y sus organizaciones es obvio que se ha avanzado mucho en relación a las reivindicaciones de las mujeres, a su participación en los órganos de dirección y a la asunción de la perspectiva de género en las políticas del sindicato, desde la constitución como sindicato en 1978 hasta los inicios de este 2020.

Desde la creación de la primera Secretaría de la Mujer a nivel confederal en el año 1978, y la defensa de las reivindicaciones de las mujeres que se incluía en los documentos aprobados en el I Congreso de la Confederación Sindical de CCOO, ha llovido mucho y no siempre agua limpia, pero



“ Se ha trabajado mucho y bien en relación a la defensa de las reivindicaciones de las mujeres, a la denuncia de los problemas laborales que sufren las trabajadoras y de la violencia machista, promoviendo y apoyando movilizaciones laborales y sociales, dando voz en sus publicaciones a multitud de mujeres sindicalistas y a otras que lideran organizaciones sociales, presentando denuncias por discriminación en las inspecciones de trabajo y en los tribunales laborales, incluyendo en los convenios colectivos y en los planes de igualdad medidas para erradicar la discriminación laboral y mejorar las condiciones de trabajo, negociando normas legales en el marco del diálogo social con el Gobierno del Estado y en las comunidades autónomas”





**Foto:** Primera Conferencia Confederal “CCOO sindicato de hombres y mujeres”, celebrada en 1993

se puede afirmar que el tesón de cientos, miles de mujeres sindicalistas, y la colaboración de muchos hombres, han transformado una organización completamente masculinizada en sus inicios, en una organización mixta, paritaria en su composición afiliativa y en la mayoría de sus órganos de dirección, comprometida en la erradicación de todas las formas de discriminación de género y en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se ha trabajado mucho y bien en relación a la defensa de las reivindicaciones de las mujeres, a la denuncia de los problemas laborales que sufren las trabajadoras y de la violencia machista, promoviendo y apoyando movilizaciones laborales y sociales, dando voz en sus publicaciones a multitud de mujeres sindicalistas y a otras que lideran organizaciones sociales, presentando denuncias por discriminación en las inspecciones de trabajo y en los tribunales laborales, incluyendo en los convenios colectivos y en los planes de igualdad medidas para erradicar la discriminación laboral y mejorar las condiciones de trabajo, negociando normas legales en el marco del diálogo social con el Gobierno del Estado y en las comunidades autónomas.

Desde las Secretarías de la Mujer se ha hecho una inmensa labor de formación sindical en políticas de género, aunque es necesario que esté más integrada en los planes de formación sindical general para garantizar que llega a la inmensa mayoría de los hombres y mujeres sindicalistas. Hace tiempo que se viene trabajando en ello pero aún es insuficiente, sobre todo en cuanto a integrar una perspectiva de género en la formación sindical que se imparte sobre cualquier otra materia, también cuando se aborda la historia del movimiento obrero.

CCOO, a través de las Secretarías de la Mujer y de la actividad individual de muchas sindicalistas, participa en el movimiento feminista impulsando

“Desde las Secretarías de la Mujer se ha hecho una inmensa labor de formación sindical en políticas de género, aunque es necesario que esté más integrada en los planes de formación sindical general para garantizar que llega a la inmensa mayoría de los hombres y mujeres sindicalistas”

movilizaciones e iniciativas reivindicativas para la regulación y defensa de derechos que afectan fundamentalmente a la mujeres, de los que fueron buena expresión —en su día— la ley del divorcio, la de interrupción voluntaria del embarazo, la ley de conciliación, la ley contra la violencia de género y, más recientemente, la ley de igualdad.



**Foto:** Jornada feminista celebrada en Córdoba. Año 2000

Las dos huelgas generales celebradas el 8 de marzo de 2018 y 2019, son una expresión positiva de lo que una organización sindical como CCOO, y junto a UGT, pueden aportar a la movilización transversal del movimiento feminista, pero sería necesario que ambos sindicatos incrementaran el debate y la coordinación interna y potenciaran las campañas previas para que, en próximas movilizaciones, haya una mayor respuesta en los centros de trabajo.



“CCOO debe potenciar las investigaciones sobre la participación de las mujeres en el movimiento obrero a lo largo del siglo XX, especialmente durante la dictadura y la transición y en la conformación y expansión de CCOO, y promover la divulgación de los estudios que ya existen, para lo que es esencial el trabajo especializado que realiza el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo y de las fundaciones equivalentes de las organizaciones territoriales de CCOO, así como el papel divulgador que sobre esta materia puede realizar el Centro 8 de Marzo”



Foto: Jornada “20 años de las Secretarías de la Mujer de CCOO”

En relación a las publicaciones de CCOO destacar el papel central que ha tenido y tiene la Revista *Trabajadora* y otras publicaciones específicas que tienen algunas de nuestras organizaciones territoriales y sectoriales. En el caso de *Trabajadora*, sus 35 años de publicación ininterrumpida avalan su importante papel difusor de los conflictos que afectan a las mujeres, de la “mirada violeta” sobre los conflictos generales y las políticas públicas, de la visibilidad de mujeres destacadas en todo tipo de profesiones y en la dirección de organizaciones sindicales, políticas y sociales.



Foto: Rita Moreno Preciado (en el centro) en un acto sindical

También en las publicaciones generales de las organizaciones de CCOO se ha producido una importante transformación en lo que se refiere a dar visibilidad a las mujeres, sus reivindicaciones, sus movilizaciones y sus aportaciones a la acción sindical y política. No obstante, creo que aún queda mucho por hacer en el terreno de la comunicación, de la investigación y de la representación pública para que la expresión “CCOO, sindicato de hombres y mujeres” recogida en la definición de principios de nuestros Estatutos, se refleje en toda la actividad sindical.

En el conjunto de las organizaciones de CCOO ha avanzado mucho la implantación de políticas de género, expresadas bajo múltiples formulaciones, unas más avanzadas y otras en las que se necesitaría corregir algunos enfoques o profundizar en otros. Como ejemplo sólo citar la imperiosa necesidad de que la negociación de planes de igualdad en las empresas se aborden con la misma relevancia con que se hace la negociación de un convenio colectivo o de un expediente de regulación de empleo, y que en sus contenidos la eliminación de cualquier forma de discriminación salarial y la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres sean objetivos preferentes.

Finalmente expresar que, en mi opinión, CCOO debe potenciar las investigaciones sobre la participación de las mujeres en el movimiento obrero a lo largo del siglo XX, especialmente durante la dictadura y la transición y en la conformación y expansión de CCOO, y promover la divulgación de los estudios que ya existen, para lo que es esencial el trabajo especializado que realiza el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo y de las fundaciones de las organizaciones territoriales de CCOO, así como el papel divulgador que puede realizar el Centro 8 de Marzo.

## FEMINISMO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI: VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS OBJETIVOS Y ALIANZAS

# Sindicalismo de clase y feminismo: la respuesta está en la alianza



Elena Blasco Martín

Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO



@EBlascoMartin



**F**eminismo y sindicalismo tienen muchas cosas en común. Son dos luchas, históricas e internacionalistas, de carácter emancipador a las que las sociedades le deben mucho, porque sus logros son colectivos y generan derechos y mejoras colectivas.

Debemos mucho al feminismo, es indudable. Le debemos derechos de ciudadanía para la mitad de la población mundial, por ejemplo, y le debe una nueva mirada que aporta luz y conocimiento sobre las experiencias, las necesidades, las vidas de las mujeres. Y le debemos mucho al movimiento obrero y sindical, sin género de dudas.

Le debemos derechos sociales y económicos, iniciados en el mundo del trabajo asalariado pero que alcanzan a toda la población, construyendo solidaridad y cohesión social. De sobras son conocidas algunas conquistas históricas del movimiento sindical, en jornada, salarios, negociación colectiva, salud laboral, permisos, vacaciones, pensiones y prestaciones sociales, por ejemplo.

Los dos movimientos, además, tienen una doble cara: la de articular, desde su vertiente de pensamiento crítico, en un discurso o programa reivindicativo (una agenda, decimos) y la de configurar, desde el inconformismo, un sujeto colectivo que lucha por el cambio social, como movimientos sociales, actuando para transformar, para un mundo más igualitario. Porque hablar del sindicalismo de clase y hablar del feminismo es hablar de igualdad.

“Feminismo y sindicalismo tienen muchas cosas en común. Son dos luchas, históricas e internacionalistas, de carácter emancipador a las que las sociedades le deben mucho, porque sus logros son colectivos y generan derechos y mejoras colectivas ”

Como sabemos, no siempre ha habido entendimiento entre los dos movimientos sociales. En muchos momentos históricos han unido sus fuerzas; en otros, han prevalecido los desencuentros. Pero han logrado sus mayores éxitos, con conquistas sociales y colectivas, cuando han sido capaces de actuar conjuntamente. Quedan asuntos pendientes: las grandes desigualdades estructurales siguen sin resolverse (violencias machistas, pobreza, mujeres, infrarrepresentación, división sexual del trabajo...) y, ante las amenazas que tenemos delante en este siglo XXI, que además de los viejos problemas presenta nuevos desafíos, la alianza no solo es necesaria, es imprescindible.

Hoy tenemos una amenaza principal: el auge de una extrema derecha de corte nacional-populista que ha hecho de los derechos de las mujeres (prin-

principalmente los sexuales y reproductivos) y del feminismo el centro de sus ataques (aunque no solo, ahí tenemos el pin parental, por ejemplo).

Una ultraderecha con importante presencia mediática y que ha entrado en las instituciones. Frenar sus ataques y su avance es una prioridad absoluta, que nos compete como demócratas, como mujeres, como sindicalistas, como feministas y como personas solidarias, inclusivas, que trabajan por la justicia social y por un mundo igualitario y sostenible.

Tenemos más retos, como son afrontar una serie de crisis o transiciones globales sin que impliquen retrocesos en igualdad o en derechos de las mujeres, y sin que aumenten las desigualdades sociales y de género. Abordar cuestiones como la necesaria socialización de los cuidados, la crisis migratoria, el olvido del ámbito rural, la emergencia climática, la digitalización de la economía, el sistema de protección social..., sin dejar de trabajar por la igualdad laboral, por atajar de raíz las violencias machistas, por lograr paridad en los poderes públicos y por garantizar empleo y reconocimiento en igualdad en todos los ámbitos sociales: le economía, la cultura, la ciencia, etc.

Es urgente, también, reflexionar sobre la propuesta de la filósofa y activista feminista Nancy Fraser, que impulsa un feminismo que resquebraje el neoliberalismo atendiendo a las necesidades y demandas de las más desfavorecidas. Es el “feminismo del 99%”. Una posición reconocible en nuestra propuesta cuando explicamos que en CCOO trabajamos por la redistribución de la riqueza y la disputa de ideas en base a pilares como la justicia social con justicia de género, en el orden económico; la visibilidad, la genealogía y el reconocimiento en el orden cultural; a la presencia paritaria, en el orden político. El de CCOO es un feminismo que conecta los intereses de clase y género, atendiendo a la discriminación múltiple que revela la mirada interseccional. Ha sido así desde los orígenes de las secretarías de Mujeres, lo es y seguirá siendo porque si algo nos caracteriza es la coherencia y el compromiso con nuestros principios y nuestros valores.

En opinión de Nancy Fraser, las feministas “tendríamos que batallar contra nuevos modos de subordinación impuestos por el mercado, que intensifican la explotación laboral, disminuyen la protección social y presionan la reproducción social hasta una situación límite”. Con estas palabras, la filósofa estadounidense inserta la agenda feminista en la agenda del sindicalismo de clase, y viceversa. Los mismos problemas. Aliarse y dialogar ya no es una opción, es una necesidad.



“Es hora de actuar, de derribar muros y tender puentes entre sindicalismo de clase y feminismo, junto a otros movimientos y actores sociales.

Nuestra posición se basa en los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Sabemos que nuestra lucha es colectiva y que los logros deben ser también colectivos. Ése es el valor del sindicalismo de clase, que no deja a nadie en la cuneta, que se preocupa por los sectores más desfavorecidos”

Desde el sindicalismo de clase tenemos mucho que decir, en diagnóstico y en medidas correctoras, sobre la discriminación laboral, sobre la protección social, sobre la reproducción social (la cuestión de los cuidados) y sobre esos otros retos que mencionaba anteriormente: la digitalización de la economía, la crisis poblacional y la emergencia climática, principalmente.

## SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

El panorama de las mujeres ante el mercado laboral en España se resume en que tienen menor acceso al empleo que los hombres y sus condiciones son en general peores; son mayoría en el paro, en la temporalidad, en el tiempo parcial; sufren discriminación salarial y son mayoría entre quienes reciben los salarios más bajos; su presencia laboral está condicionada doblemente por la segregación: sectorial y ocupacional.



## En datos

● **PARO.** Datos de paro registrado enero 2020: 1.896.873 mujeres, casi 1,9 millones de mujeres. El 58,3% del total del paro registrado; 539.993 mil mujeres más que hombres. Brecha de 11 puntos en prestación por desempleo (mujeres 57%, hombres 68% -según informe gabinete económico CCOO febrero-).

● **POBLACIÓN ACTIVA Y TASA DE ACTIVIDAD (EPA 4T 2019).** La población activa se sitúa en 23.158.800. La tasa de actividad de los hombres se sitúa en el 64,24% y la femenina en el 53,53%. Brecha de género de 11 puntos. Hay 1,5 millones menos de mujeres activas que de hombres.

● **TIEMPO PARCIAL.** 3 de cada 4 empleos a tiempo parcial siguen estando ocupados por mujeres (74,12%). Son desempeñados por mujeres 2.182,9 mil empleos a tiempo parcial, de un total de 2.944,8 mil.

● **TEMPORALIDAD.** La tasa de temporalidad media en este 4ºT 2019 está en 26,1%, aunque en las mujeres sube al 27,8%.

● **SALARIOS.** Según la Encuesta de Estructura Salarial 2017, el salario medio anual de las mujeres fue en 2017 de 20.607,85 euros, y el de los hombres fue de 26.39,84 euros. Las mujeres dejaron de percibir, por tanto, 5.783,99 euros. Es decir, el equivalente al 25% de su salario anual (a una cuarta parte de su salario anual). Esos 5.784 euros de diferencia entre salarios son resultado de diversos factores: sector de actividad, ocupación, tipo de contrato, de jornada, complementos salariales...

El porcentaje de mujeres con ingresos menores o iguales al SMI duplica al de los hombres (18,8% mujeres, 7,8% hombres). Y la proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (asalariados/asalariadas cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), fue del 16,2%: el 64% eran mujeres.



Por eso decimos que la precariedad tiene rostro de mujer: La precariedad laboral (la ausencia de un trabajo de calidad que garantice unas condiciones dignas de vida, según determina la OIT) afecta a la mayoría de la población trabajadora y de manera especialmente grave a las mujeres.

El indicador más grave, como destaca el Gabinete Económico Confederado de CCOO, es la alta tasa de paro, agravada por su larga duración y el agotamiento de las prestaciones por desempleo, pero hay otros muchos indicadores de la precariedad: la desigualdad laboral, la brecha de género, la alta temporalidad, las jornadas parciales, las horas extras no pagadas o el deterioro de los indicadores de salud laboral y de accidentes de trabajo. Indicadores todos que afectan de manera especial a las mujeres.

“Desde el sindicalismo de clase tenemos mucho que decir, en diagnóstico y en medidas correctoras, sobre la discriminación laboral, sobre la protección social, sobre la reproducción social (la cuestión de los cuidados) y sobre otros retos: la digitalización de la economía, la crisis poblacional y la emergencia climática, principalmente.”

## SOBRE LA PROTECCIÓN SOCIAL

En cuanto a las pensiones contributivas: son mujeres el 38,7% de quienes reciben pensión de jubilación y 9 de cada 10 de la de viudedad. La brecha en pensiones contributivas de jubilación: 36% cuantía (867 euros media mujeres, 1.319 la media de los hombres), es decir, se requiere que aumente un 58% para equiparse, según nuestro cálculo.

Además, el 63% de las jubilaciones a tiempo parcial son de mujeres. En cuanto a las pensiones no contributivas: 7 de cada 10 son mujeres (86% asistenciales). Y son de menor cuantía: entre 98 euros (mínima) y 392 (máxima). Por debajo del umbral de la pobreza.

Las brechas de género en las pensiones reflejan la desigual participación de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado laboral, sus peores condiciones laborales (contratos más precarios, salarios más bajos y brecha salarial, carreras laborales más discontinuas, períodos de paro más prolongados, tiempo parcial feminizado, etc.) inciden en las pensiones. Los peores salarios determinan menor cotización y por tanto, menor pensión.

Es imprescindible no condenar a las pensionistas a la pobreza, para lo que se debe actuar desde diversos planos. Debe impulsarse el diálogo social y la negociación colectiva, poner en marcha planes de empleo con dimensión de género, exigir planes y medidas de igualdad en las empresas, más allá del número de trabajadoras y trabajadores que marca la legislación.

Además, deben reordenarse e incrementarse los distintos tipos de prestaciones, subsidios y rentas asistenciales existentes, sin olvidar, por su importancia preventiva y sancionadora, incrementar los recursos de la Inspección de Trabajo, que deben vigilar y controlar el cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Solo actuando desde todos los frentes, podremos acabar con la brecha de género en pensiones. Por eso, y porque hay que defender el sistema público de pensiones, su sostenibilidad y su actualización a cuantías dignas.

“Las brechas de género en las pensiones reflejan la desigual participación de las mujeres respecto a los hombres en el mercado laboral, sus peores condiciones (contratos más precarios, salarios más bajos y brecha salarial, carreras laborales más discontinuas, períodos de paro más prolongados, tiempo parcial feminizado, etc.) inciden en las pensiones. Los peores salarios determinan menor cotización y ,por tanto, menor pensión”



## SOBRE LA REPRODUCCIÓN SOCIAL (LA CUESTIÓN DE LOS CUIDADOS)

Abordar las brechas de género en el trabajo (en los trabajos), requiere ampliar la visión y establecer diagnóstico, con perspectiva de género, en lo productivo (el mundo laboral) y en lo reproductivo (el mundo de los cuidados, el ámbito de la reproducción social). Sabemos (es una realidad ya incontrovertible) cómo la adscripción a las mujeres de las obligaciones familiares de cuidado derivadas del rol de género interfieren, obstaculizan, sus oportunidades y carreras laborales. Es el factor implícito, la principal línea subterránea que alimenta las muchas discriminaciones laborales de género, esas que son visibles y cuantifi-

camos mediante los indicadores específicos, las brechas de género.

Por citar algunos datos que revelan las obligaciones de cuidado son desigualmente compartidas por mujeres y hombres: las trabajadoras dedican 3 h y 46 m diarios a las actividades de hogar - los trabajadores 2 h y 21 min. Y 9 de cada 10 excedencias por cuidado menores, las toman las trabajadoras (el 87%, en 2019).

Esta obligación de cuidados y su interferencia en el mundo laboral es una barrera derivada de la división sexual del trabajo que se manifiesta de manera principal en las mujeres inactivas. Según la EPA 4ºT 2019: hay 2,6 millones de mujeres inactivas más que hombres. Como clase de inactividad, 1 de cada 3 mujeres consta "labores del hogar" (3.213,4 mil, el 37%) en una proporción que multiplica por 10 a los hombres. Aducen "cuidados (menores, personas enfermas...)" en una proporción 20 veces mayor que los hombres. Y por "Otras obligaciones familiares", en una proporción 14 veces mayor que los hombres.

Además, los trabajos asalariados del sector cuidados, feminizados, están tradicionalmente desvalorizados. Un ejemplo claro es el empleo del hogar, pero no debemos olvidar que el sector ocupa a más trabajadoras (gerocultoras, por ejemplo).

Por eso, ya tenemos articuladas una serie de propuestas dirigidas al sector de los cuidados, subrayando la necesidad de invertir en el sector de los cuidados. Algunas de ellas: Ratificación convenio 189 OIT sobre empleo en el hogar; Ratificación convenio 190 OIT y Recomendación 206, sobre violencia en el trabajo; Equiparación plena en derechos resto trabajadores/trabajadoras e integración en el Estatuto de los Trabajadores; Garantizar infraestructuras y servicios públicos de cuidado, accesibles y de calidad; Educación en igualdad y corresponsabilidad y Medidas efectivas para la conciliación y la corresponsabilidad.

En definitiva, es hora de actuar, de derribar muros y tender puentes entre sindicalismo de clase y feminismo, junto a otros movimientos y actores sociales. Nuestra posición, tanto la feminista como la sindicalista, se basa en los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Sabemos que nuestra lucha es colectiva y que los logros deben ser también colectivos. Ése es el valor del sindicalismo de clase, que no deja a nadie en la cuneta, que se preocupa por los sectores más desfavorecidos. Es mucho lo que nos une y es mucho más lo que nos jugamos.





**ROMPER  
LA BRECHA  
SALARIAL**

## FEMINISMO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI: VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS OBJETIVOS Y ALIANZAS

# Migración, mujer y precariedad: un reto para la reivindicación sindical



**Yuveli Muñoz**

Abogada Colombiana Defensora de Derechos Humanos  
Vicepresidenta de ActivaT en DDHH

 @yuvelimunoz

**E**spaña es uno de los países de mayor flujo migratorio. En esta última época ha aumentado su población de personas provenientes de Venezuela, Honduras, Colombia y África subsahariana. Es importante señalar que más de la mitad de la población migrante que existe en el mundo son mujeres, que en la mayoría de veces migran solas y salen de sus países de origen en búsqueda de mejores condiciones de vida, ya sea para mejorar su nivel adquisitivo o en búsqueda de protección internacional cuando huyen de conflictos armados.

Las mujeres inmigrantes en España somos un colectivo muy diverso y heterogéneo, procedentes de diversos países, culturas, pertenecientes a distintas etnias y con religiones diferentes, que emigramos por múltiples factores, ya sean personales, económicos o políticos. Las principales dificultades con las que nos encontramos son las discriminaciones a las que nos enfrentamos por nuestra condición de inmigrantes, mujeres, de clase trabajadora y, en muchos casos, en situación documental irregular. Esta situación nos empuja a las salidas laborales más precarias que puede presentar el sistema capitalista. El propio sistema dispuesto por la Ley de Extranjería nos somete a aceptar estas condiciones laborales, dada la exigencia de justificar nuestra permanencia con la acreditación de un puesto de trabajo. Sin olvidar, también, la falta de información precisa del funcionamiento de las instituciones a la hora de acceder o conocer aspectos

“El rostro de la precariedad laboral en este país es el rostro de la mujer migrante. Se demuestra en el nivel de precariedad, en los bajos ingresos y en la inestabilidad laboral”



administrativos, legales, culturales y sociales.

El rostro de la precariedad laboral en este país es el rostro de la mujer migrante. Se demuestra en el nivel de precariedad, en los bajos ingresos y en la inestabilidad laboral. Fenómenos como la denominada uberización de la economía afectan con mayor dureza a las comunidades migrantes, sometidas en muchos sectores a una etnización del mercado laboral. En estas condiciones, la reivindicación de derechos fundamentales, como la conciliación o el cumplimiento de los niveles salariales, se hace mucho más difícil.

La crisis económica del 2008-2010 ha llevado a la población inmigrante a concentrarse en empleos de sectores de mano de obra barata como empleos de hogar, hostelería y agricultura, empleos no cualificados que la población autóctona no desea ocupar por sus malas condiciones laborales. Población autóctona que, a su vez, se ha visto obligada a emigrar a otros países de Europa desarrollando no cualificadas, pero con mejores condiciones laborales que brinda el país receptor al que llegan, en una espiral de migración.

A las mujeres inmigrantes, por el solo hecho de ser mujeres, se nos relaciona con el rol de cuidadoras. Esto nos circunscribe en muchos casos a un mercado laboral limitado, a sectores predominantes como el servicio doméstico, la limpieza o la hostelería. En muchos casos se accede a otro tipo de trabajos no deseados, como el de trabajadoras sexuales que, por estereotipos, nos relacionan más en este último sector.

Podemos centrarnos en una de las salidas laborales más habituales en estos últimos tiempos para el conjunto de mujeres migrantes, sea cual sea su formación académica o experiencia laboral en su país de origen: el servicio doméstico. Se trata de un trabajo perteneciente al sector servicios, pero desarrollado principalmente a través de un trabajo físico. Cuenta con un bajo nivel prestigio social, con alta incidencia de la economía sumergida, bajos salarios, bajas posibilidades de promoción personal y profesional. Dada la distribución de los centros de trabajo, cuenta además con difíciles posibilidades de organización sindical. Un impedimento que se agrava en los casos en que sus empleadores no son empresas privadas, sino particulares o familias que buscan cubrir necesidades domésticas o cuidados.

Como resultado, en este tipo de trabajo se presenta falta de regulación y control por parte de servi-



“Una de las salidas laborales más habituales en estos últimos tiempos para el conjunto de mujeres migrantes, sea cual sea su formación académica o experiencia laboral en su país de origen: el servicio doméstico. Se trata de un trabajo perteneciente al sector servicios pero desarrollado principalmente a través de un trabajo físico. Cuenta con un bajo nivel prestigio social, con alta incidencia de la economía sumergida, bajos salarios, bajas posibilidades de promoción personal y profesional”

cios de inspección de trabajo que propician abusos en la contratación. Para las inmigrantes que se encuentran en situación irregular este tipo de empleo es una demanda de obra barata que las beneficia por su rápido y fácil acceso, pero a su vez la gran dificultad a la que se enfrentan es que queda en manos del empleador la posibilidad de acceder sí o no a la regulación ciudadana y garantía de permanencia en el Estado español. Sin olvidar el paso por del chantaje emocional de expulsión del país si no cumplen con lo que el empleador les dice. En ocasiones sucesos tan graves como agresiones sexuales quedan impunes ante esta indefensión legal.

Muchas de estos problemas pueden hacerse extensivos a la hostelería o la agricultura. El incumplimiento sistemático de normativas, leyes y esta-



tutos laborales, los infra-salarios, la ausencia de remuneración de horas extra, cuando no el trabajo no declarado, se extienden. El riesgo de perder el puesto de empleo evita que se denuncien estos agravios. En el caso de las personas en situación administrativa irregular, que se encuentran en condiciones más indefensas y vulnerables, a la hora de querer denunciar supone un factor añadido de riesgo, ya que no solo perderían su puesto de trabajo sino también su garantía de permanencia o residencia en este país.



La voluntad institucional por solucionar estos problemas ha sido escasa. España es un país que no brinda una política de acogida adecuada, ya que no facilita información precisa para el acceso a los servicios sociales, ni brinda los recursos necesarios y suficientes para el sostenimiento, acomodamiento y protección de la población migrante.

Es importante señalar que España ha firmado varios acuerdos, tratados y convenios internacionales en materia migratoria, que a día de hoy no ha cumplido eficazmente. Entre ellos, el Acuerdo 2030 de Naciones Unidas que, entre sus 17 objetivos para el Desarrollo Sostenible, reconoce por primera vez la contribución de la migración al desarrollo sostenible marcando como prioridad “el no dejar a nadie atrás”, instando a facilitar la migración y la movilidad, ordenada, segura, regulada mediante políticas migratorias planificadas y bien gestionadas; protegiendo los derechos laborales de las personas migrantes, en particular de las mujeres, y las personas con empleos precarios; y promover sociedades justas, pacíficas e igualitarias, contribuyendo a la creación de instituciones efectivas y responsables en todos los niveles. Pasos de los que España se ha quedado muy corta en estos últimos tres años.

“Ante esta situación es fundamental la articulación, organización y movilización de las mujeres inmigrantes en defensa de sus derechos laborales. Una misión a la que el sindicalismo no puede dar la espalda”

Por todo ello, se demanda a las instituciones y al Gobierno español compromisos más firmes y cumplimiento de los acuerdos internacionales, exigiéndoles derogar normativas institucionales como la ley de extranjería y la Directiva de la Vergüenza; defensa de los derechos y libertades de las personas migrantes; medidas más efectivas para las solicitudes de asilo; mejora de condiciones laborales; erradicación y vigilancia de cualquier situación irregular; brindando facilidades a la mujer migrante de acceder al mercado laboral en condiciones igualitarias y creación de programas que orienten a facilitar la inserción social de las personas migrantes.

A pesar de las dificultades, contamos con ejemplos de reivindicación y lucha por los derechos laborales. Durante todos estos años, es de destacar el crecimiento de la reivindicación y la lucha entre las empleadas del servicio doméstico, Kellys, así como una incipiente organización entre las jornaleras en el sector agrario. Estos colectivos han venido exigiendo cambios legislativos y ratificaciones por parte del Estado español para que se garanticen todos los derechos laborales y se reconozcan todas las prestaciones sociales básicas y generales, promoviendo equiparaciones legislativas para todos los trabajadores en búsqueda de un acceso a un mercado laboral en condiciones dignas, igualitarias tanto en regulación de estatus legal como de género.

Los abusos en materia laboral a este colectivo afecta gravemente el conjunto de la sociedad y de la clase trabajadora ya que da lugar a una serie de violación de derechos fundamentales. Ante esta situación, es fundamental la articulación, organización y movilización de las mujeres migrantes en defensa de sus derechos laborales. Una misión a la que el sindicalismo no puede dar la espalda.

## FEMINISMO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI: VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS OBJETIVOS Y ALIANZAS

# Propuestas para un sistema de pensiones del siglo XXI: Reformar el sistema para hacerlo más igualitario



Mafalda Rodriguez-Losada

Fórum de Política Feminista de Madrid.



[mafaldalosada@gmail.com](mailto:mafaldalosada@gmail.com)

Las pensiones son, en el momento actual, un tema de especial relevancia, no solo por las dificultades de financiación con las que se encuentra la seguridad social, sino también por la propia estructuración del sistema, que se muestra obsoleto ante los cambios sociales de los últimos años.

“Es necesario equilibrar la tasa de ocupación, los salarios y las carreras profesionales de hombres y mujeres, porque el desequilibrio actual hace que las pensiones de las mujeres sean un 39% inferiores a las de los hombres. Esta propuesta no será fácil si no avanzamos en la desfeminización del trabajo de cuidar”

### La pensión, un “salario diferido”

Durante los últimos 30 años del siglo pasado, la defensa de las pensiones como una forma de salario diferido, fue una de las reivindicaciones históricas de la clase obrera en defensa de sus derechos. Frente a las continuas andanadas de la patronal para reducir sus aportaciones a la Seguridad Social, los sindicatos, y desde luego CCOO, se opusieron a que esto ocurriera, sabiendo que la descapitalización era el comienzo del desmantelamiento del sistema público de pensiones y la entrada a sociedades privadas y fondos de pensiones especulativos de escasa garantía, como se demostró en países como Chile.

En mi opinión este concepto de salario diferido no debería perderse, al menos mientras las cotizaciones sean suficientes para hacer frente a las pensiones contributivas, como es todavía hoy.





## Propuesta desde el movimiento feminista

En un artículo reciente de Ana Martín Arahuetes y Agustín Moreno<sup>1</sup> se exponen las causas más estudiadas que generan incredulidad sobre la capacidad/incapacidad de financiación de nuestro sistema de pensiones y señalan aspectos como la necesidad de más trabajadores y con salarios mejores, el replanteamiento de los regímenes especiales, la necesidad de la separación de las fuentes de financiación y otras.

Sin embargo, yo me voy a centrar en aquellos aspectos que inciden de forma especial en el concepto de igualdad de género del sistema, en la idea de que hay aspectos específicos que no suelen tenerse en cuenta en las reformas y que contribuyen a profundizar en la brecha de género que ya se manifiesta de forma muy clara actualmente.

**“Es prioritario crear servicios públicos de atención a población con necesidad de cuidados, especialmente a los niños/niñas**



El principio de “contributividad” que rige el sistema de pensiones actual y que es el que nos lleva a afirmar que efectivamente la pensión es un salario diferido, debería incluir algunos aspectos que no están valorados como la contribución a la economía general del país del trabajo de cuidados. Ni siquiera se tiene en cuenta la parte imprescindible para el cuidado de la infancia y las personas en situación de dependencia, y salvo en pequeños periodos, no se computa como cotizado a la Seguridad Social. Esta contribución a la riqueza nacional la hacemos mayoritariamente las mujeres.

Desde el Manifiesto “*Por la igualdad de género en el Sistema de Pensiones*” suscrito por 73 organizaciones feministas ante la Reforma de las Pensiones de 2011 y posteriores aportaciones, ya se exponían algunos aspectos que deberían tenerse en cuenta para que la reforma condujera a un sistema más igualitario. Trataré de resumir los cinco que me parecen más importantes para este artículo.

**1.** Hay que individualizar las pensiones. Es anómalo que, después de 40 años de democracia, el 46% de las mujeres pensionistas lo sean por jubilación, y el 43% por un derecho derivado del marido, la viudedad, mientras los hombres pensionistas lo son en un 79 % por jubilación y solo un 4% por viudedad.

Se necesita un sistema que reconozca mejor la contribución de las mujeres a la economía, incluyendo objetivar y dar valor económico a los cuidados imprescindibles que realizan los trabajadores/as para la atención a las personas que dependen de ellos. No es una propuesta de realización sencilla, pero debe ser el objetivo que enmarque el conjunto de la reforma.

**2.** Para avanzar en la dirección que se propone, es necesario equilibrar la tasa de ocu-



pación, los salarios y las carreras profesionales de hombres y mujeres, porque el desequilibrio actual hace que las pensiones de las mujeres sean un 39% inferiores a las de los hombres. Esta propuesta no será fácil si no avanzamos en la desfeminización del trabajo de cuidar. En esta línea van las reivindicaciones como las de los permisos de paternidad iguales e intransferibles, y otras que se van avanzando.

**3.** Mientras que los cambios sociales que se propugnan no se llevan a cabo, se debería establecer algún sistema de compensación que impida que las reformas realizadas, como el incremento del periodo de cálculo para señalar la cuantía de la pensión, siga penalizando a las mujeres, debido a que somos nosotras las que mayoritariamente salimos del mercado laboral para la realización del trabajo de cuidar a hijos y otros familiares.

**4.** Para asegurar unas pensiones igualitarias el día de mañana, hace falta que las políticas de empleo que se vayan estableciendo desde ya, no sean contradictorias. Es mejor incorporar más mujeres al mercado laboral que subir la edad de jubilación de 65 a 67 años.

Es imprescindible que regímenes laborales como el de las empleadas de hogar se equiparen en todo al régimen general, volviendo la obligatoriedad de dar altas a los empleadores. Es importante que no se incentive la contratación a tiempo parcial de las mujeres. Es urgente reducir el fraude en las contrataciones y los falsos autónomos.

**5.** Es prioritario crear servicios públicos de atención a población con necesidad de cuidados, especialmente a los niños/as de 0 a 3 años y a las personas dependientes.



Para que todas estas propuestas puedan hacerse realidad es imprescindible que se mantenga el tema en el Pacto de Toledo y que cualquier modificación del mismo sea objeto del consenso y el acuerdo de las partes, y de estas con los movimientos sociales, como el feminista.

1. <https://www.cuartopoder.es/ideas/2019/12/27/las-pensiones-no-corren-peligro-si-no-se-saquea-el-sistema/>



## FEMINISMO Y SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI: VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS OBJETIVOS Y ALIANZAS

# Ecofeminismo y sindicalismo, una alianza necesaria



**Azahara Merino Martos**

Doctora en Ciencias Ambientales. Técnica de la Secretaría  
Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO



@AzaharaMerino

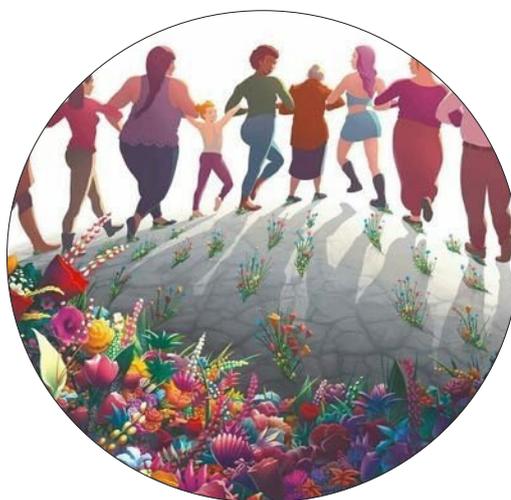
**S**in duda, los seres humanos nos enfrentamos a una crisis ecológica sin precedente alguno. El actual sistema económico capitalista basado en un modelo de producción y consumo que no ha tenido en cuenta los límites biofísicos del planeta nos ha llevado a un nivel de degradación ambiental y de extralimitación ecológica de tal magnitud que nuestra supervivencia como especie se encuentra amenazada.

Esto nos sitúa en un contexto de cambio trascendente en el que es necesario volver a conectar el crecimiento económico con los límites biológicos y físicos del planeta. Es decir, estamos ante el gran reto de lograr una transición ecológica hacia otro modelo más sostenible. Una transición que ha de ir ligada a la justicia social e igualdad, donde se tenga en cuenta los efectos en el mundo laboral, luchando contra la pobreza y contra todas las formas de discriminación y de desigualdad social.

En este contexto, el movimiento ecofeminista proporciona claves y propone nuevas formas de relación entre las personas y entre la humanidad y la biosfera.

Si bien hay diferentes tendencias ecofeministas (esencialista, espiritualista, constructivista), todas ellas tienen en común la descripción de una realidad donde, en primer lugar, la es-

“El ecofeminismo aboga por el fin de la sociedad patriarcal con el objetivo de acabar tanto con la estructura de dominación de la naturaleza como con la superioridad del hombre sobre la mujer. Este movimiento une la ecología y el feminismo en el sentido de que la lucha por la igualdad debe ir de la mano de la lucha por la sostenibilidad ambiental del trabajo de cuidar”



estructura de dominación de la naturaleza está ligada al paradigma patriarcal, y, en segundo lugar, la naturalización de la mujer, es uno de los mecanismos de legitimación del patriarcado, provocando esta situación de crisis ecológica y social.

Por tanto, hace una crítica radical al modelo económico impuesto por el patriarcado basado en la supeditación de la naturaleza. Si antes esta voluntad de dominio se expresaba en la conquista territorial, hoy se manifiesta en la desmesurada avidez de beneficios económicos del mercado global.

Por otro lado, el ecofeminismo denuncia la subordinación de las mujeres. Históricamente se le ha asignado a la mujer el trabajo doméstico y de cuidados. Un trabajo no cuantificado ni valorado que ha generado unos costos ocultos, fundamentales para mantener este modelo. Además, las mujeres han sido destinadas a las ocupaciones de más estrecha vinculación con la naturaleza (recolectar agua y combustible, cultivar alimentos, etc.) haciendo que sean ellas las principales afectadas por los problemas medioambientales, según ha

demostrado numerosos estudios e informes realizados por la Organización para las Naciones Unidas (ONU) y ONG.

“ El modelo productivo y de desarrollo ha evolucionado en beneficio del hombre, junto al patriarcado existente. Esto ha hecho que la mujer se encuentre en la situación actual de discriminación (contratos más precarios, desigualdades y discriminación en el mercado laboral, brecha salarial y laboral, etc.). Por ello, en la imprescindible transición ecológica es necesario evitar estos errores, no sólo en el diseño de políticas ambientales sino también en los centros de trabajo, reforzando la perspectiva de género“



De esta manera, el ecofeminismo aboga por el fin de la sociedad patriarcal con el objetivo de acabar tanto con la estructura de dominación de la naturaleza como con la superioridad del hombre sobre la mujer. Este movimiento une la ecología y el feminismo en el sentido de que la lucha por la igualdad debe ir de la mano de la lucha por la sostenibilidad ambiental.

Ahora bien, el sindicalismo de clase comparte estas dos reivindicaciones pues, en una concepción amplia, asume como propio los intereses de la clase trabajadora y trasciende sus problemas más allá del centro de trabajo.

Y es que problemas tales como el cambio climático, la degradación medioambiental o la escasez de recursos tienen efectos negativos no sólo en las condiciones de trabajo y los riesgos laborales sino también en la salud de las personas. Además, éstos tienen mayor incidencia en las mujeres debido a los factores socioculturales y biológicos.

El otro gran reto de este siglo es la lucha por la igualdad. El modelo productivo y de desarrollo ha evolucionado en beneficio del hombre, junto al patriarcado existente. Esto ha hecho que la mujer se encuentre en la situación actual de discriminación (contratos más precarios, desigualdades y discriminación en el mercado laboral, brecha salarial y laboral, etc.).

Por ello, en la imprescindible transición ecológica es necesario evitar estos errores, no sólo en el diseño de políticas ambientales sino también en los centros de trabajo, reforzando la perspectiva de género.

No cabe duda de que la necesidad de hacer frente a la crisis ecológica-social está presente en la agenda política y social y el sindicato tiene las herramientas básicas para realizar un trabajo solvente en materia ambiental y de igualdad. Esta capacidad no sólo se traduce en las movilizaciones, sino que posee conocimientos y recursos suficientes para evaluar los riesgos ambientales y poder hacer propuestas concretas.

Además, con la negociación colectiva puede intervenir en la gobernanza de los temas relacionados con los problemas medioambientales y con el feminismo, negociar soluciones y plasmarlas en los centros de trabajo.



“El sindicalismo de clase comparte estas reivindicaciones pues, en una concepción amplia, asume como propio los intereses de la clase trabajadora y trasciende sus problemas más allá del centro de trabajo. Y es que problemas como el cambio climático, la degradación medioambiental o la escasez de recursos tienen efectos negativos no sólo en las condiciones de trabajo y los riesgos laborales sino también en la salud de las personas. Además, éstos tienen mayor incidencia en las mujeres debido a los factores socioculturales y biológicos del trabajo “

Todos estos elementos son imprescindibles para cualquier estrategia a largo plazo.

Hoy en día, necesitamos un movimiento sindical para guiar y acelerar el cambio hacia un nuevo modelo de sociedad más sostenible e igualitario. Sin embargo, dada la magnitud del desafío que tenemos por delante se requiere la construcción de nuevas alianzas con otros actores de la sociedad, otros movimientos sociales capaces de trazar rumbo y multiplicar las fuerzas. El ecofeminismo puede ser uno de ellos.

# #8MSIEMPRE

A close-up photograph of two hands, palms facing each other, forming a heart shape. The hands are positioned in the center of the frame. The background is a blurred crowd of people, many of whom are wearing purple clothing, suggesting a large gathering or protest. The overall color scheme is purple.

LA "REVOLUCIÓN VIOLETA"

CCOO



### Milagros Alario Trigueros

Miembro de la Cátedra de Estudios de Género y Defensora de la Comunidad Universitaria. Universidad de Valladolid

Vicepresidenta de CEDU (Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias)



[linkedin.com/in/alario-milagros-alario-ab249a43](https://www.linkedin.com/in/alario-milagros-alario-ab249a43)

## IGUALDAD DE GÉNERO Y DEFENSORÍAS de la Comunidad Universitaria



“En la universidad, como en el resto de la sociedad, sigue habiendo sesgos de género que provocan trato desigual entre miembros de las comunidades universitarias. Tres son las cuestiones que, desde esta óptica, preocupan e interesan a las defensorías universitarias: la incidencia de la desigualdad de género en la carrera profesional, el acoso sexual y por razón de sexo, y los problemas de conciliación”

La figura del Defensor/a Universitario aparece con la Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983, que la concibe como una institución dirigida a la mejora de la calidad universitaria. La aprobación de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) de 2001 convirtió las defensorías en obligatorias para todas las universidades españolas, tanto públicas como privadas.

Sus objetivos se relacionan con la solución de problemas, tanto individuales como colectivos, de los miembros de la comunidad universitaria, basándose en tres principios que se han convertido en lema de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias: “Más justicia que derecho, más humanismo que burocracia, más autoridad que poder”<sup>1</sup>

Normalmente sin capacidad ejecutiva, el papel de los defensores/as “representa fundamentalmente una instancia moral, una autoridad moral para construir éticamente el amplio terreno de las decisiones universitarias”<sup>2</sup> y su objetivo fundamental es la mejora de la calidad de la universidad. Con estos principios de actuación nada es ajeno a la labor de las defensorías y cualquier problema que pueda afectar a sus miembros, individual o colectivamente, entra dentro de sus competencias.

En la Universidad, como en el resto de la sociedad, sigue habiendo sesgos de género que provocan trato desigual entre los miembros de las comunidades universitarias. Tres son las cuestiones que, desde esta óptica, preocupan e interesan a las defensorías universitarias: la incidencia de la desigualdad de género en la carrera profesional, el acoso sexual y por razón de sexo, y los problemas de conciliación.



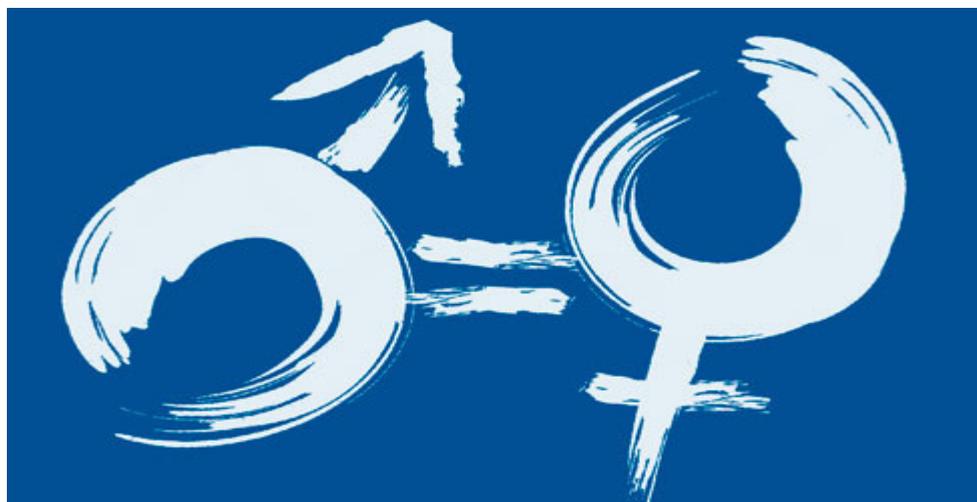
C8M

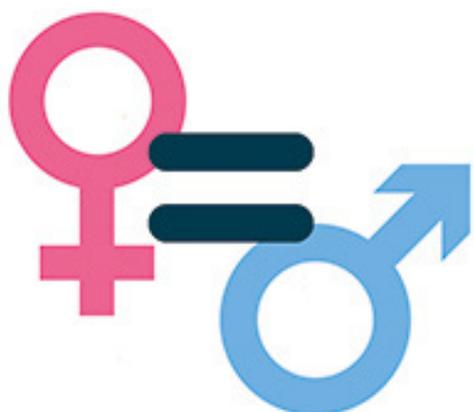
Especialmente relevantes son aquellos que afectan a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional, estableciendo barreras invisibles pero también visibles y reguladas normativamente, que colocan a las profesoras e investigadoras en posición de desventaja frente a sus compañeros varones. El techo de cristal, la brecha salarial, el acoso (sexual y por razón de sexo o género) y la violencia de género y las dificultades para conciliar la vida laboral y personal-familiar continúan presentes en la vida cotidiana de las universidades y, por lo tanto, constituyen problemas que pueden y deben ser abordados por las defensorías de las comunidades universitarias.

Aunque es un problema real, no es muy frecuente que se trasladen estas cuestiones a las defensorías, quizás porque se asumen como normales o porque no se confía en obtener una solución a lo que se considera un problema individual en contextos no propicios al reconocimiento de esas reivindicaciones.

Sin embargo, estas cuestiones constituyen una preocupación importante entre el colectivo de defensoras/es de las universidades que los han tratado de forma central en sus Encuentros anuales. Así en el XII Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias celebrado en Zaragoza en Octubre del año 2009 Rosa María Galán Sánchez y Carlos María Alcover de la Hera, defensores de la Universidad Complutense de Madrid y de la Universidad Rey Juan Carlos, respectivamente coordinaron una mesa de trabajo con el título de “Conciliación de la vida académica, laboral y familiar”<sup>3</sup>, entre cuyas conclusiones estaba la necesidad de incorporar mayor flexibilidad en los horarios laborales del personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS) y horarios académicos del alumnado con responsabilidades de cuidado.

La desigualdad de género y su impacto en las carreras profesionales constituye, igualmente, un problema recurrentemente tratado por las defensorías. Ya en 2008, la cuestión de “Igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario” fue objeto de análisis en el XI Encuentro, con una ponencia desarrollada por F. Zapater y Magdalena Gianotti en la que se abordó, específicamente la necesidad de desarrollar Planes de Igualdad en la





Universidades, ya que no existían en más de la mitad de las universidades<sup>4</sup>.

En el XXII Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias, celebrado en Valladolid entre el 2 y el 4 de octubre de 2019, una de las tres ponencias desarrolladas analizó y debatió los problemas relativos al mantenimiento de la desigualdad de género en las universidades españolas y su papel en las carreras profesionales, concluyendo que “...las Defensorías pueden y deben jugar un papel activo para estimular la investigación y la docencia con perspectiva de género, promover que las actividades colegiadas sostenidas o promocionadas por la Universidad cuenten con representación de género equilibrada, promocionar el cumplimiento de los Planes de Igualdad y, en general, promocionar la imagen de la Defensoría como amigable y responsable en cuestiones de igualdad”.

Se acordaron, además, las **siguientes recomendaciones:**

“El techo de cristal, la brecha salarial, el acoso (sexual y por razón de sexo o género) y la violencia de género y las dificultades para conciliar la vida laboral y personal/familiar continúan presentes en la vida cotidiana de las universidades y, por lo tanto, constituyen problemas que pueden y deben ser abordados por las defensorías de las comunidades universitarias”

- ▶ “Exhortar a que las Defensorías Universitarias se comprometan abiertamente con la defensa de la igualdad en la comunidad universitaria y contribuyan al impulso y difusión de las políticas y programas dirigidos a tal fin.
- ▶ Resaltar el papel de las Defensorías Universitarias en relación con el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad e instar a una mayor implicación de las Defensorías Universitarias en este ámbito.
- ▶ Apuntar la conveniencia de que las Universidades refuercen con personal experto las unidades especializadas en materia de igualdad.
- ▶ Mejorar la coordinación entre las Defensorías Universitarias y las unidades de igualdad.
- ▶ Transmitir a la CRUE y al Gobierno de España la necesidad de adoptar una normativa estatal que desarrolle el nuevo párrafo del apartado 4 de la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en lo que respecta a la consideración de las circunstancias de embarazo y maternidad, de forma que las mujeres no resulten penalizadas por el tiempo transcurrido en tales situaciones.





C8M

- ▶ Hasta tanto no se apruebe dicha normativa estatal, proponer que todas las Universidades tomen las medidas oportunas para que en las certificaciones de docencia no se produzcan discriminaciones por razón de maternidad.
- ▶ Transmitir a la ANECA la conveniencia de matizar los criterios utilizados en las acreditaciones en relación con la valoración de la docencia, en la línea señalada por el nuevo párrafo del apartado 4 de la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de forma que la actual exigencia estricta de docencia impartida no conduzca a discriminaciones por maternidad<sup>5</sup>.

Por lo que se refiere al acoso sexual y por razón de sexo, el Art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, obliga a las Administraciones Públicas del Estado, incluidas las Universidades Públicas, a desarrollar Protocolos de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo. Aunque de formas variadas y no en todos los casos, en la aplicación de estos protocolos están presentes las defensorías. En el caso de la Universidad de Valladolid, el defensor/a preside la Comisión contra el Acoso Sexual y por razón de sexo, que valora los casos en el alumnado, y forma parte del Equipo Técnico de Evaluación del Acoso, de aplicación en casos del PDI y PAS<sup>6</sup>.

A pesar del papel fundamental de las defensorías en la eliminación de la desigualdad de género en las universidades y de la sincera preocupación de la mayoría de defensoras/es por estas cuestiones, aún se mantienen problemas importantes. Los sesgos de género persistentes en la sociedad, y en la universidad en concreto, sin duda lastran la mirada de una parte de los defensores/as e impiden un correcto análisis y resolución de algunos de estos problemas que llegan a las defensorías<sup>7</sup>. Incluso, en el peor de los casos, son los propios defensores los que incurren en alguna de estas conductas inadmisibles<sup>8</sup>, sin embargo la sensibilidad general aumenta y se va incrementando la formación de los defensores/as en temas de género, cuestión, sin duda, crucial para alcanzar el objetivo de la igualdad real en la universidad.

1. PALAZÓN, José (2017): "Las Defensorías Universitarias como un instrumento para la mejora de las universidades", Revista RUED@, nº 2, p. 67-80.

2. Aguirre Oraa, J. M. (2018). El Defensor Universitario. Rued@. Revista Universidad, Ética Y Derechos, nº 2, p.81-94.

3. GALAN, Rosa M. y ALCOVER, Carlos (2009): "Conciliación de la vida académica, laboral y familiar", XII Encuentro CEDU.

4. ZAPATER, Francisco y Gianotti, Magdalena (2008): "Igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario", XI 5. Encuentro CEDU, Asturias.

5. Documento de Conclusiones XXII Encuentro CEDU, Valladolid 2019.

6. Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid, 2019

7. APREZA SALGADO, Socorro (2013): "La Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM ¿juzga desde la perspectiva de género?", p. 79-100 en Carmona Tinoco, Jorge Ulises (coordinador): La vinculación entre los derechos humanos y los derechos universitarios : obra en homenaje al Dr. Jorge Carpizo Mac Gregor, México, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México, Defensoría de los Derechos Universitarios.

8. Acusan a Defensor Universitario PUCP de discriminación por género. 20 Feb, 2019 | Actualidad, Últimas Noticia.



**Alejandra Ortega Fuentes**  
Doctora en Estudios Árabes e Islámicos (UAM, 2015).  
Responsable desde 2006 para Países Árabes, África y  
Asia y OIT en la Secretaría de Internacional y Cooperación  
de la Confederación Sindical de CCOO.



 @AlejandraORF



## LA BRECHA DE GÉNERO EN ÁFRICA

(Por el trabajo decente en África: el papel de las organizaciones sindicales en el Centenario de la OIT)



“Todavía en 2019 persiste una gran brecha de género en la participación laboral, con una generalización de los déficits de trabajo decente y una mayor prevalencia de la subutilización de la fuerza de trabajo entre las mujeres”

El pasado 12 de diciembre Casa África, consorcio público creado el 26 de junio de 2006 y actualmente integrado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, el Gobierno de Canarias, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, hizo público el fallo de sus 11º Premios de Ensayo. En 2019 el tema central fue la Agenda 2030: África en el camino de los ODS<sup>1</sup>.

El jurado, formado por Mbuyi Kabunda Badi, profesor e investigador especializado en problemas de integración regional, desarrollo, género, derechos humanos y conflictos en África; Borja Monreal Gainza, director de SIC4Change, especialista en Políticas Públicas en África Subsahariana y escritor; y Juan Jaime Martínez, jefe del Área de Cultura y Educación de Casa África, decidió premiar mi ensayo original titulado África y el ODS8 en el Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (1919-2019): el papel de las organizaciones sindicales africanas<sup>2</sup>.

Casa África, en el comunicado que emitió con ocasión del fallo del premio a este ensayo, señaló que el texto “analiza la contribución de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y de las organizaciones sindicales africanas en la consecución del ODS8, que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.





## Premios de Ensayo Casa África



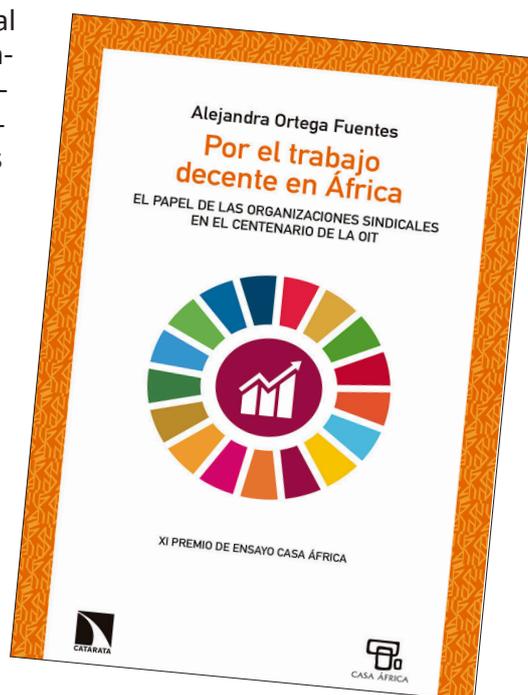
Añadía que “en la primera parte del ensayo, la autora describe el panorama general y las deficiencias que sufre África en relación a estos puntos del ODS8. Haciendo referencia a un estudio de la OIT, se constata que el continente presenta los peores resultados de crecimiento sostenible, inclusión social y trabajo decente, así

como las mayores brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en África Subsahariana. Pone en evidencia también las dificultades que los países africanos experimentan para modificar esta situación, caracterizada por gran informalidad del empleo, un mayoritario empleo agrario y la disrupción de las nuevas tecnologías”.

Casa África ha señalado que el análisis posterior se dedica a “la labor de las organizaciones sindicales como actor esencial y representación social para la mejora de la formación, las condiciones y la calidad del trabajo en África. Para ello la autora enmarca el sindicalismo en la relación entre la clase trabajadora y el surgimiento industrial y pasa a describir la historia del sindicalismo en el continente, primero en las fases coloniales y posteriormente en la época poscolonial, detallando los modelos predominantes en los diferentes países, su papel respecto a las instituciones y a los trabajadores y trabajadoras y los efectos que estos han conseguido en el Programa de Trabajo Decente de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas”.

El ensayo, ahora publicado por la editorial *Los Libros de La Catarata*, analiza los recientes intentos de organización del movimiento sindical africano a través de sus principales congresos regionales así como sus principales desafíos, entre otros, la débil representación sindical de las mujeres y los jóvenes.

La autora de este artículo agradeció personalmente a Casa África la concesión de este premio por concederse a un ensayo dedicado al sindicalismo africano y a las estrategias para hacer avanzar la Agenda 2030 y el ODS8 en un continente rico y empobrecido a un tiempo. Temática que siempre suele quedar a la sombra en muchos espacios incluso en aquellos dedicados a la cooperación y





“En África Subsahariana, el 84% de las mujeres trabajan en el sector agrícola y están empleadas en el sector informal, en comparación con el 63% de los hombres. Las mujeres representan una media del 40% de la afiliación sindical y ocupan únicamente el 15% de los puestos de decisión en el nivel más alto en el seno de sus organizaciones. Se registra una diferencia salarial en torno al 48% entre hombres y mujeres en algunos países africanos”



al sindicalismo internacional. De manera muy especial queda oculta cuando hablamos de la brecha de género entre hombres y mujeres africanos.

En 2017, según la OIT, había cerca de 193 millones de personas desempleadas y más de 300 millones de trabajadores vivían por debajo del umbral de extrema pobreza. Alrededor del 75% de estos trabajadores se encontraban en Asia Meridional y África Subsahariana<sup>3</sup>. Todavía en 2019 persiste una gran brecha de género en la participación laboral, con una generalización de los déficits de trabajo decente y una mayor prevalencia de la subutilización de la fuerza de trabajo entre las mujeres.

Pero la OIT nos señala que, pese a que la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral es un fenómeno mundial, las mayores brechas se aprecian en los Estados Árabes, África y Asia Meridional<sup>4</sup>. El mismo informe indica que el avance hacia la consecución de las metas del ODS8 está siendo más lento de lo previsto.

La regional africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI), en algunos de sus documentos de trabajo (a pesar de las dificultades para estimar la cifra real), calcula que entre el 60 y el 70% de la población activa en África se encuentra en el sector informal.

Frente a una ingente cantidad de recursos naturales, el continente no representa nada más que un 1% del valor añadido de la manufactura mundial y un 3% de los intercambios comerciales en el mundo. La agricultura es la principal ocupación de la mayoría de las poblaciones africanas (en torno a un 70%) y se estima que únicamente el 20% de la población tiene acceso a una protección social completa, según el informe de la Comisión sobre empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico, elaborado por la OIT en 2013.



C8M

En África Subsahariana, el 84% de las mujeres trabajan en el sector agrícola y están empleadas en el sector informal, en comparación con el 63% de los hombres. Las mujeres representan una media del 40% de la afiliación sindical y ocupan únicamente el 15% de los puestos de decisión en el nivel más alto en el seno de sus organizaciones.

Se registra una diferencia salarial en torno al 48% entre hombres y mujeres en algunos países africanos. Por su parte, los jóvenes entre 15 y 25 años representan más del 60% de la población del continente y el 45% de la mano de obra total. A la inversa de otras regiones en desarrollo, los jóvenes en África Subsahariana de aquí a 2020 representarán más de un 75% de la población por un crecimiento demográfico sostenido con una alta tasa de fertilidad en la mayoría de los países.

A pesar de contar con una presencia femenina notable en las grandes acciones sindicales históricas en diferentes países africanos tanto en huelgas históricas como en la lucha por la mejora de las condiciones de trabajadores y trabajadoras, uno de los retos fundamentales sigue siendo mejorar la implicación de las mujeres en todas las actividades llevadas a cabo por las diferentes organizaciones sindicales emergentes.



Solo así se podrá conseguir avanzar en la Agenda 2030, en el ODS 8, en el cumplimiento y observancia de las normas internacionales del trabajo de la OIT y muy especialmente en la ratificación del Convenio 190 y su Recomendación 206 —aprobados el 21 de junio de 2019 en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo— sobre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ha de ser analizado a la luz de la situación africana. Llevar el discurso al terreno con elementos contrastados a los que asirse es de vital importancia. Si deseamos la paz, cultivemos la justicia.

1. [https://www.ccoo.es/noticia:411536--Casa\\_Africa\\_otorga\\_el\\_11\\_Premio\\_de\\_Ensayo\\_2019\\_al\\_texto\\_titulado\\_Africa\\_y\\_el\\_ODS8\\_en\\_el\\_Centenario\\_de\\_la\\_Organizacion\\_Internacional\\_del\\_Trabajo\\_1919\\_2019\\_el\\_papel\\_de\\_las\\_organizaciones\\_sindicales\\_africanas](https://www.ccoo.es/noticia:411536--Casa_Africa_otorga_el_11_Premio_de_Ensayo_2019_al_texto_titulado_Africa_y_el_ODS8_en_el_Centenario_de_la_Organizacion_Internacional_del_Trabajo_1919_2019_el_papel_de_las_organizaciones_sindicales_africanas)

2. El ensayo ha sido publicado por la editorial Libros de La Catarata (fecha aparición: 20 de enero de 2020) dentro de la Colección de Ensayo de Casa África con el título “Por el trabajo decente en África: el papel de las organizaciones sindicales en el Centenario de la OIT”.

3. Véase OIT (2018): World employment and social Outlook: Trends 2018, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

4. Véase OIT: Resumen Ejecutivo Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019, 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 2019.



Noelia Figueroa

Doctora en Ciencias Sociales/ UBA. Secretaria de Género y Sexualidades de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario. Forma parte de la coordinación nacional del colectivo feminista Mala Junta, del Frente Patria Grande (Argentina)

 @Noelia\_Figueroa



## Del NIUNAMENOS al SERÁLEY. Feminismo, neoliberalismo y patriarcado en la Argentina actual



“Construimos una agenda feminista que hoy se propone discutirlo todo: la economía de cuidados, la política, la forma de los vínculos sexo-afectivos, la educación, el acceso al aborto legal, las características de los espacios donde habitamos, entre otras cosas”

**E**l 3 de junio de 2015 millones de personas tomaron la calle con un grito masivo de repudio contra los femicidios en Argentina, a partir del caso de Chiara Paez en la Provincia de Santa Fe. 4 años después, también millones estábamos en las calles reclamando por la principal deuda de la democracia Aborto legal, seguro y gratuito. ¿Qué pasó en estos años? ¿Cómo aceleramos tanto nuestra lucha?

El movimiento feminista durante esos 4 años se desplazó: de reclamos centrados en los femicidios y las violencias machistas más evidentes, a la organización de un paro nacional y tres paros internacionales que pusieron en el centro las problemáticas que, durante la ofensiva neoliberal del gobierno macrista, afectaron centralmente a mujeres e identidades LGTBQ+.

Construimos una agenda feminista que hoy se propone discutirlo todo: la economía de cuidados, la política, la forma de los vínculos sexo-afectivos, la educación, el acceso al aborto legal, las características de los espacios donde habitamos, entre otras cosas.

La explicación está en la rica historia del movimiento feminista en nuestro país, pero también en la resistencia popular al avance neoliberal del gobierno de derechas, que derrotamos en las urnas en octubre de 2019. La articulación entre el movimiento de mujeres, feminista y de la disidencia sexual y los movimientos populares de lucha contra la derecha es clave para entender la coyuntura actual de la Argentina y la situación bisagra en la que nos encontramos a partir de haber logrado ganar las elecciones y comenzar a construir otra institucionalidad.



C8M

## Cuarta ola feminista: la más internacional de todas

El fenómeno mundial, que muchas feministas señalamos como la cuarta ola del feminismo organizado, se produce en un contexto concreto de crisis global. El mundo que habitamos parece haberse tornado más peligroso y complejo. Las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales a las que asistimos forman parte de una crisis del capitalismo heteropatriarcal en su versión neoliberal, en el marco de una reconfiguración multipolar de un mundo en disputa permanente.

En menos de tres décadas la globalización neoliberal expresa su rotundo fracaso y es en ese marco que la ola feminista avanza, imparable. ¿Estamos asistiendo a una polarización de extremos enfrentados? ¿Es posible que pueda radicalizarse un movimiento como el feminista en medio de una crisis civilizatoria con fuertes embates de las derechas conservadoras? Sí y sí. Y esto no es una novedad: las mujeres movilizadas en la historia señalamos los niveles de crisis y la falta de derechos de una sociedad en transformación.

La crisis del capitalismo en su fase neoliberal es también una cruzada re-patriarcalizante. Es reacción, venganza e intento de devolver a las mujeres a las épocas donde no gozábamos de derechos básicos. Es ataque misógino y feroz a aquellas que se atrevieron a detentar el poder político y encima intentaron ponerlo al servicio del pueblo.

El feminismo como movimiento amplio, heterogéneo y transversal, puede ser pensado también como un movimiento contrahegemónico, de resistencia al neoliberalismo decadente, porque es capaz de señalar un camino alternativo. Discursos a favor y en contra del neoliberalismo hay muchos y variados. Pero sólo las movilizaciones feministas que atraviesan todos los continentes están luchando por un proyecto en el cual entremos todos, todas y todes. A diferencia de otras oleadas, la 4ta ola argentina nace en el Sur y crece con fuerza desde Argentina.



## Niunaménos: la lucha contra la violencia machista

LEI 27% de los hogares argentinos con menores son monoparentales (es decir, tiene sólo una/uno de los progenitores a cargo). Dentro de ese altísimo porcentaje, el 83% de esos hogares tiene jefatura femenina (Fuente: CEPA 2018). Hablamos aquí de un sistema de cuidados que se basa en el trabajo gratuito de las mujeres. En nuestro país las mujeres realizan la mayor parte del trabajo reproductivo en los hogares, dedicando en promedio casi cuatro horas diarias más que los varones a las mismas. Esa diferencia se acrecienta en los hogares con niño y niñas pequeñas.

También la mayor parte de comedores populares, merenderos y espacios comunitarios son sostenidos por mujeres. La gravedad de la crisis actual golpea también al movimiento feminista popular, porque cada vez tenemos menos horas para destinar al trabajo voluntario comunitario. Sin embargo, a lo largo de esta dura etapa, no sólo nos hemos organizado cada vez más, sino que logramos hacer crecer nuestra capacidad de incidencia en todos los niveles de la política.



## Aborto legal, seguro y gratuito

Si bien avanzamos en muchos derechos sexuales y reproductivos durante el gobierno kirchnerista, siempre decimos que el aborto legal es la principal deuda de la democracia con nosotras. Por año, en Argentina se estiman entre 3.700.000 y 500.000 abortos ilegales y legales. Desde la recuperación de la democracia en nuestro país en 1983, murieron más de 3030 mujeres por abortos inseguros, es decir, aproximadamente 47 por año). 135 mujeres son hospitalizadas cada día por complicaciones vinculadas con abortos. Por año, 3 mil niñas menores de 15 años afrontan embarazos y partos en el país (Fuente: informe CELS).

En 2005 surgió la Campaña Nacional por el aborto legal, seguro y gratuito. Es una articulación amplia en todo el país y contiene a cientos de organizaciones y activistas. Desde esa plataforma, presentamos el Proyecto de Ley de Interrupción voluntaria del Embarazo 8 veces. 2018 fue el año que masivamente mostramos en que la despenalización social está lograda. Tuvimos nuestro “verano feminista”: el 19 de febrero hicimos el primer pañuelazo masivo que obligó al gobierno macrista a dar lugar a la discusión. Logramos llegar al Prime Time de los medios masivos de comunicación para hablar de feminismos y de nuestros reclamos. Usamos las redes sociales para colocar como tendencia nuestras demandas durante varias semanas.

A partir de ahí, fueron varios meses de lucha permanente en todos los espacios. Durante más de dos meses se realizaron reuniones informativas para alimentar el debate parlamentario y el 14 de junio de 2019 la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley de legalización de la interrupción voluntaria del embarazo. El proyecto, que contaba con un fuerte apoyo social, proponía modificar la regulación del aborto en Argentina dejando atrás el modelo de causales (vigente en Argentina) desde 1921 para pasar a un modelo de regulación mixto de plazos y causales.

“Hoy se abre un nuevo período, y tenemos que estar más organizadas y juntas que nunca, porque nuestro feminismo popular más temprano que tarde va a vencer”





C8M

Así, reconocía el derecho de las mujeres y personas gestantes a interrumpir voluntariamente sus embarazos hasta la semana 14 inclusive y sin tener que explicitar las razones para tal decisión. Ganamos la media sanción en la cámara de diputados y el 8 de agosto de 2019 en el Senado, por pocos votos, perdimos. Perdimos en medio de una enorme movilización, pero también de una creciente polarización en la sociedad. No fue una derrota para nosotras, porque seguimos organizadas y convencidas de que pronto será ley.

## Desafíos

La coyuntura abierta por el debate en 2018 sobre interrupción voluntaria del embarazo nos mostró cuán alejadas están las instituciones de nuestras necesidades y reclamos. Pero también visibilizó las fuertes resistencias que parte de la sociedad tiene a que podamos vivir y decidir en libertad. Por eso las feministas argentinas tenemos dos grandes desafíos, con temporalidades distintas, que estamos enfrentando en estos meses.

### 1. Derrotamos en las urnas el proyecto neoliberal, ahora tenemos que construir gobierno popular.

Las organizaciones y movimientos necesitamos trabajar de conjunto con el gobierno nacional para erradicar el modelo actual de hambre y exclusión que nos perjudica sobre todo a mujeres jóvenes. Para nuestro movimiento, implica un avance enorme que el presidente y la vicepresidenta se hayan pronunciado a favor de despenalizar y legalizar el aborto. Nosotras ganamos la calle y el debate generacional, ahora necesitamos la política pública. La creación del ministerio de las mujeres, géneros y diversidad a nivel nacional, pero también en otros niveles del Estado, así como la institucionalización de políticas y espacios que buscan revertir la histórica carga de discriminación y violencias que pesa sobre nuestros cuerpos, son noticias que nos llenan de alegría. Son reconocimientos a cuatro años de feminismo tomando las calles y resistiendo. Fuimos parte protagonista de la lucha contra el macrismo, ahora es el momento de consolidar nuestros avances.

### 2. Tenemos el rol histórico de impedir el avance de los sectores antiderechos a mediano y largo plazo.

Estos sectores vienen creciendo en América Latina, y se articularon como nunca antes en la historia de nuestro país. El debate sobre aborto legal les permitió organizarse de formas inusitadas. Se visibilizaron como grupos con poder, que hicieron presiones para el rechazo del proyecto de ley y han lanzado un partido político. También han iniciado campañas internacionales en contra de la Educación Sexual Integral, la madre de todas las batallas.

Guardan vínculo con ciertos sectores de las iglesias católicas, pero sobre todo de las pentecostales evangelistas, con muchísima llegada a los barrios populares y un despliegue de recursos extraordinario. Tienen construcciones sólidas, trabajo

# MALA JUNTA

comunitario, capacidad de lobby, apoyo internacional y por primera vez se presentaron a elecciones, obteniendo resultados importantes y algunas bancas parlamentarias. Ofrecen contención y redes ahí donde el Estado desapareció. Sus propuestas sociales son compatibles con el neoliberalismo: meritocráticas e individualizantes. Sus perspectivas sociales son conservadoras, negacionistas de los DDHH, misóginas y LGTBfóbicas. Las organizaciones populares feministas y progresistas enfrentamos todos los días en el territorio sus ataques.



Desde Mala Junta, con nuestras políticas como las Escuelas de Empoderamiento Feminista y las Consejerías, trabajamos acompañando y formándonos junto a compañeras de los barrios más castigados.

Hacemos política buscando transformar nuestras condiciones de vida, construyendo con las compañeras de la economía popular, el sector económico y social más desprotegido en nuestro país. Lo hicimos en un contexto muy adverso, en franca desventaja por la desprotección del Estado y la falta de recursos económicos.

Hoy se abre un nuevo período, y tenemos que estar más organizadas y juntas que nunca, porque nuestro feminismo popular más temprano que tarde va a vencer.

## Fuentes y bibliografía de referencia

AAVV. La cuarta ola feminista. Ediciones Mala Junta. Disponible en <http://www.malajunta.org/>

AAVV. Acceso al aborto en Argentina. INFORME CONJUNTO REMITIDO AL COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (COMITÉ DESC) DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA CUARTA EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL PAÍS. Septiembre de 2018. Disponible en <https://www.cels.org.ar/web/category/dsexualesyreproductivos/>

INDEC (2019). Mercado de trabajo: Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Primer trimestre de 2019. Informes Técnicos, Vol.3 (nº 113). Buenos Aires, Argentina: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Strada, J., Sacco, E., Ascencio, D., Cabanillas, G. y Bosch, N. (2018) Más precarizadas y con menores salarios: La situación económica de las mujeres argentinas. Buenos Aires, Argentina: Centro de Economía Política Argentina (CEPA)





## Reem Natshet

Lleva años dedicándose a defender los derechos humanos y luchar contra las leyes y políticas discriminatorias, en especial analizando y denunciando las discriminaciones y violaciones de derechos que sufren las mujeres palestinas debido a la ocupación israelí, en el marco de una sociedad patriarcal.

Cuenta con dos Master en Derechos Humanos y Democracia.

[www.wclac.org](http://www.wclac.org)

## La vida bajo la ocupación israelí: una doble capa de opresión que enfrenta a las niñas y mujeres palestinas



### Reconocimiento

Este artículo se basa principalmente en los hechos y conclusiones extraídos de una investigación realizada por el Centro de Asesoría y Asistencia Legal para Mujeres (WCLAC) y la clínica de derechos humanos en la Universidad de Yale. Se espera que la investigación se publique en marzo de 2020 en: [www.wclac.org](http://www.wclac.org)

**E**n 1967, cuando la ocupación israelí anexó ilegalmente Jerusalén Oriental, el gobierno de ocupación israelí impuso la residencia permanente a la población palestina que vivía en Jerusalén Oriental. A los habitantes de Jerusalén no se les otorgó la ciudadanía palestina, sino que se les otorgó un estatuto de residencia permanente, que está sujeto a revocación en cualquier momento por el Ministerio de Interior de ocupación israelí. Para mantener su estatuto de residente y continuar con sus vidas en Jerusalén, las personas palestinas que viven allí tienen que demostrar continuamente que Jerusalén es “el centro de sus vidas”. Esto esencialmente significa que tienen que vivir, trabajar y residir solo dentro de las fronteras de Jerusalén. Las razones detrás de tal política principalmente se dirigen a cambiar la realidad sobre el terreno y trasladar a la fuerza a las personas palestinas de Jerusalén, con el fin de alcanzar una mayoría demográfica de población judía israelí en la ciudad<sup>1</sup>.

Debido a su estatuto de residentes, la población palestina en Jerusalén tiene menos derechos que los y las ciudadanas israelíes y están sujetos a discriminación, además las consecuencias de esta política se reflejan más gravemente sobre las vidas de niñas y mujeres en el área afectada. Comprender la naturaleza compleja de la sociedad palestina es esencial para obtener una comprensión adecuada de la situación en este contexto.

A pesar de que en las últimas décadas, varias organizaciones feministas de derechos humanos en Palestina han realizado un esfuerzo



“A pesar de que en las últimas décadas, varias organizaciones feministas de derechos humanos en Palestina han realizado un esfuerzo notable, la sociedad palestina sigue siendo una sociedad masculina patriarcal, gobernada por tradiciones y falsos estereotipos sobre las mujeres. Semejante sociedad extremadamente patriarcal, en combinación con la ocupación, deja a las mujeres y niñas palestinas expuestas a un doble peligro”



notable, la sociedad palestina sigue siendo una sociedad masculina patriarcal, gobernada por tradiciones y falsos estereotipos sobre las mujeres. Semejante sociedad extremadamente patriarcal, en combinación con la ocupación, deja a las mujeres y niñas palestinas expuestas a un doble peligro.

Una forma de entender este doble peligro es abordando el tema de la educación en Jerusalén Oriental. En una investigación llevada a cabo por el Centro de Asesoramiento y Asistencia Legal para Mujeres (WCLAC) y la Clínica de Derechos Humanos de la Universidad de Yale (cuyos resultados se publicarán pronto), se descubrió que las niñas y mujeres palestinas en Jerusalén enfrentan muchas restricciones, violaciones y barreras cuando se trata de su acceso a la educación.

En primer lugar, la ocupación militar israelí y sus prácticas, ya que las niñas y mujeres palestinas experimentan violencia en su camino a la escuela y en la misma escuela, tanto por las fuerzas de ocupación israelíes como por los colonos israelíes.

Como mostraron claramente las entrevistas realizadas en la investigación a las mujeres y las niñas, el haber experimentado esa violencia, produjo ansiedad y traumas, haciendo difícil que las niñas y las mujeres se concentraran en sus estudios y se sintieran desalentadas de continuar su educación.



Lo que fue visto en el caso de B.J, una madre de 21 años de dos hijos. B.J decidió abandonar la escuela y casarse a una edad temprana después de presenciar un catastrófico caso de violencia cometido por las fuerzas de ocupación israelíes, explica:

*“En 2015, se dispararon 12 balas contra una estudiante de mi escuela cuando salía de la escuela en pleno día. Ella estaba en 11° grado, y se llamaba M.B. Le dispararon a raíz de una denuncia sobre intento de apuñalamiento a un colono. A pesar de sus heridas, fue sentenciada a ocho años de prisión. Esto aumentó mi miedo y mi preocupación por ir a la escuela, y también el miedo de mis padres. Durante ese periodo, mi padre no me permitió ir a la escuela durante unas dos semanas. Después de eso, me negué a ir a la escuela y decidí que quería quedarme en casa y no terminar mi educación. Pronto me comprometieron para casarme. Mis padres alentaron el matrimonio ya que no terminé la escuela”<sup>2</sup>.*



C8M



En segundo lugar, como se indicó en el caso de B.J, debido a la pervivencia de actitudes patriarcales, muchos padres ven la necesidad de proteger a sus hijas, más que a sus hijos, de la violencia de la ocupación, manteniendo a sus hijas en casa durante incidentes de violencia y enfrentamientos con las fuerzas de ocupación israelíes, en lugar de permitirles asistir a la escuela.

Aunque el caso de B.J no es una regla sino más bien un indicador, la educación de las niñas y las mujeres es muy valorada dentro de la sociedad palestina en su conjunto. La educación se percibe como la única forma en que una mujer puede lograr su independencia dentro de la sociedad palestina. Una mujer debe recibir una educación adecuada para poder seguir su carrera y así lograr su independencia económica; mientras que, al contrario de lo que se espera de una mujer, un hombre no requiere educación para lograr su independencia económica, *“un joven puede simplemente abandonar la escuela y trabajar en cualquier cosa para obtener dinero”*<sup>3</sup>.

A pesar de alentar a las niñas y mujeres a continuar su educación, el matrimonio precoz sigue siendo una característica destacada en la sociedad palestina. Como explicó D.A, un maestro, *“el matrimonio temprano es un gran problema. Algunos y algunas estudiantes no pueden dejar de pensar en ello. Noto que se sientan en el aula pensando en el matrimonio. No siempre es culpa de la familia. Es justo lo que la sociedad espera de las niñas después de cierta edad”*<sup>4</sup>. Las prácticas y las violaciones de derechos que conlleva la ocupación sirven para afianzar aún más tales fenómenos en la sociedad palestina, muchas mujeres y niñas experimentan barreras en el acceso a la educación, están expuestas a diferentes herramientas de opresión como los puestos de control, registros humillantes, acoso y hostigamiento por parte de colonos y soldados, y horas de retraso al intentar ir a la escuela. Todos estos factores contribuyen a hacer de la educación un auténtico desafío para las niñas y mujeres en Jerusalén, y más tentador el que terminen su itinerario educativo, lo que influiría en gran medida en su decisión de buscar un matrimonio temprano.

En conclusión, el acceso a la educación no es la única esfera en la que las mujeres y niñas palestinas experimentan dos niveles de opresión. Es obvio que mientras exista la ocupación junto con las normas sociales vigentes y la sociedad patriarcal, todos los aspectos de la vida de las mujeres y niñas palestinas se verán afectados directa e indirectamente.





“Las prácticas y las violaciones de derechos que conlleva la ocupación sirven para afianzar aún más tales fenómenos en la sociedad palestina, muchas mujeres y niñas experimentan barreras en el acceso a la educación, están expuestas a diferentes herramientas de opresión como los puestos de control, registros humillantes, acoso y hostigamiento por parte de colonos y soldados, y horas de retraso al intentar ir a la escuela. Todos estos factores contribuyen a hacer de la educación un auténtico desafío para las niñas y mujeres en Jerusalén”

## Sobre el WLAC

El Centro de Mujeres para la Asistencia Legal y Asesoramiento (WCLAC por sus siglas en inglés) se estableció en Jerusalén en 1991 como una organización independiente palestina, sin ánimo de lucro y no gubernamental que busca contribuir al desarrollo de una sociedad palestina democrática basada en los principios de igualdad y justicia social entre hombres y mujeres.

La WCLAC ha desempeñado un papel destacado en el tratamiento de la violencia de género en las esferas pública y privada de la sociedad palestina, fomentando una visión feminista para la sociedad palestina basada en la igualdad y la justicia social.



Durante dos décadas, el centro ha defendido la necesidad de abordar la discriminación y la violencia contra las mujeres dentro de la sociedad palestina, así como para apoyar la lucha nacional por la libertad y la independencia de la ocupación israelí. Para WCLAC, estos problemas están interconectados y son de igual importancia. La prolongada ocupación militar de la tierra palestina amenaza la seguridad de las mujeres, limita su independencia y autodeterminación, y restringe la ciudadanía de las mujeres al Estado nación palestino a través de un sistema arbitrario de tarjeta de identidad.

La WCLAC utiliza continuamente diferentes mecanismos de la ONU para que las partes responsables según el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario (DIH), rindan cuentas.

*Traducción del inglés por **Ofelia De Felipe Vila**. Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo. Grupo de Coordinación del C8M.*

1. [http://www.wclac.org/Library/178/Women\\_of\\_Jerusalem\\_On\\_The\\_FrontLine\\_Facing\\_Occupation](http://www.wclac.org/Library/178/Women_of_Jerusalem_On_The_FrontLine_Facing_Occupation)
2. Entrevista con B.J, un estudiante de secundaria anterior, en Al-Issawiya (mayo 13, 2019)
3. Entrevista con M.X., maestra de la escuela secundaria para niñas Al-Issawiya (15 de mayo de 2019)
4. Entrevista con D.A., maestra de Al-Issawiya Girls 'High School (15 de mayo de 2019).



# Aproximación a una trayectoria sindical y personal



“A veces, en esta biografía de nuestra trayectoria como sindicalistas, dejamos de lado que, al mismo tiempo, nos hemos enfrentado a los estereotipos sociales como mujeres, fuera y dentro del mundo laboral. La carga y la presión emocional que supone este doble ámbito, creo que nunca se reconoce lo bastante”

**Laura Pinyol**

**Trabajadora de banca jubilada. Sindicalista de CC00 en Barcelona y Madrid. Ha desarrollado distintas responsabilidades, entre ellas, secretaria confederal de Participación Institucional de CC00.**

“ Desde la retaguardia, pero con igual convicción, me encontraréis allí donde se defienden los derechos de las mujeres, de las trabajadoras, de la gente”

Laura Pinyol.  @laurapinyolv

## Al mundo laboral por imperativo patriarcal y acceso a la empresa con discriminación

Mi padre me saca del internado donde estudiaba Bachillerato para presentarme a las oposiciones de su empresa. Tengo dieciséis años, mi madre había fallecido cuando tenía once, mi padre mandaba y a mí sólo me quedaba obedecer.

A las oposiciones nos presentamos quince personas, previamente seleccionadas, de las cuales sólo dos somos mujeres, estamos en el sector privado y las normas son discrecionales. Mi compañera saca el número uno de la oposición y yo misma, el número dos. La empresa coloca a la primera de secretaria y a la segunda, yo, de telefonista-recepcionista, categorías inferiores a las que otorgan a nuestros compañeros, a quienes adjudican categorías superiores. Estamos en 1972 y esta situación es recibida con “normalidad”.

## De estudiante a trabajadora

Enseguida me acerqué a CCOO. El sindicato todavía era clandestino, pero ya tenía una actividad destacada en muchos sectores, como en el bancario que es donde me incorporo. Me afilio en el 76, la legalización de los Sindicatos llega en el 77. En ese momento todavía, me considero una estudiante que trabaja, no renuncio a seguir estudiando y considero que sólo estoy de paso por esa empresa.

Poco a poco conozco a la organización, a través de su gente, compañeros que me parecían valientes y honestos. El sector es sumamente masculinizado, la presencia de mujeres apenas alcanza el 3% y el Sindicato no tiene ninguna actividad específicamente orientada a las trabajadoras

## El camino de la lucha por la igualdad

En los ochenta van cambiando muchas cosas, la presencia de mujeres se va incrementando y en el sindicato las delegadas vamos abriendo camino hacia una acción sindical inclusiva de la igualdad y no discriminación. Asisto a jornadas, asambleas, cursos de formación, participo en las huelgas y me impregno de las luchas por los derechos de los trabajadores; al tiempo el concepto “trabajadora” se va haciendo un lugar más visible, y es más evidente el trato discriminatorio que se concreta en el nulo acceso a los puestos de responsabilidad y en las dificultades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se expresan relegando a las trabajadoras a los puestos peor pagados y por debajo de sus calificaciones académicas.



“Quiero resaltar, de tantas cosas, la necesidad de reconocer el empoderamiento de las mujeres, de nuestra valía individual y colectiva y este reconocimiento quienes primero nos lo tenemos, que dar somos nosotras”

En CCOO, el sector bancario es de los que “se resisten” a admitir las discriminaciones de las trabajadoras, cuando en otras Federaciones la Secretaría de la Mujer ya juega un papel relevante, en Banca y Ahorro, no existe. Sin embargo, muchas delegadas ya estamos abocadas a trabajar intensamente por la igualdad. Es en ese contexto que descubro que ya no soy una estudiante que trabaja, sino una trabajadora que estudia. Esto supone un cambio muy relevante porque el foco de mi atención se traslada al mundo laboral y, si bien prosigo mis estudios, mi energía y atención se orientarán, para siempre, a la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

## Acceso a puestos de responsabilidad sindical

Asumo distintas responsabilidades hasta llegar a ser la Secretaria de la Mujer de la Federación de Banca y Ahorro de Catalunya y años más tarde alcanzo esta misma responsabilidad para la Federación Estatal, ya en Madrid y habiendo acumulado experiencia profesional, sindical y personal. A veces, en esta biografía de nuestra trayectoria como sindicalistas, dejamos de lado que nos hemos enfrentado a los estereotipos sociales como mujeres, fuera y dentro del mundo laboral. La carga y la presión emocional que supone este doble ámbito, creo que nunca se reconoce lo bastante.

En la actualidad, la lucha por la igualdad real y la no discriminación forma parte de las señas de identidad del Sindicato y ha sido posible por el trabajo de muchas mujeres y algunos hombres que han remado en esta dirección, en situaciones muy difíciles. Costaba tanto avanzar en la igualdad en las empresas como en el seno de nuestro sindicato. La acción sindical a favor de la igualdad es ahora transversal e imprescindible en la agenda de CCOO y ese logro es parte sustancial del patrimonio sindical.

## Responsabilidades fuera de la Secretaría de la Mujer

Pasar de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal a ocupar el cargo de Secretaria General de la Sección Sindical Estatal de CCOO del Banco Santander, tiene que ver con ese cambio, sobre todo dentro del Sindicato, del reconocimiento de la labor de las delegadas y de poner en valor una lucha de muchos años que, no sólo ha mejorado la situación de las mujeres, sino del conjunto

de trabajadoras y trabajadores, porque la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la conciliación, impactan de manera muy positiva también en los trabajadores hombres.

Mis comienzos como Secretaria General de CCOO del Banco fueron difíciles y requirieron de un sobreesfuerzo que es, por otra parte, el que se nos exige a las mujeres que ocupamos cargos tradicionalmente ostentados por hombres. Cuando accedemos a tales puestos, nos sentimos responsables, no sólo de responder de manera eficiente y exitosa por nosotras mismas, sino que, nos sabemos espejo de las mujeres que no habían tenido ese modelo en el que referenciarse. La experiencia valió la pena y el camino abierto ha dado sus frutos, esa Sección Sindical de la que fui responsable, está hoy dirigida por una mujer y su equipo formado mayoritariamente por mujeres.

Mi vida profesional y sindical termina como responsable de la Secretaría de Participación Institucional Confederada de CCOO. Para mí supuso un gran reto y honor, además de una oportunidad excepcional de trabajar en la sala de mando del sindicato y poder aportar lo mejor de mí misma.

## Final de trayecto

En esta trayectoria con luces y sombras, he aprendido mucho. Quiero resaltar, de tantas cosas, la necesidad de reconocer el empoderamiento de las mujeres, de nuestra valía individual y colectiva y este reconocimiento quienes primero nos lo tenemos que dar, somos nosotras. He aprendido que es muy importante aprovechar las experiencias y los conocimientos acumulados, un patrimonio muy valioso que se debe preservar. He aprendido que profundizar, reflexionar, esforzarnos y persistir en nuestros objetivos es esencial para avanzar.

Tenemos un escenario laboral y social de una complejidad creciente, pero no podemos amedrentarnos, sino que tenemos la obligación de explorar nuevas fórmulas para crecer personal y colectivamente. Me atrevo a terminar diciendo que, igual que el feminismo nos descubrió que lo personal es político, lo sindical también lo es, de ahí el necesario refuerzo de la vertiente sociopolítica que no podemos descuidar, si lo que anhelamos es la mejora y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores.

# ¿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



# 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](mailto:centro8marzo@1mayo.ccoo.es)

## ■ ■ ■ Centro 8 de Marzo

En coherencia con los retos sindicales formulados en el 11º Congreso Confederado 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.

## Cuando los hombres nos explican cosas

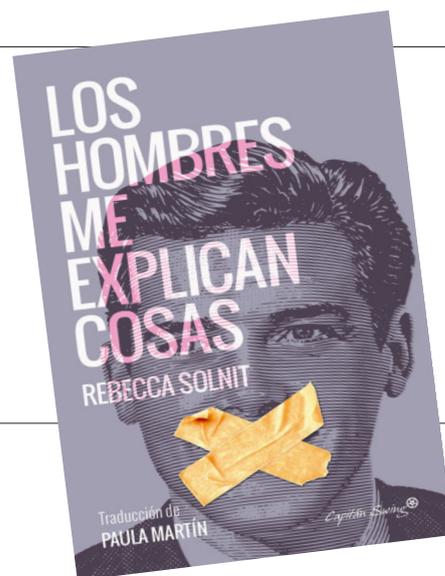


**Victoria A. Ferrer Pérez**

Catedrática de Psicología Social de Género  
de la Universidad de Islas Baleares



@VictoriaFerrerP



**Reseña del libro.** Rebecca Solnit (2016). *Los hombres me explican cosas*. Madrid: Capitán Swing. Título original: *Men explain things to me*, 2015. Traducción de Paula Martín Ponz.

“El libro de Rebeca Solnit, titulado *Los hombres me explican cosas* no es, propiamente, una novedad editorial. Fue editado en inglés en 2015, traducido al español en 2016, y, desde entonces, se han realizado un sinnúmero de reseñas sobre él (una de las más recientes firmada por Daniel Leal en el número 34 de la Revista *Feminismo/s* aparecida en diciembre de 2019), y ha sido mencionado en multitud de artículos periodísticos e incluido en numerosas listas de libros feministas.

¿Por qué entonces una nueva reseña? Pues porque el libro de Rebecca Solnit es, ciertamen-

te, un imprescindible que pone el dedo en la llaga de algunos temas que, no por conocidos, dejan de ser actuales y cruciales en la comprensión de la desigualdad entre mujeres y hombres, y de la más cruel de sus manifestaciones, la violencia

por razón de género contra las mujeres.

Escrito con un estilo ágil y mordaz, Rebecca Solnit cuenta, en el primero de los ensayos que componen el texto y que da título al conjunto del libro, una anécdota, ya de sobras comentada,

“Escrito con un estilo ágil y mordaz, Rebecca Solnit cuenta, en el primero de los ensayos que componen el texto y que da título al conjunto del libro, una anécdota, ya de sobras comentada, en la que, a partir de una experiencia personal, deja en evidencia un hecho universal: el poco (a veces nulo) valor que la sociedad patriarcal da a la voz de las mujeres”

tada, en la que, a partir de una experiencia personal, deja en evidencia un hecho universal: el poco (a veces nulo) valor que la sociedad patriarcal da a la voz de las mujeres. Este tema es abordado también en otro de los ensayos contenidos en el libro (*El síndrome de Cassandra*).

Como decía, Solnit no explica algo nuevo o inusual. De hecho, habla de una situación que, de un modo u otro, hemos vivido todas las mujeres en nuestros respectivos entornos profesionales: un colega que defiende con gran éxito el mismo proyecto que había sido defendido antes por nosotras mismas o por una colega y había pasado sin pena ni gloria; todas las veces que en contexto profesional nos han llamado por nuestro nombre pila o por un apelativo "cariñoso" (cuántos nena, niña o bonita hemos tenido que escuchar...), mientras se dirigían a uno de nuestros colegas de menos rango y/o categoría por sus títulos; etc.

Una de las expresiones más espectaculares de ese ninguneo de la voz de las mujeres la encontramos cuando, repasando la historia de alguna disciplina constatamos la total ausencia de mujeres. Es como si ellas nunca hubieran existido, como si el saber hubiera sido construido sólo por ellos.

Afortunadamente, los Estudios de Género han tenido como

“Una de las expresiones más espectaculares de eseninguneo de la voz de las mujeres la encontramos cuando, repasando la historia de alguna disciplina constatamos la total ausencia de mujeres. Es como si ellas nunca hubieran existido, como si el saber hubiera sido construido sólo por ellos”

una de sus primeras tareas la visibilización de las mujeres como constructoras de saber, y eso nos ha ido permitiendo, aunque sea poco a poco, conocerlas a ellas y a sus obras.

Pero el libro de Rebecca Solnit es mucho más que ese primer ensayo que le da título. Sus re-



flexiones sobre la violencia por razón de género, contenidas en ensayos como *La guerra más larga*, o su reflexión sobre las dificultades para la evolución de los avances feministas, recogida en el ensayo que cierra el libro (*La caja de Pandora y la unidad policial de voluntarios*), en el que retoma los argumentos brillantemente esgrimidos por Susan Faludi a inicios de la década de 1990, son otras buenas razones para la lectura de este texto imprescindible.



## Queremos un feminismo de clase para las trabajadoras, las precarias y las inmigrantes



### Josefina L. Martínez

Historiadora y periodista.

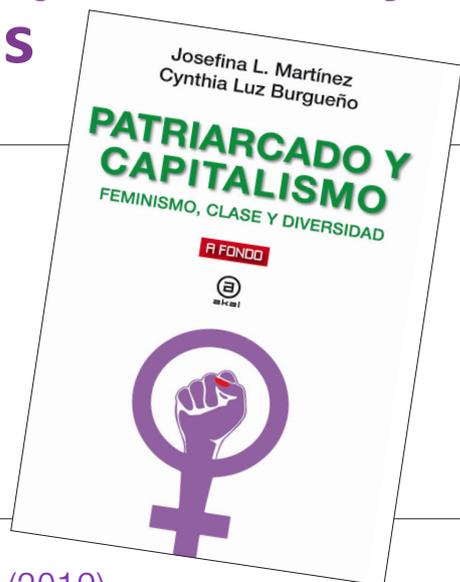
Coautora de *Patriarcado y capitalismo*.

Autora de *Revolucionarias*.

Escribe en Izquierda diario y CTXT.



@josefinamar14



**Reseña del libro.** Cynthia Burgueño y Josefina L. Martínez (2019).

***Patriarcado y capitalismo. Feminismo, clase y diversidad.*** Ed. Akal

Que algunas mujeres poderosas ocupen posiciones en los consejos de administración de grandes empresas no implica un cambio favorable en la vida de la mayoría de las mujeres trabajadoras, precarias e inmigrantes. Cuando Ana Botín se proclama feminista desde programas de TV como Planeta Calleja, nos acordamos de miles de trabaja-

doras despedidas por los bancos y de todas las mujeres que han sido desahuciadas por no poder pagar sus hipotecas.

Las feministas liberales hablan de “empoderamiento” y “libertad de elección” a nivel individual, pero ocultan que hay diferencias de clase entre las mujeres, y que no todas tienen las mismas posibilidades de “elegir libremente” en

esta sociedad.

En el primer capítulo de *Patriarcado y capitalismo*, aportamos algunos datos para mostrar esta realidad. La fortuna personal de Ana Botín se calculaba en 2018 en más de 300 millones de euros, con una retribución anual de 11,01 millones, una cifra 404 veces más alta que el salario medio español y 641 veces superior al salario más frecuente.

En *Patriarcado y capitalismo* se recorren varios temas desde el punto de vista de un feminismo anticapitalista: la feminización de la fuerza laboral, el trabajo de reproducción o de cuidados y la doble jornada laboral, la cruzada antigénero de la extrema derecha, la islamofobia, el racismo y las migraciones, el debate sobre la prostitución, la lucha por la liberación sexual y contra la violencia machista, así como debates sobre las estrategias de emancipación entre diferentes corrientes del feminismo”

El 8 de marzo de 2019, durante la huelga de mujeres, un grupo de trabajadoras hizo un piquete ante la entrada del Banco Santander, cantando: “Ana Botín, no es feminista”. Entre los techos de cristal de las empresarias y los suelos pegajosos de la precariedad, se abre un abismo. Por eso nuestro feminismo es un feminismo de clase y anticapitalista.

Hoy está surgiendo algo nuevo. Hemos visto en los últimos años las huelgas de mujeres, masivas manifestaciones y confluencias entre diferentes luchas. En varios capítulos del libro, la reflexión o la información se combinan con valiosos testimonios de trabajadoras como Las Kellys, luchadoras de la fábrica Panrico, trabajadoras de telemarketing, inmigrantes y trabajadoras del hogar.

En diferentes países del mundo, grupos de trabajadoras se organizan para comenzar a pelear por sus derechos. Esto se está viendo con fuerza en las calles de Chile o Francia, donde las mujeres están al frente de la huelga general del transporte contra la reforma de pensiones de Macron.

En **Patriarcado y capitalismo** se recorren varios temas desde el punto de vista de un feminismo anticapitalista: la feminización de la fuerza laboral, el trabajo de reproducción o de cuidados y la doble jornada laboral, la cruzada antigénero de la extrema derecha, la islamofobia, el racismo y las migraciones, el debate sobre la prostitución, la lucha por la liberación sexual y contra la violencia machista, así como debates sobre

“De la unidad de toda la clase trabajadora, más feminizada y diversa que nunca, puede emerger la fuerza para luchar por una sociedad de nuevo tipo, más allá del capitalismo. Esa es la hipótesis de este libro, y también nuestra esperanza”



las estrategias de emancipación entre diferentes corrientes del feminismo.

El libro trata especialmente las transformaciones en el capitalismo durante las últimas décadas, que han dado como resultado una nueva feminización del trabajo. Alrededor del 40% del empleo global está compuesto por mujeres. Esta enorme feminización permite romper con la idea de una clase obrera reducida al obrero masculino de mono azul, único sostén y cabeza de familia, nativo y blanco. Pero estas transformaciones están acompañadas del empeoramiento de las condiciones de trabajo, la fragmentación y división interna en múltiples categorías. El capitalismo promueve la división sexual del trabajo, no sólo entre el hogar

y el empleo -invisibilizando el trabajo de reproducción, no reconocido como tal en los hogares-, sino en la misma producción, con trabajos feminizados y más precarios.

La nueva fuerza laboral femenina, concentrada en posiciones estratégicas para el funcionamiento de la economía capitalista, tiene una gran potencialidad para cambiarlo todo, también las tradiciones machistas o corporativas que se conservan en muchos sindicatos.

De la unidad de toda la clase trabajadora, más feminizada y diversa que nunca, puede emerger la fuerza para luchar por una sociedad de nuevo tipo, más allá del capitalismo. Esa es la hipótesis de este libro, y también nuestra esperanza.

# La Red C8M recomienda

## La realidad de las personas mayores desde un análisis con perspectiva de género



Alicia Martínez Poza y

Socióloga. Investigadora en Área de Estudios y Proyectos de la Fundación 1º de Mayo  
@ amartinez@1mayo.ccoo.es



Alba Moliner Cros

Graduada en Relaciones Laborales. Investigadora en el Área de Estudios y Proyectos de la Fundación 1º de Mayo  
@alba94lc



**Reseña de:** Federación de Pensionistas de CCOO, en colaboración con la F1M (2019).  
**Observatorio social de las personas mayores para un envejecimiento activo.**

Como cada año, la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO, en colaboración con la Fundación 1º de Mayo, elabora el **Observatorio Social de las Personas Mayores** para un envejecimiento activo, en el cual se analizan las condiciones de las personas mayores, las carencias y problemáticas que se les presentan, así como propuestas que les permitan disfrutar de una buena calidad de vida.

El Observatorio Social de las Personas Mayores asume en todo momento el análisis desde la perspectiva de género, ya que las des-

“El Observatorio Social de las Personas Mayores asume en todo momento el análisis desde la perspectiva de género, ya que las desigualdades entre mujeres y hombres son especialmente llamativas en la población mayor. Tanto de manera transversal como particular, el estudio de las desigualdades dibujan un grupo nada homogéneo”

igualdades entre mujeres y hombres son especialmente llamativas en la población mayor. Tanto de manera transversal como particular, el estudio de las desigualdades

dibujan un grupo nada homogéneo, tal como sintetizaremos a continuación.

De los datos que se pueden extraer del documento, destaca que



el 57% de la población mayor de 65 años son mujeres (63% entre la población de 85 y más años). Este desequilibrio demográfico se debe a una mayor esperanza de vida entre las mujeres, dada una serie de condiciones biológicas y sociolaborales que sitúan la esperanza de vida femenina 5 años por encima de la masculina. Sin embargo, los hombres tienen índices de envejecimiento activo más favorables que las mujeres y una mejor autopercepción de su estado de salud, lo que muestra que las mujeres, si bien viven más tiempo, lo hacen en peores condiciones.

Consecuentemente con la esperanza de vida, el 30% de las mujeres mayores viven solas y este dato se incrementa hasta un 43% en mujeres mayores de 85 años. De hecho, el Observatorio se detiene a explicar que el perfil más común de las personas que viven solas es de mujeres mayores y viudas y apunta que estos hogares unipersonales pueden ser causa de un deterioro de la calidad de vida si no existe una red social consistente. Esta situación se acentúa en el entorno rural, donde hay una mayor presencia de mujeres. Ellas han tenido un papel crucial en la atención y cuidados, a menudo de otras mujeres, y con el envejecimiento se dificulta esta cadena de cuidados, puesto que son mujeres mayores cuidando a mujeres más mayores.

**“El Observatorio Social de las Personas Mayores, a través de un análisis con perspectiva de género de todos los ámbitos sociales, muestra una imagen completa y actualizada de la situación de las personas mayores, advirtiendo de los principales problemas a los que se enfrentan y ofreciendo propuestas”**

Por ello, como solución al problema de cuidados, el Observatorio incide en la importancia del desarrollo de políticas públicas que distribuyan de forma óptima los recursos sociales y económicos disponibles, con alcance para las personas mayores, y no se responsabilice a las familias, y más concretamente a las mujeres, de la carga total del cuidado. El cuidado ha de ser entendido como una responsabilidad común, que permita un equilibrio justo y sostenible entre la implicación de las familias, los empleadores y los recursos públicos.

Prueba de que las limitaciones de recursos públicos no son neutrales es, un conjunto de cifras sobre el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia que aporta el Observatorio Social de las Personas Mayores. Se muestra como el 72% de beneficiarias de este sistema, son mujeres mayores, cifra que asciende a 77% en el caso de mujeres mayores de 80 años. Por ello, es clara la necesidad de desarrollar un sistema de dependencia que garantice una buena calidad de vida.



Otro tema donde el Observatorio hace hincapié con la perspectiva de género, por ser este un gran condicionante, es en el sistema de pensiones. Las mujeres se concentran en las pensiones periféricas como las no contributivas y las de derecho derivado como la pensión de viudedad; además de percibir las pensiones con cuantías inferiores a 700 euros. Un ejemplo es la pensión de jubilación donde solo el 38% de los pensionistas son mujeres y estas reciben una pensión media un 35% inferior a la de los hombres.

El sistema de pensiones actual es fundamentalmente contributivo, es decir, se asienta sobre las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida, las cuales dependen del empleo y de la calidad de este. Por ello, es importante el desarrollo de un empleo femenino de calidad y una redistribución equitativa del trabajo reproductivo y de cuidados, para reducir la inactividad, el desempleo, la parcialidad y la brecha salarial, las cuales son protagonistas en la carrera profesional de las mujeres, con consecuencias muy desfavorables en las pensiones, mientras se continúan tomando medidas para compensar las desigualdades actuales.

El sistema de pensiones actual es fundamentalmente contributivo, es decir, se asienta sobre las cotizaciones realizadas a lo largo de la vida, las cuales dependen del empleo y de la calidad de este. Por ello, es importante el desarrollo de un empleo femenino de calidad y una redistribución equitativa del trabajo reproductivo y de cuidados, para reducir la inactividad, el desempleo, la parcialidad y la brecha salarial, las cuales son protagonistas en la carrera profesional de las mujeres, con consecuencias muy desfavorables en las pensiones, mientras se continúan tomando medidas para compensar las desigualdades actuales.

El Observatorio Social de las Personas Mayores, a través de un análisis con perspectiva de género de todos los ámbitos sociales, permite mostrar una imagen completa, dinámica y actualizada de la situación de las personas mayores, advirtiendo de los principales problemas a los que estas se enfrentan y ofreciendo una serie de propuestas.

## Historia de las mujeres



### Coro Lomas Lara

Licenciada en Historia Moderna por la UCM. Ha realizado su doctorado en historia contemporánea de España. Especializada en documentación, en la actualidad coordina la Biblioteca de la Fundación 1 de Mayo, dedicada al mundo del trabajo y del sindicalismo.



[clomas@1mayo.ccoo.es](mailto:clomas@1mayo.ccoo.es)



**Reseña del libro.** Josefina Cuesta Bustillo (dir.) (2003). *Historia de las mujeres en España siglo XX, 4 vol.* Madrid: Ministerio de Cultura: Instituto de la Mujer

Esta obra colectiva sobre feminismo y mujer pretende ser una síntesis de la historia de las mujeres en España a lo largo del siglo XX. Dirigida por Josefina Cuesta Bustillo y editada por el Instituto de la Mujer en 2003, aporta una mirada renovada sobre el papel de las mujeres en la evolución y transformación de sociedad española a lo largo del pasado siglo.

Construida desde la perspectiva y vivencias de las mujeres y realizada por distintos especialistas en la materia, la obra se articula desde el enfoque de género como categoría útil del análisis histórico. Cronológicamente abarca los distintos periodos del siglo XX, significados por momentos determinantes de la historia de España: el régimen de la restauración, el franquismo o la de-

“Construida desde la perspectiva y vivencias de las mujeres y realizada por distintos especialistas en la materia, la obra se articula desde el enfoque de género como categoría útil del análisis histórico”

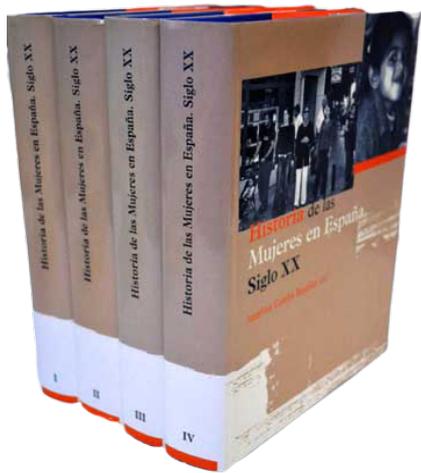
mocracia y su influencia en la vida de las mujeres.

**Dividida en 4 volúmenes** esta historia de las mujeres reúne una amplia bibliografía sobre el tema. A partir de las aportaciones de especialistas en la materia se abordan distintos aspectos para hablarnos de las mujeres, de sus vidas cotidianas, de sus trabajos, de sus formas de pensamiento, de su participación en la vida social y política, así como de las representaciones culturales que históricamente definen lo que de-

nominamos femenino, en paralelo y, a menudo, en contraposición con lo masculino.

### El VOL 1. Hombres y mujeres, sujetos de la historia.

La población española en el siglo XX, analiza la evolución demográfica de la población femenina a lo largo del siglo. Mención especial merecen los movimientos migratorios y el fenómeno más reciente de la inmigración de mujeres extranjeras a Es-



paña en los últimos años del siglo XX.

Una segunda parte del volumen revisa la situación de la mujer entre 1900 y 1939, años marcados por dos hechos importantes para la mujer, como son la proclamación de la República y el estallido de la Guerra Civil.

La primera significó entre otras cosas la irrupción de las mujeres en la vida pública y el reconocimiento fundamental de su derecho a la educación.

También, la conquista del sufragio femenino que si bien no exenta de arduos debates, incluso entre las propias diputadas: como Clara Campoamor o Victoria Kent, fue un paso esencial hacia la igualdad civil y política de las mujeres. Por su parte la Guerra Civil (1936-1939) con la derrota de la España republicana supuso un fuerte retroceso en la conquista de estos avances sociales.

**El VOL 2. Mujeres españolas bajo el Franquismo**, aborda la situación de las mujeres en España entre 1939 y 1975. Además de la represión política por la que muchas mujeres sufrirían la cárcel o el exilio debido a su ideología republicana, en la fase de posguerra el franquis-

“A partir de las aportaciones de especialistas en la materia se abordan distintos aspectos para hablarnos de las mujeres, de sus vidas cotidianas, de sus trabajos, de sus formas de pensamiento, de su participación en la vida social y política, así como de las representaciones culturales que históricamente definen lo que denominamos femenino, en paralelo y, a menudo, en contraposición con lo masculino”

mo más duro supone un retroceso en las libertades y derechos conseguidos. Y la vuelta de la mujer a los espacios privados, a la invisibilidad y los valores tradicionales del hogar y la familia.

Este modelo empezará a ser cuestionado a partir de mediados de los sesenta con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su lucha por la recuperación de los derechos sociales e individuales.

Tienen cabida en este volumen el estudio de los movimientos asociativos de la mujer de gran interés en el devenir de este periodo. Por ejemplo en 1965 se crea el Movimiento Democrático de Mujeres impulsado por el Partido Comunista de España (PCE), que representa una clara posición de militancia femenina frente al franquismo.

**El VOL 3. Mujeres y democracia en España, de 1975 a 2000.** Trata distintos aspectos de la vida de las mujeres coincidente con la transición y consolidación democrática en España. Rasgos del periodo serán la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y la esfera política, así como el empuje del feminismo y la lucha por la con-

**El VOL 4. Mujeres españolas, siglo XX: campos, mitos e imágenes**, revisa algunos aspectos actuales en relación a los problemas de la mujer contemporánea como son los de la precariedad económica, la violencia de género o el acoso laboral, entre otros. También se tratan temas propios de la mujer como son los relativos a su salud y sexualidad.

Entre éstos destacar la relación de las mujeres y las nuevas tecnologías y las mujeres y el arte. Aspectos que van a suponer un cambio de valores hacia nuevos modelos culturales con la incorporación de las mujeres a las tecnologías de la comunicación y de la creación artística. Este volumen cierra con alusiones a las comunidades virtuales de mujeres en la red Internet o el “net-art”, corrientes que muestran una nueva imagen de la mujer en la entrada al siglo XXI.

Por tanto a modo de conclusión podemos decir que esta “**Historia de las mujeres en España. Siglo XX**” es una obra que lejos de quedar caduca en el tiempo, nos abre un recorrido fundamental por los caminos emprendidos por las mujeres españolas durante el último siglo. Una centuria para las mujeres marcada por la reivindicación de sus derechos, hacia la igualdad de oportunidades y su incorporación a la esfera pública y profesional del país.



**Isabel Clara Simó, en muchas de sus novelas, reivindica múltiples y diversas figuras de mujeres. Con sus mujeres fuertes, tiernas, pasivas, agresivas, débiles, víctimas, en resumen, mujeres reales. Isabel defendía que “cada dona es un individu, no és l’espècie”**

## Isabel-Clara Simó Monllor

### Su vida

Isabel-Clara Simó Monllor ocupa un lugar tan importante como escritora y como feminista que su ausencia aún es difícil de interiorizar. El 13 de enero de 2020 fue un día más frío de lo normal debido a la pérdida de Isabel Clara Simó, autora de referencia para muchas mujeres del País Valencià y de Catalunya.

Isabel escribió, sin cesar, hasta contar con una prolífica obra compuesta por más de 40 títulos. Además tuvo la valentía de escribir en catalán, una lengua cuyo uso estaba, si no prohibido, sí muy controlado, en aquellos oscuros años de sus primeras obras. De hecho ella y su marido, tuvieron que buscar triquiñuelas legales, como incluir un artículo en castellano en su publicación catalana, para que pasara el corte de la censura. Esa publicación se llamaba Canigó y fue donde se estrenó Isabel Clara Simó como escritora.

Isabel Clara Simó era originaria de Alcoy, donde nació en 1943, ciudad que la reconoció con su medalla de honor y nombrándola hija predilecta de la ciudad. Estudió posteriormente Filosofía en la Universidad de Valencia. También se licenció en periodismo y doctoró en filología románica. Fue profesora de instituto en Bunyol, también en Figueras, donde amplió su familia, y finalmente en Barcelona, donde fijó su residencia.

Isabel Clara se consolidó como escritora en lengua catalana a través de una intensa producción entre artículos, ensayos y narraciones, cosechando un gran éxito en el género novelístico. Fue una pionera. Y por ello recibió muchos premios a lo largo de su trayectoria, nada más y nada menos que 10, entre ellos la concesión de la Creu de Sant Jordi por la Generalitat de Catalunya en 1999. La lista de reconocimientos a su amplia y prolífica trayectoria literaria, se culminó en 2017 con la obtención del Premio de Honor de las Letras Catalanas en 2017, siendo la quinta mujer en obtenerlo (tras 50 ediciones del premio desde 1969).

### Su obra

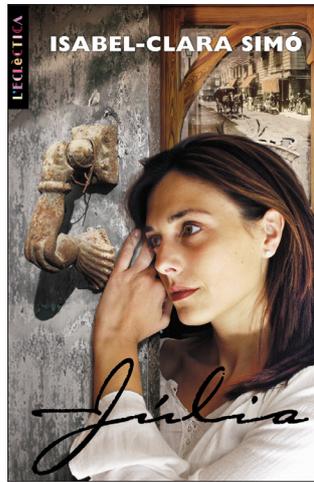
De alcance muy amplio, su obra fue recomendada entre las lecturas incluidas en el programa educativo de la enseñanza general básica en las escuelas valencianas. Fue así como muchas nos topamos con *Júlia* (1983), su primera novela.

La obra de Isabel Clara Simó se caracteriza por tener como protagonistas a personajes femeninos, con personalidades fuertes, relaciones profundas y construcciones complejas, otros ejemplos son *La Nati* (1991), *Raquel* (1992), *Històries perverses* (1992) o *T’imagines la vida sense ell?*

# IMPRESCINDIBLES

# C8M

(2000). Obras como *Júlia o D'Alcoi a Nova York* (1987) han sido ambientadas en Alcoy, su ciudad de origen. En concreto *Júlia*, situada en la revolución industrial cuenta la historia de una de las trabajadoras, la protagonista, cuya queja acerca de las condiciones precarias de trabajo de las obreras, provoca que el patrón, de visita en la fábrica, se enamore de ella y se acaben casando, tras muchas vicisitudes, una de ellas, la condición que ponen los hijos del patrón, la esterilización de *Júlia* para no aumentar las partes entre las que dividir la herencia.



Isabel Clara Simó, en *Júlia*, y en muchas otras de sus novelas, como *Dones* (1997, llevada al cine en 2000) reivindica múltiples y diversas figuras de mujeres. Con sus mujeres fuertes, tiernas, pasivas, agresivas, débiles, víctimas, en resumen, mujeres reales, Isabel defendía que “cada dona es un individu, no és l'espècie”.

**Ofelia De Felipe Vila**  
Instituto Paz y Solidaridad-  
Fundación 1º de Mayo  
CC00

 @OfeliaDFV



La novela nos habla de la historia reciente, de la condición femenina, de la discriminación, de la rebeldía, de la fuerza y del empoderamiento, de los conflictos de clase, de las condiciones laborales a finales del siglo XIX en las fábricas del textil en Valencia, de las huelgas y de la conquista de derechos, en un marco histórico agitado y caracterizado por la revolución de 1868, la república, el cantonalismo y la restauración.

## Accede a números anteriores





C8M

C8M

C8M

C8M



# FEMINISMO Y SINDICALISMO DEL SIGLO XXI



Centro 8  
de Marzo

**Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres**