

03

Enero 2019

Revista C8M

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

MÁS FEMINISMO Y MÁS SINDICALISMO PARA

A Cabar con la división sexual del trabajo

+IGUALDAD



Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres

Nº3. Enero 2019

Edita: Fundación 1º de Mayo.
Longares 6. 28022
Madrid. 1mayo@1mayo.ccoo.es
www.facebook.com/ccoo.es
twitter.com/ccoo

Responsables:

Elena Blasco, Eva Antón.

Realización:

Eva Antón.

Diseño y maquetación:

Goyi Cebrián. Secretaría de
Comunicación Confederal de CCOO

Distribución: Fundación 1º de Mayo.

Colaboran en este número:

Victoria A. Ferrer Pérez, Iván Samba-
de Baquerín, Teresa Jurado Guerre-
ro, María Pazos Morán, Elena Blasco
Martín, María Jesús Vilches Arribas,
Esmeralda Ballesteros Doncel, Ale-
jandra Ortega Fuentes.

Imágenes e ilustraciones:

Archivo fotográfico CCOO (Julián
Rebollo y Fran Lorente) y José Luis
Romero.



Accede a
números
anteriores



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



SUMARIO

Editorial5

Tema central:

Más feminismo y más sindicalismo para acabar con la división sexual del trabajo

- *En tierra de hombres*, o la necesidad de acabar con los estereotipos sexistas si queremos superar la división sexual del trabajo. **Victoria A. Ferrer Pérez**.....7
- Masculinidades igualitarias, corresponsabilidad y división sexual del trabajo. **Iván Sambade Baquerín**.....10
- ¿Cómo alcanzar la corresponsabilidad en los cuidados? **Teresa Jurado Guerrero**.....14
- Propuestas desde la economía feminista para acabar con la división sexual del trabajo. **Marí Pazos Morán**.....18
- Feminismo desde el sindicalismo de clase para combatir la división sexual del trabajo. **Elena Blasco Martín**.....22

Memoria C8M

- Las mujeres de CCOO en la huelga del 14D. **María Jesús Vilches Arribas**.....26

La RED C8M recomienda

- A vueltas con la segregación ocupacional. ¿Por qué es importante insistir? **Esmeralda Ballesteros Doncel**.....28
- El trabajo de cuidados en un mundo en transición. **Alejandra Ortega Fuentes**.....30
- Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible. **María Pazos Morán**.....32

Actividades C8M

- Participación en jornadas.....35
- Actos públicos.....36
- Trabajo en red.....36

¿Conoces el Centro 8 de Marzo?37



EDITORIAL

Es sabido que el sindicalismo de clase y el feminismo convergen en su aspiración de transformar el mundo mediante la acción organizada y colectiva. Nos mueve el horizonte utópico de conseguir, más pronto que tarde, sociedades justas, igualitarias, solidarias y sostenibles. Es conocida la reflexión crítica de Marx acerca de que, además de interpretar el mundo, se trata de transformarlo. Y para ello ha de conjugarse diagnóstico y análisis, pensamiento crítico y activismo. Afirmaba Rosa Luxemburgo “Primero, la acción”, y es ese actuar lo que también caracteriza a los movimientos sociales, el sindical y el feminista. Reflexionamos y debatimos, pero, fundamentalmente, hacemos. Y con nuestra acción colectiva transformamos el mundo.

Este número de la **Revista C8M** (03) ha buscado centrar la mirada reflexiva, analítica, de debate y propuesta en un asunto angular para la justicia social con justicia de género, para la igualdad efectiva y sustantiva entre mujeres y hombres: analizar y combatir la división sexual del trabajo, desde el feminismo y desde el sindicalismo de clase. Significa 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... Y, a la vez, aportar propuestas, desde el feminismo y desde el sindicalismo de clase.

Para ello, la **Revista C8M** propuso a diferentes especialistas abordarlo a partir de sus áreas de investigación y trabajo, con las respuestas y resultados que presentamos, y a quienes agradecemos intensamente sus valiosas contribuciones. Victoria A. Ferrer nos ofrece una fundamentación sobre la necesidad de acabar con los estereotipos sexistas que condicionan la permanencia de una socialización diferencial si queremos superar la división sexual del trabajo y para que el mundo laboral no sea tan hostil a las mujeres. La relación entre masculinidades igualitarias, corresponsabilidad y división sexual del trabajo es desarrollada por Iván Sambade Baquerín. Cómo alcanzar la corresponsabilidad en los cuidados mediante la implicación de los hombres en el tema tratado por Teresa Jurado Guerrero. Por su parte, María Pazos Morán aporta algunas propuestas desde la economía feminista para acabar con la división sexual del trabajo. Y Elena Blasco Martín resume las acciones y propuestas feministas que se realizan desde el sindicalismo de clase de CCOO con el mismo objetivo.

Además, nuevamente nos asomamos a libros e informes que aportan conocimientos e investigaciones sustanciales para combatir la división sexual del trabajo, cada uno desde su especificidad. Esmeralda Ballesteros Doncel se pregunta por qué es importante insistir en la segregación ocupacional, mientras reseña el libro *Segregación Ocupacional. Participación y Reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*, del que es coautora junto a Empar Aguado. Alejandra Ortega Fuentes resume aspectos fundamentales del Informe de la OIT *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Y, por último, María Pazos Morán, presenta su libro *Contra el patriarcado, cómo acabar con la división sexual del trabajo*.

EDITORIAL

La **Revista C8M** 03 incorpora, además de las habituales secciones fijas que resumen el trabajo continuado del C8M, una nueva sección, Memoria C8M, que busca otorgar un espacio en la Revista a reconocer el trabajo colectivo y anónimo de las sindicalistas de CCOO en épocas o momentos clave. Esta sección se estrena con un artículo de María Jesús Vilches Arribas sobre las aportaciones y el trabajo de las mujeres de CCOO en el contexto de la histórica Huelga General del 14-D.

Como decía Eduardo Galeano, la utopía nos sirve para caminar. Invitamos a hacer este camino de manera colectiva. Vivas, libres, unidas. La **Revista C8M** y el C8M se propone facilitar la unión de fuerzas, pensamientos, actuaciones y argumentos, para construir, por fin, democrática y colectivamente, una sociedad igualitaria, inclusiva, sostenible y justa.



Más feminismo y más sindicalismo para acabar con la división sexual del trabajo

En tierra de hombres, o la necesidad de acabar con los estereotipos sexistas si queremos superar la división sexual del trabajo



Victoria A. Ferrer Pérez

Catedrática de Psicología Social de Género de la Universidad de las Islas Baleares (UIB)

 @VictoriaFerrerP

En la Red C8M

Hace ya algunos años, la actriz Charlize Theron protagonizó una película muy premiada, titulada *North country* en su versión original, y estrenada en nuestro país como *En tierra de hombres*. En ella daba vida a una madre soltera que regresa a su pueblo natal y se ve en la necesidad de trabajar en las minas, donde sufre todo tipo de rechazos y humillaciones, que a punto están de hacerla desistir de su empeño.

He usado muchas veces este título, y también esta película, para ilustrar cuál ha sido, y es aún en muchos aspectos, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, y también las dificultades y barreras con las que nos encontramos. Obviamente, las circunstancias y situaciones concretas varían considerablemente de unos países y entornos a otros, y, ni que decir tiene, aún hay lugares en este planeta donde para las mujeres intentar buscar un medio de subsistencia es poner en grave peligro su propia vida. No vamos, sin embargo, a ir tan lejos sino a dirigir la mirada a nuestro alrededor.

Aquí y ahora estas dificultades y barreras son muchas y diversas, y resulta inabarcable co-

“Cabe recordar que, en general, en las sociedades patriarcales en las que vivimos, hombres y mujeres seguimos sin ser socializados con los mismos parámetros. Los chicos siguen siendo socializados, básicamente, para llegar a ser hombres con éxito en su vida laboral, y la vida familiar y el cuidado de otros/as sigue ocupando un lugar secundario (cuando no inexistente) en su proyecto vital”

mentarlas todas en este breve espacio; pero, por situarnos, cabe recordar que, en general, en las sociedades patriarcales en las que vivimos, hombres y mujeres seguimos sin ser so-

cializados con los mismos parámetros. Los chicos siguen siendo socializados, básicamente, para llegar a ser hombres con éxito en su vida laboral, y la vida familiar y el cuidado de otros/as sigue ocupando un lugar secundario (cuando no inexistente) en su proyecto vital. En el caso de las chicas se han producido algunos cambios, y, en la mayoría de los casos, los procesos de socialización se han modificado para incluir la formación y el desarrollo de la vida laboral como elementos relevantes, pero siempre, eso sí, manteniendo como eje vertebrador de sus proyectos vitales la vida familiar y el cuidado de otros/as (los/as hijos/as, pero también, cada día más, las personas mayores y dependientes).

Es decir, incluso a nuestro alrededor, en el núcleo mismo del proceso de socialización que viven nuestros/as jóvenes sigue habiendo una orientación hacia el trabajo productivo (en el caso de los chicos) o el trabajo reproductivo (en el caso de las chicas) según el caso, y esto da lugar a algunas de las barreras internas con las que nos enfrentamos.

Se ha escrito mucho sobre la (supuesta) motivación de los chicos y los hombres para lo laboral y el éxito profesional, y, sobre todo, se ha insistido en la falta de motivación de las chicas y las mujeres para persistir en sus carreras profesionales, dando por sentado que había algún condicionante vinculado al sexo. Pero se ha escrito e investigado mucho menos sobre cómo la socialización diferencial ha influido sobre la motivación o la centralidad del trabajo en nuestras vidas, y cómo los condicionantes culturales y sociales (o sea, el género) están detrás de esos procesos.

Por otra parte, es importante recordar que, en entornos como el nuestro, mientras los/as niños/as y jóvenes se mantienen dentro del sistema escolar las diferencias entre ellos y ellas en motivación y éxito son poco relevantes, y, cuando ocurren, se dan en el sentido de que las chicas tienen más éxito, aprueban más, y se titulan en mayor medida que sus compañeros varones.

Pero, en cuanto esas mismas chicas, que han tenido éxito en el entorno académico, pasan

“En entornos como el nuestro, mientras los/as niños/as y jóvenes se mantienen dentro del sistema escolar las diferencias entre ellos y ellas en motivación y éxito son poco relevantes, y, cuando ocurren, se dan en el sentido de que las chicas tienen más éxito, aprueban más, y se titulan en mayor medida que sus compañeros varones ”

al mercado laboral comienzan las dificultades: desde problemas ya muy conocidos, como la segregación horizontal y vertical, el suelo pegajoso, el techo de cristal, la brecha salarial, o el acoso sexual..., hasta otros más nuevos, pero no por ello menos preocupantes, como el ascensor de cristal (esto es, el hecho de que los varones que trabajan en profesiones feminizadas obtengan mejores evaluaciones y más oportunidades que las mujeres para desarrollar una carrera profesional o promocionar), o el precipicio de cristal (esto es, el hecho de que las mujeres tienen más probabilidades de ser seleccionadas para desempeñar puestos de liderazgo cuando las organizaciones están en situaciones económicamente comprometidas, o de riesgo o crisis).

¿Qué está pasando para que ese proceso de transición del mundo de las aulas al mundo laboral sea tan poco congruente en el caso de las mujeres? Podríamos achacarlo a factores coyunturales (la crisis ha dejado, qué duda cabe, un mercado de trabajo si cabe más maltrecho), o también a factores estructurales (el capitalismo neoliberal no es precisamente el mejor de los mundos posibles, y la existencia de trabajadores/as pobres es quizás una de sus caras



más amargas). Pero todo ello, siendo cierto, afectaría por igual a hombres y mujeres... y la realidad nos dice que no es así: que estando y siendo las cosas difíciles en el mercado de trabajo, lo son aún más si cabe para las mujeres, quienes tienen más riesgo que ellos de vivir la precariedad, y que la pobreza tiene, cada día más, rostro de mujer.

Necesitamos, por tanto, explicaciones alternativas, y, entre ellas, la teoría feminista puede ofrecernos algunas claves relevantes: el análisis de la realidad social en clave de sistema social patriarcal (en el que los varones tienen el poder y unos privilegios de los que las mujeres no disfrutaban, y en el que la familia se constituye como la unidad fundamental), y la socialización diferencial que de él se deriva serían algunas de ellas, como ya hemos comentado.

Además, es importante recordar que el sistema social patriarcal se asienta sobre una ideología (o conjunto de actitudes y creencias) que lo legitima y lo mantiene, y de la que se derivan una serie de normas sobre cuáles son los comportamientos y formas de ser y hacer que se consideran como “propios” de los varones (el control, el poder, la dominación, la fuer-



za, el éxito, la racionalidad, la autoconfianza, o la seguridad en uno mismo) y como propios de las mujeres (la sumisión, la pasividad, la dependencia, la obediencia, la abnegación, o la renuncia), que forman parte del contenido de los estereotipos de género tradicionales, y, consecuentemente, se deriva también la consideración de cuál ha de ser el lugar que ocupen los hombres y las mujeres en ese entramado.

Llegamos así a las barreras externas, a cómo la sociedad patriarcal “decide” cuál es el lugar que supuestamente debemos ocupar en función del sexo con el que nacimos, y “empuja” a los hombres al mundo de lo público, y las mujeres al mundo de lo privado y del cuidado. Y, como fuimos socializados/as para desempeñar las tareas que son propias de esos dos mundos diferenciados, y para tener éxito en esas esferas de la vida, el círculo se cierra, y el sistema se reproduce una y otra vez.

Obviamente, la realidad es compleja y poliédrica, y necesitamos explicaciones que lo sean igualmente. Pero incorporar explicaciones en clave de género, y, en concreto, aquellas que tienen que ver con los procesos de socialización diferencial y los estereotipos de género propios del sistema social patriarcal puede ayudarnos, sin lugar a dudas, a comprender porque el mercado laboral sigue siendo en tantas ocasiones “tierra de hombres”.

“Incorporar explicaciones en clave de género, y, en concreto, aquellas que tienen que ver con los procesos de socialización diferencial y los estereotipos de género propios del sistema social patriarcal puede ayudarnos, sin lugar a dudas, a comprender porque el mercado laboral sigue siendo en tantas ocasiones *tierra de hombres*”

Más feminismo y más sindicalismo para acabar con la división sexual del trabajo

Masculinidades igualitarias, corresponsabilidad y división sexual del trabajo



Iván Sambade Baquerín

Doctor en Filosofía por la Universidad de Valladolid. Especialista en estudios de género y masculinidades. Miembro de la Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid (UVa)



ivansambade@gmail.com

La socióloga Janet Saltzman (1992) ha apuntado que la división sexual del trabajo es la principal estructura coercitiva de los sistemas patriarcales y, por ende, el blanco fundamental del cambio hacia sociedades más igualitarias. En las modernas sociedades capitalistas, cuya economía está estructurada en torno a la producción y al intercambio de la plusvalía, el trabajo doméstico otorga pocas recompensas y escaso reconocimiento para las mujeres, con lo que difícilmente pueden obtener una posición de poder equivalente a la de sus compañeros masculinos.

Por su parte, los hombres siguen mostrando generalmente cierta animadversión a desplazarse respecto de un modelo de masculinidad definido desde la esfera social pública, con sus exigencias de productividad laboral, protección violenta y potencia sexual (Gilmore, 1994) y sus consiguientes privilegios en cuanto al superior poder de los recursos y el reconocimiento social, aun cuando éste siga suponiendo una fuente de frustración, ansiedad y conducta antisocial para ellos.

De manera minoritaria, han surgido grupos de

“Los grupos de hombres por la igualdad están integrados por hombres que, conocedores de las reivindicaciones feministas, reconocen su responsabilidad en la perpetuación de las estructuras patriarcales de poder y, en consecuencia, se definen como aliados del movimiento feminista en la lucha por la igualdad social y política entre los sexos.”

hombres que, impulsados por la conciencia feminista, reconocen la injusticia de las estructuras sociales patriarcales y abogan por el cambio hacia la igualdad, definiéndose como pro-fe-



ministas. Ahora bien, incluso dentro de estos grupos se ha reconocido a modo de autocritica que sus cambios personales se han desarrollado más bien en el nivel ideológico que en la práctica y la experiencia cotidiana. Surge así la cuestión sobre cómo motivar a los hombres para que cambien, de modo que el trabajo doméstico, el cuidado y la crianza pasen a formar parte de su perspectiva vital e identitaria.

Hombres por la igualdad: desde la conciencia social feminista hacia modelos de masculinidad corresponsables

Los grupos de hombres por la igualdad están integrados por hombres que, conocedores de las reivindicaciones feministas, reconocen su responsabilidad en la perpetuación de las estructuras patriarcales de poder y, en consecuencia, se definen como aliados del movimiento feminista en la lucha por la igualdad social y política entre los sexos (Bonino, 2008). Originariamente, los grupos de hombres por la igualdad surgen en torno a la condena de la violencia machista contra las mujeres, para posteriormente reivindicar la necesidad de las políticas feministas en su conjunto (Bonino, 2008).

Siguiendo el paradigma constructivista del feminismo radical sintetizado en el lema “lo personal es político”, estos grupos entienden que las reivindicaciones políticas feministas deben traducirse en cambios personales que den lugar a hombres igualitarios en la práctica. En este



sentido, Luís Bonino (2008) ha sostenido que la verdadera batalla de la igualdad ha de librarse en el espacio privado, haciendo alusión así al concepto de corresponsabilidad.

“La corresponsabilidad es una estrategia igualitaria cuyo objetivo fundamental es la desestructuración de la división sexual del trabajo”

El concepto de corresponsabilidad hace referencia a la responsabilidad compartida de modo igualitario por los miembros de la pareja o unidad familiar. La reivindicación de este concepto se origina en el hecho de que sin igualdad de responsabilidades en el ámbito doméstico no puede existir igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo. Es decir, se origina en el hecho de que las mujeres siguen asumiendo mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado, incluso en las unidades familiares de doble ingreso (González, 2015). Por lo tanto, la corresponsabilidad es una estrategia igualitaria cuyo objetivo fundamental es la desestructuración de la división sexual del trabajo.

Las políticas de corresponsabilidad tienen su base en una ética de la justicia. Son los principios democráticos ilustrados, Libertad, Igualdad

y Solidaridad, y su base iusnaturalista, tamizados ambos por la crítica feminista (Valcárcel, 1997), los que permiten identificar la injusticia de que las mujeres, iguales en cuanto personas, no tengan los mismos derechos y libertades. Surgen, por lo tanto, de una identidad compartida que permite que hombres y mujeres se reconozcan como personas iguales, una identidad que refiere al marco democrático como condición sine qua non de su reconocimiento: la ciudadanía¹.

Ahora bien, las políticas de corresponsabilidad son el producto histórico de una larga trayectoria en la conquista feminista de la igualdad. En esta trayectoria se han puesto de manifiesto dos cuestiones: 1) La ciudadanía, con sus promesas de seguridad, pertenencia y justicia, genera identidad (Femenías, 2008). 2) Esta identidad, en tanto que constructo histórico y sociopolítico, necesita el respaldo permanente de políticas de igualdad, al menos hasta que sus redefiniciones estructurales se hayan incardinado en diversos, plurales y, fundamentalmente, igualitarios modelos de persona que logren trascender las identidades de género: la masculinidad y femineidad normativas.

El hecho de que las mujeres sigan siendo quienes “deciden” acogerse mayoritariamente a las políticas de conciliación y de que los hombres siguen sin ejercer plenamente sus derechos de paternidad (González, 2015) confirma empíricamente esta aseveración. En este punto, se muestra evidente que la primera condición de los hombres por la igualdad es el apoyo de políticas feministas que puedan facilitar el cambio personal hacia la igualdad que éstos se proponen de modo voluntarista. Un ejemplo a este respecto es la ampliación progresiva de los permisos de paternidad pactada por el actual Gobierno de España, con el objetivo de igualar los permisos de paternidad y maternidad en 2021.

Un eje importante en lo que requiere a la transformación social de las masculinidades hacia la

“Los grupos de hombres por la igualdad están integrados por hombres que, concedores de las reivindicaciones feministas, reconocen su responsabilidad en la perpetuación de las estructuras patriarcales de poder y, en consecuencia, se definen como aliados del movimiento feminista en la lucha por la igualdad social y política entre los sexos.”

igualdad son las políticas de educación en igualdad. Encarnada en la identidad ciudadana, la conciencia de la justicia de la igualdad no ha sido suficiente para impulsar un cambio conductual en los hombres de cara al objetivo de la igualdad. El discurso de la justicia genera conciencia, pero el cambio personal requiere de fuentes de motivación que interpelen sugerentemente las bases del deseo, la conducta y el sentimiento identitario. La estrategia propuesta por lo grupos de hombres por la igualdad, sintetizada en el lema “nosotros también ganamos con la igualdad” (AHIGE), fue la deconstrucción de la masculinidad patriarcal. Los beneficios de la igualdad estarían relacionados básicamente con la eliminación de las expectativas patriarcales, concretadas en un modelo de masculinidad basado en la represión de la emotividad y el ejercicio de la violencia; un modelo que ha supuesto el protagonismo masculino de la conducta antisocial y violenta (Clare, 2002).

1.- Omitimos aquí el análisis de los conflictos y compatibilidades existentes entre las políticas de ciudadanía universal y las políticas de identidad étnica o cultural. Para un examen complejo y riguroso de estas cuestiones véanse Benhabid (1991) y Femenías (2008).



Efectivamente, la eliminación de las expectativas patriarcales supondría una serie de ganancias para los hombres, pero estas sólo pueden ser significadas en términos de desarrollo humano. Martha Nussbaum (2000) ha teorizado la teoría del desarrollo humano señalando que no puede existir un criterio mínimo de justicia que no atienda la posibilidad del desarrollo humano. Esto se hace evidente en el modelo de una masculinidad corresponsable, puesto que este modelo no sólo genera igualdad social entre los sexos, sino también autonomía personal. Es un modelo que parte del desempoderamiento social para dirigirse hacia el empoderamiento personal. Un modelo encaminado a saber cuidar desde el autocuidado, hacia la conciliación de la vida profesional y la vida personal a través de la organización de los deseos, las necesidades y las obligaciones.

Aparece aquí el último y decisivo eje de cambio para los hombres: la educación en la ética del cuidado (Sambade, 2014). De hecho, Nussbaum (2000) explica que el desarrollo humano es indisociable de las emociones morales como la empatía, emociones que sustentan la vida social y política propia de la humanidad. Y, precisamente, la empatía o la solidaridad son emociones que disponen hacia el cuidado porque se originan en el reconocimiento de la común vulnerabilidad humana (Puleo, 2011). De nuevo, observamos el vínculo entre el desarrollo de los hombres, a través de la ruptura de la exigencia patriarcal de invulnerabilidad, y la corresponsabilidad ejercida en aquellas prácticas de cuidado que deben emanar del sentimiento de solidaridad.

Concluyendo, las prácticas corresponsables y de cuidado constituyen no sólo un eje de desestructuración de la división sexual del trabajo, sino también un cambio hacia el desarrollo de una pluralidad de modelos de persona en los que las identidades de género serán disueltas. Este cambio surge de la conciencia igualitaria propia de la ciudadanía como identidad, pero no puede ser un ejercicio de mero voluntarismo, requiere de la implementación de políticas feministas que encaucen la motivación de los hombres hacia la igualdad.

Bibliografía

AHIGE. *Los hombres ganamos con la igualdad*. Obtenido de <http://ahige.org/filosofia/claves/los-hombres-ganamos-con-la-igualdad>

Benhabid, S. (1991). *Feminism and Postmodernism: an uneasy Alliance*. Praxis internacional, 11 (2), July: 135-149.

Bonino, L. (2008). *Hombres y violencia de género. Más allá de los maltratadores y de los factores de riesgo*. Madrid, ES: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Clare, A. (2002). *La masculinidad en crisis*. Trad. Irene Cifuentes. Madrid, ES: Taurus.

Femenías, M. L. (2008). *Identidades esencializadas/violencias activadas*. ISEGORÍA, 38, enero-junio: 15-38.

Gilmore, D. (1994). *Hacerse hombre: concepciones culturales de la masculinidad*. Barcelona, ES: Paidós.

González, M. J. (2015). "Padres primerizos en tiempos de crisis". En González M. J. y Jurado, T. *Padres y madres corresponsables. Una utopía real* (pp.28- 52). Madrid, ES: Libros de la Catarata.

Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Nueva York, NY: CUP.

Puleo, A. H. (2011). *Ecofeminismo para otro mundo posible*. Madrid, ES: Cátedra.

Saltzman, J. (1992). *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Trad. María Coy. Madrid, ES: Cátedra.

Sambade, I. (2014). "Sobre las contradicciones de la razón moderna y la constitución de la subjetividad masculina". *Prisma Social*, 13: 787-851.

Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid, ES: Cátedra.

Más feminismo y más sindicalismo para acabar con la división sexual del trabajo

¿Cómo alcanzar la corresponsabilidad en los cuidados?



Teresa Jurado Guerrero

Profesora Titular de Sociología en la UNED y activista de la PiINA



En la Red C8M

En medio de las voces que reclaman la revisión de la ley integral contra la violencia de género, porque argumentan que todos los hombres son vistos como potenciales maltratadores, propongo centrar la atención en las responsabilidades de los hombres. La mayoría de ellos está de acuerdo en que se debe tratar a las mujeres como iguales, en consonancia con la prescripción constitucional.

A pesar de la igualdad formal entre hombres y mujeres, muchas instituciones, como las empresas, las familias, las asociaciones, los centros de educación, la seguridad social y otras siguen en parte lógicas culturales que impiden alcanzar la igualdad en los dos ámbitos vitales más importantes. En el empleo, las mujeres seguimos sufriendo una mayor precariedad laboral, un mayor desempleo y un menor acceso a puestos de responsabilidad, mientras en la familia, los hombres siguen implicándose menos en la realización y gestión de las tareas domésticas rutinarias y en los cuidados a menores y mayores dependientes.

Esta desigualdad de género en las responsabilidades laborales y familiares limita la independencia económica y emocional de las mujeres, por un lado, y la felicidad y salud de los hom-



bres, por el otro lado. Las mujeres queremos cuidar, pero también tener una salvaguarda económica por si perdemos a nuestra pareja, él se queda desempleado o la convivencia se hace inviable. Para poder cuidar de los demás nos tenemos que cuidar a nosotras mismas asegurando nuestro empleo, ingresos y una pensión de jubilación.

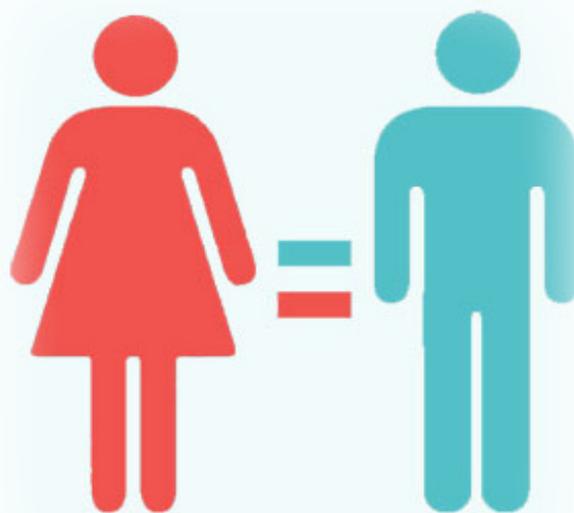
Los hombres suelen preocuparse más que las mujeres de asegurar sus ingresos presentes y futuros, pero se preocupan menos de lo básico para la vida: cocinar, comprar, hacer la colada, limpiar y cuidar a sus menores y mayores. Debido al relativo abandono de este ámbito vital, los hombres corren el riesgo de no cuidar los lazos de apego y sus vínculos emocionales con otras personas de forma satisfactoria. Muchas veces se dan cuenta de la importancia de cuidar las relaciones con sus seres queridos cuando ya es tarde, cuando perciben que no tienen buena comunicación ni cercanía emocional con sus hijas e hijos y a veces tampoco con la pareja. Se pueden evitar los riesgos económicos a las mujeres y los personales a los hombres, si fomentamos la corresponsabilidad en las familias y en los espacios laborales.

Mujeres y hombres podemos practicar la corresponsabilidad si compartimos las responsabilidades laborales y familiares de forma equilibrada. Para que las mujeres podamos acceder al empleo, mantenerlo y promocionar, los hombres tienen que realizar su parte justa de las tareas domésticas, en especial cuando se convierten en padres e implicarse en los cuidados de sus hijas e hijos.

Un reparto cuasi igualitario del trabajo doméstico se puede conseguir si se fomentan las actitudes igualitarias, se relajan los estándares domésticos y si los empleos de ambos miembros de la pareja no son demasiado desiguales, como mostramos en **este estudio longitudinal con parejas que tuvieron su primera criatura¹**. Estos hombres que realizaban al menos 40% de las tareas domésticas antes de ser padres, se comprometen con los cuidados de su primer bebé si durante el embarazo anticipan su paternidad de forma activa, no hacen un uso intensivo de las redes familiares para el cuidado y realizan adaptaciones laborales para tener tiempo disponible para el cuidado. Estos padres comprometidos se encuentran en todo tipo de situaciones y categorías laborales y tienen diferentes niveles educativos (Abril, Jurado-Guerrero, Monferrer, 2015).

“Mujeres y hombres podemos practicar la corresponsabilidad si compartimos las responsabilidades laborales y familiares de forma equilibrada.

Para que las mujeres podamos acceder al empleo, mantenerlo y promocionar, los hombres tienen que realizar su parte justa de las tareas domésticas, en especial cuando se convierten en padres e implicarse en los cuidados de sus hijas e hijos”



1.- <http://divulgauned.es/posible-mantener-reparto-corresponsable-las-tareas-domesticas-cuando-llega-primer-hijo/>



Por lo tanto, para cambiar las lógicas culturales que generan desigualdad entre mujeres y hombres se debe educar en igualdad, pero esos cambios son lentos. Los cambios más rápidos ocurren cuando las barreras institucionales a la igualdad disminuyen, porque cambian las normas sociales. Para ello hay que buscar los incentivos correctos para que los hombres se impliquen en los cuidados. En nuestras últimas investigaciones sobre el fomento de la corresponsabilidad desde las empresas (www.implicaproject.org) llegamos a las siguientes conclusiones:

- 1 La mayoría de los hombres usa las medidas de conciliación que no disminuyen sus ingresos presentes ni futuros, porque para ellos proveer un sustento económico sigue siendo muy importante.
- 2 Por ello, las medidas de conciliación que más usan los hombres son la jornada compacta, la flexibilidad horaria de entrada y salida, el teletrabajo y el permiso de paternidad. En 2017, el mismo número de hombres que de mujeres usaron el permiso de paternidad/maternidad respectivamente.

Para incentivar la corresponsabilidad es clave empezar por las primeras tareas de cuidado a las que nos enfrentamos de jóvenes adultas/os, el cuidado de nuestra primera criatura. Para ello hay que eliminar una sorprendente desigualdad legal: la desigual duración del permiso de maternidad de 16 semanas frente a las 5 semanas del permiso de paternidad. Esta diferencia en los incentivos públicos para cuidar de una criatura genera desigualdad en un momento vital crucial, porque señala a las madres como cuidadoras principales y trabajadoras secundarias frente a los padres, lo que legitima y refuerza un reparto desigual de las responsabilidades domésticas.

La Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles (PPiiNA) reivindica una reforma del sistema de permisos para que cada persona, sea hombre o mujer, tenga el mismo derecho a un

“Para cambiar las lógicas culturales que generan desigualdad entre mujeres y hombres se debe educar en igualdad, pero esos cambios son lentos. Los cambios más rápidos ocurren cuando las barreras institucionales a la igualdad disminuyen, porque cambian las normas sociales. Para ello hay que buscar los incentivos correctos para que los hombres se impliquen en los cuidados.”

permiso para la crianza intransferible y pagado al 100%. La PPiiNA ha generado un amplio movimiento de apoyo a esta reivindicación. Actualmente hay dos proposiciones de ley para la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad. Por un lado, la Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores presentada por Unidos Podemos (UP) (BOCG, 07/05/2018) y, por otro lado, la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres presentada por el PSOE (BOCG, 07/09/2018).

Asimismo, los sindicatos CCOO, UGT, CSIF, CIG y la Administración General del Estado firmaron un acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas en la AGE (BOE, 05/12/2018).



La primera Proposición de Ley recoge la propuesta de la PPIINA², mientras que las otras dos iniciativas muestran resistencias culturales a percibir a los hombres como padres corresponsables y solo les consideran ayudantes de las madres. ¿Cuáles son estas barreras culturales?

Primero, la propuesta del PSOE fuerza al padre a simultanear el permiso con la madre durante las primeras seis semanas, mientras que en la propuesta de UP solo se obliga a dos semanas simultáneas, lo que permite a las parejas decidir si quieren simultanear las restantes 14 semanas o turnarse en los cuidados para alargar el tiempo de cuidado del bebé en el seno familiar (28 semanas) y que el padre pueda responsabilizarse de cuidar “solo” durante un tiempo.

Segundo, la PL del PSOE no prohíbe expresamente el disfrute del permiso a tiempo parcial en combinación con la reducción de jornada por guarda legal, lo que un Reglamento posterior podrá permitir fácilmente y así las madres podrían duplicar la duración del permiso reduciendo la remuneración a la mitad. Esto perpetuará la figura de la madre cuidadora principal y del padre ayudante.

Tercero, el acuerdo para la AGE se acerca bastante a la **propuesta de la PPIINA**, aunque también obliga a cuatro semanas simultáneas y además estipula que las restantes semanas del padre tendrán que ser necesariamente sucesivas al permiso de maternidad, lo que llevará en la práctica a un uso simultáneo del permiso del padre con el uso del permiso de lactancia por parte de la madre. El uso simultáneo de los permisos puede ser adecuado en circunstancias, pero no se comprende por qué estos diseños lo hacen obligatorio y no se imaginan a los hombres cuidando “solos” de sus bebés durante 14 semanas. **Nuestra investigación³** muestra que los hombres que cuidaron “solos” durante un tiempo prolongado debido a una fase de desempleo se implicaron más en los cuidados.

Estamos a tiempo de diseñar medidas públicas que permitan la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados de los menores. Las personas feministas en los sindicatos y en los partidos debemos exigir diseños normativos sin trampas para las mujeres. Solo entonces las familias y las empresas podrán ser escuelas de igualdad y facilitarán la posterior incorporación de los hombres a los cuidados de los mayores. Las normas bien diseñadas no transforman las relaciones de género por sí solas, pero sí aceleran los cambios.



“Estamos a tiempo de diseñar medidas públicas que permitan la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados de los menores. Las normas bien diseñadas no transforman las relaciones de género por sí solas, pero sí aceleran los cambios”

2.- <https://youtu.be/XPxSSvA0NmQ>

3.- <http://implicaproject.org/wp-content/uploads/2019/01/Cap%C3%ADtulo3.pdf>



Más feminismo y más sindicalismo para acabar con la división sexual del trabajo

Propuestas desde la economía feminista para acabar con la división sexual del trabajo



María Pazos Morán

Matemática, investigadora en el Instituto de Estudios Fiscales y activista de la PPIINA. Autora de *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible* (2018).



@MariaPazosMoran

A la igualdad ampliando derechos

La historia ha demostrado que a la igualdad solo se puede llegar por la vía de la ampliación de derechos. No se ha conseguido en ningún país que los hombres cuiden en las condiciones precarias en las que ahora lo hacen las mujeres, ni que las mujeres dejen de cuidar masivamente cuando se ven presionadas a ello. Afortunadamente, esa única vía posible a la igualdad es también la única justa, tanto para las mujeres como para toda la sociedad: ampliar los derechos a todas las personas y situaciones que ahora han estado excluidas de los mismos, y atender todas las necesidades que ahora están desatendidas. Es decir, aplicar correctamente el gran principio rector de la política social: a cada cual según sus necesidades y de cada cual según sus posibilidades.

Por tanto, debemos exigir a los poderes públicos que obren en consecuencia. Se han llegado a idear campañas para animar a los hombres a to-

“La única vía posible a la igualdad es también la única justa, tanto para las mujeres como para toda la sociedad: ampliar los derechos a todas las personas y situaciones que ahora han estado excluidas de los mismos, y atender todas las necesidades que ahora están desatendidas. Es decir, aplicar correctamente el gran principio rector de la política social: a cada cual según sus necesidades y de cada cual según sus posibilidades.”

marse excedencias no pagadas y otros derechos precarios (como la prestación por cuidados en el entorno familiar), pero estas campañas nunca



han tenido éxito ni lo tendrán, además de que es injusto pretenderlo. Lo que se necesita es coherencia, valentía y voluntad política para dar ese golpe de timón que necesitamos.

Contexto de la década y datos para el diagnóstico

Para conseguir una sociedad sin roles de género (sin patriarcado, sin división sexual del trabajo) se necesitan tres condiciones, que dan lugar a un programa de reivindicaciones, como se muestra en la tabla siguiente:

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

Condiciones para un sistema de empleo/cuidados igualitario	Algunas reivindicaciones clave
<p>1. Que los hombres cuiden igual que las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% para cada persona progenitora en caso de nacimiento o adopción de una criatura, tal como propone la PPiINA. ● Eliminación de todos los permisos que no estén pagados al 100% y con reserva del puesto de trabajo (excedencias y permisos mal pagados, que se toman las mujeres y no los hombres).
<p>2. Sistema de servicios públicos suficientes y de calidad para la educación infantil y la atención a la dependencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Universalización del derecho a la atención suficiente y de calidad por parte de los servicios públicos en caso de dependencia. ● Derecho a la educación infantil pública y gratuita desde los 0 años.
<p>3. Empleo estable, con horarios racionales y con plenos derechos para todas las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada máxima a tiempo completo de 35 horas semanales con cómputo semanal. ● Eliminación de los incentivos al empleo a tiempo parcial con reducción de salario (tanto en forma de “derechos” a reducción de jornada por razones de cuidado como en forma de incentivos a las empresas para la contratación a tiempo parcial).

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

Con estas tres condiciones, es posible que todas las personas se incluyan en el cuidado al mismo nivel de corresponsabilidad; que todas las personas sean independientes económicamente durante toda su vida; y que todas las personas con necesidades de cuidado sean atendidas. En el mercado laboral, la igualdad en el cuidado eliminará una causa fundamental de discriminación, pues al ausentarse los hombres en la misma medida que las mujeres, se eliminará la etiqueta de “menos disponible para el empleo” que portamos todas las mujeres ante las empresas.

Evidentemente, cualquier persona debe ser libre para decidir cuidar a tiempo completo y depender económicamente de otra persona, pero se trata de que nadie se vea presionada a hacerlo por la falta de otras alternativas y/o por incentivos económicos. Es importante subrayar, a este respecto, que en los países en los que se han puesto las condiciones para que todas las personas sean independientes económicamente (los países nórdicos), es insignificante el número de personas que optan por no serlo.

Igualmente, cuando se proveen servicios públicos de calidad, las personas que los necesitan los utilizan y están satisfechas. Este hecho también contradice la afirmación, aún frecuente, de que “los cuidados en casa son imprescindibles para el mantenimiento de la sociedad”. Hoy día, está

demostrado que el sacrificio de las mujeres no es necesario, por mucho que la ideología familiarista intente convencernos de lo contrario.

Feminismo y sindicalismo: por las reivindicaciones políticas

Este programa económico feminista es vital para las mujeres, pero también para todas las personas trabajadoras, para la infancia, para las personas dependientes y, en fin, para toda la sociedad. Por tratarse de derechos sociales y laborales básicos, deben estar en el centro de las políticas públicas y, en consecuencia, de las reivindicaciones sindicales.

Por ejemplo, la reducción de la jornada máxima a tiempo completo es una reivindicación histórica del movimiento sindical, y a la vez una pieza clave para la incorporación de las mujeres al empleo de calidad. Igualmente, en la reivindicación de “trabajo decente” por parte de los sindicatos, tiene que estar en primer plano la necesidad de eliminar los incentivos al empleo a tiempo parcial, que es generalizadamente precario (amén de femenino).



En cuanto a la equiparación del permiso de los padres al de las madres, ¿hay algún ejemplo más emblemático de un derecho que se escamotea a los trabajadores, con consecuencias funestas para ellos y para las mujeres trabajadoras? ¿Cómo es posible que los sindicatos no hayan tenido hasta ahora un protagonismo en la lucha por los permisos igualitarios junto a la PPIINA? Los sindicatos, por otro lado, siempre han luchado por los servicios públicos. El único problema es que, en el pasado, los servicios y las cuestiones relacionadas con el cuidado eran consideradas “cosas de mujeres”. Pero, en la medida en que el movimiento feminista se fortalezca y haya más mujeres feministas con capacidad de decisión en las direcciones sindicales, estas reivindicaciones saldrán del ámbito exclusivo de las organizaciones feministas y de las secciones “mujer” de los sindicatos para convertirse en reivindicaciones políticas con el mismo protagonismo que la lucha por la sanidad y la educación.

Por último, aclaremos que estas reivindicaciones políticas no se conseguirán empresa a empresa. Si analizamos cada una de ellas veremos que se trata de derechos que corresponden a la Seguridad Social, al Estatuto de los Trabajadores, a las políticas laborales y a los sistemas de servicios públicos. Podemos pensar en la jornada de 35 horas o en los permisos igualitarios. Es cierto que se pueden conseguir avances parciales en empresas concretas, pero en ningún país esto se ha generalizado sin el cambio de leyes. Otro ejemplo: el derecho a la educación infantil pública desde los 0 años no puede sustituirse por las guarderías de empresa, que presionan a las trabajadoras “beneficiarias”, dificultan la corresponsabilidad y están fuera del sistema educativo. Por otro lado, apelar a la “responsabilidad social corporativa” ante la ausencia de leyes que obliguen a las empresas solo nos mete en una vía falsa.

En resumen, así como no se nos ocurre negociar empresa a empresa la sanidad, la educación, las vacaciones pagadas, las pensiones dignas o cualquier otro servicio o derecho laboral básico, debemos tener claro que las reivindicaciones para acabar con la división sexual del trabajo también son reivindicaciones políticas que deben implicar al conjunto de los sindicatos, de los partidos y de las organizaciones sociales y feministas.



Más feminismo y más sindicalismo para acabar con la división sexual del trabajo

Feminismo desde el sindicalismo de clase para combatir la división sexual del trabajo



Elena Blasco Martín

Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CC00.



@EBlascoMartin

En la Red C8M

Hemos oído muchas veces, durante muchos años, en manifestaciones feministas la consigna “Las mujeres queremos empleo, trabajo ya tenemos”. Hace tiempo teníamos que explicarlo muchas veces a quienes nos acompañaban: parten de la consideración de que el trabajo que hacen las mujeres en casa, el trabajo de cuidados o reproductivo, también es trabajo, aunque no forme parte como tal de la economía clásica. Aunque no sea reconocido ni visibilizado ni monetarizado, es trabajo. Es trabajo reproductivo. Hoy lo sabemos, gracias a las aportaciones de las feministas marxistas y materialistas de los años 80 del pasado siglo, que superaron el debate sobre cuál es el enemigo principal de las mujeres, si el capitalismo o el patriarcado, estableciendo que es el sistema dual del capitalismo patriarcal (o patriarcado capitalista). En este marco teórico nos situamos, conociendo, valorando y estableciendo propuestas de corresponsabilidad y socialización del necesario trabajo reproductivo, que también se enfoca e integra en la agenda sindical por el impacto de género que implica, si bien nuestro alcance se circunscribe de manera prioritaria a las relaciones laborales.

El empleo, por tanto, es el trabajo por el que se recibe un salario, sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Partimos de la constatación, mediante la evidencia estadística y el análisis de género, de la menor participación y la peor situación de las mujeres ante el empleo. A día de hoy, en pleno siglo XXI, todavía podemos afirmar que no hay plena y efectiva igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el empleo. Y ello no se puede entender sin tener

“La división sexual del trabajo se traduce en desigualdad para las mujeres, porque se erige en el gran obstáculo para acceder al empleo de calidad, lo que les reduce su nivel de autonomía y poder de decisión”



en cuenta que sigue operando el mecanismo invisible pero estructural de la división sexual del trabajo, generadora de las principales barreras que obstaculizan una participación igualitaria y corresponsable de mujeres y hombres en los distintos ámbitos laboral, familiar y social.

Por división sexual del trabajo entendemos la especialización de tareas que producen las sociedades en las personas en función de su sexo-género, a través prioritariamente de su papel en la unidad familiar. No es un fenómeno nuevo. Se basa en atribuir a las mujeres como función primordial el cuidado de las personas y el trabajo doméstico, mientras los hombres se especializarían en el trabajo extradoméstico, el productivo, y en la participación en los asuntos públicos.



Esta antigua división sexual del trabajo constantemente se viste de nuevos ropajes, acompañándose de una mística de la maternidad que busca alejar a las mujeres del empleo y del ámbito público y devolverles al hogar, a los cuidados como obligación exclusiva. Que haya que insistir en lo obvio es buen indicador de que en pleno siglo XXI, a pesar de una cultura del simulacro y sus trampas neoliberales, los avances en materia de igualdad de género ni son sustantivos ni lo suficientemente profundos y estructurales.

Hemos iniciado el año con los peores augurios sobre el auge político de una ultraderecha que quiere redefinirse poniendo en la diana los derechos de las mujeres y nuestros logros colectivos en igualdad, y no lo vamos a tolerar.

La ideología sustentadora de la división sexual del trabajo se canaliza a través del imaginario patriarcal, mediante la vigencia todavía activa y preocupante de los estereotipos sexistas, que socializando de manera diferencial a niñas y niños les preparan para que desempeñen los roles de género preferentes: ellas, cuidadoras mediante su trabajo en el ámbito familiar; ellos, proveedores, mediante su empleo en el ámbito productivo. Creencias y prejuicios sexistas que determinan muchas elecciones vitales, académicas y profesionales, tanto de ellas como de ellos. A día de hoy hay muchas rupturas de este sistema, por cuanto las mujeres masivamente han entrado en el mundo laboral, pero todavía son fracturas superficiales, pues correlativamente ni los hombres ni la sociedad han entrado en el trabajo de cuidados.

Esto se traduce en desigualdad para las mujeres, porque se erige en el gran obstáculo para acceder al empleo de calidad, lo que les reduce su nivel de autonomía y poder de decisión.

Más feminismo desde el sindicalismo de clase, para acabar con la división sexual del trabajo

Las mujeres son las más precarias laboralmente. A nadie sorprende que el aumento de la desigualdad en lo económico, producido en los últimos años, se acompañe de un agrandamiento de las brechas de género y de un auge de la reacción patriarcal. Desde CCOO lo hemos denunciado permanentemente, sin tregua. Cada nueva estadística, cada nuevo dato, una vez analizado con perspectiva de género, lo ponía en evidencia. Hemos denunciado el crecimiento de la pobreza y el espacial impacto en las muje-

res, con grancrudeza en algunos grupos o colectivos, como las mayores, las paradas de larga duración, las que están a cargo de menores en hogares monomarentales o las inmigrantes, entre otras.

Hemos denunciado la persistencia de la brecha salarial, y el empeoramiento de las condiciones de empleo en muchos sectores feminizados, consecuencia de las reformas laborales de 2010 y 2012, especialmente de esta última. Y hemos alertado también de las brechas de género en protección social y en las pensiones, consecuencia de esa desigual inserción laboral de las mujeres, que se concreta muchas veces en carreras profesionales interrumpidas, largos períodos de desempleo, más temporalidad, más tiempo parcial, estancamiento en categorías inferiores y obstáculos para su promoción y desarrollo lineal de las trayectorias laborales.



Desde algunas posturas ligadas a la economía feminista se ha hablado de la necesidad de sustituir el conflicto clásico desde el enfoque redistributivo (Capital-trabajo) por el conflicto (capital-vida). Respetando todos los enfoques, a nuestro entender no se trata de sustituir la parte del trabajo (el empleo), que consideramos básica para la independencia económica de las mujeres y por tanto su autonomía, sino ampliar el eje del conflicto hasta definirlo en los términos capital-trabajos-vida. Porque como sindicato de clase nuestro horizonte es lograr la justicia social con justicia de género.

“Hemos denunciado el crecimiento de la pobreza y el espacial impacto en las mujeres, con especial crudeza en algunos grupos o colectivos, como las mayores, las paradas de larga duración, las que están a cargo de menores en hogares monomarentales o las inmigrantes, entre otras”

Por decirlo de otra manera, nuestro trabajo se encuentra ubicado en la base de lo material, del componente socioeconómico como elemento clave del empoderamiento y la autonomía personal de las mujeres, y desde el mismo trabajamos para asegurar la efectividad de las acciones y que estas sean realistas, alcanzables y beneficiosas para los avances en igualdad y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Las propuestas de CCOO para hacer de la igualdad un camino sin retorno

Las CCOO hemos estado siempre, a lo largo de nuestra historia, en primera línea en la lucha por los derechos de las mujeres y por el logro de la igualdad efectiva, queriéndonos vivas, libres, iguales y unidas.

Los avances de las mujeres en los sindicatos repercuten directamente en los avances en igualdad en el conjunto de la sociedad: la igualdad sindical empuja a la igualdad social. El sindicalismo de clase ha ido abriendo camino a la igualdad, en unidad y confluencia con el movimiento feminista. Por tanto, desde CCOO trabajamos día a día por el empleo de calidad, el empoderamiento de las mujeres y la igualdad efectiva, por la corresponsabilidad en los cuidados, frente a todas las violencias contra las mujeres, incluida la económica.



Nuestras propuestas, sintetizadas en el documento **Propuestas de CCOO: igualdad, un camino sin retorno**, articulan el trabajo sindical a hacer desde los distintos escenarios en que estamos: los centros de trabajo, la negociación colectiva, el diálogo social, la interlocución institucional y la calle, la movilización sindical y social:



sistema de protección social igualitario que garantice la equidad en condiciones de vida de las mujeres.

Queremos lograr la igualdad en reconocimiento y la paridad en la representación, así como fomentar el empoderamiento de las mujeres en todas las esferas de la vida, y queremos acabar ya con todas las violencias hacia las mujeres, atajándolas desde sus causas.

Porque es nuestra obligación, además de nuestro propósito, como sindicato de clase y feminista, situar a las mujeres en el lugar que les corresponde como ciudadanas de plenos derechos, garantizando sus derechos sociales, económicos, laborales, especialmente el derecho a la plena y efectiva igualdad.

Nuestra acción es organizada, colectiva, solidaria, inclusiva. Busca mejorar la vida de las trabajadoras y busca la justicia social, sin olvidar la justicia de género. Para ello, instamos a acabar con la división sexual del trabajo, para que con más feminismo y más sindicalismo lo consigamos por fin.



Combatimos la segregación educacional, profesional y educativa, que se produzca en las familias, en la escuela o en la sociedad, porque es indispensable para acabar con la cultura patriarcal que fomenta los roles de género y reproduce estereotipos, actitudes y comportamientos sexistas.



Combatimos la desigualdad y discriminación de las mujeres en el mercado laboral, con una negociación colectiva que integre la perspectiva de género para acabar con cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo y en la contratación, trabajando para la dignificación y valoración de tareas, cualidades y talentos de las mujeres.



Combatimos la brecha salarial desde todos los factores sociales, educativos y laborales causantes. Exigimos la obligatoriedad de planes y medidas de igualdad en todas las empresas, negociados con la representación sindical.



Exigimos avances sustantivos en corresponsabilidad y conciliación, con plena escolarización de 0 a 3 años, dotación presupuestaria para la Ley de Dependencia, equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, iguales, intransferibles y remunerados, así como infraestructuras y servicios de cuidado, públicos, gratuitos y de calidad.



Trabajamos por la protección frente a la desigualdad y discriminación por razón de género y diversidad sexual y contra la brechas de género: queremos conseguir la igualdad salarial y un

“El sindicalismo de clase ha ido abriendo camino a la igualdad, en unidad y confluencia con el movimiento feminista. Por tanto, desde CCOO trabajamos día a día por el empleo de calidad, el empoderamiento de las mujeres y la igualdad efectiva, por la corresponsabilidad en los cuidados, frente a todas las violencias contra las mujeres, incluida la económica”

Las mujeres de CCOO en la huelga del

14-D



María Jesús Vilches Arribas

Fue la responsable confederal de Mujer de CCOO durante 1987-2000. Jubilada.



mj.vilchesa@gmail.com

Me solicitan que escriba sobre el 14-D y el papel de las mujeres de CCOO en aquella huelga emblemática, pero cuando echo la vista atrás y hago repaso de la situación de las trabajadoras en España en esos momentos encuentro que las luchas específicas tenían un amplio espectro que sobrepasaba la motivación que llevo a los sindicatos mayoritarios a convocar la huelga general del 14 de diciembre de 1988.

Esa década comienza con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, y un poco más tarde, concretamente en 1986, se produce la entrada de España en la Unión Europea. Por tanto, en nuestro país estábamos en mantillas en cuanto a políticas y leyes específicas de género se refería. Precisamente el más importante impulso de la joven democracia española se produce con la adecuación de nuestra normativa a las normas antidiscriminatorias emanadas de la Unión Europea, ya que era una exigencia revisar dichas normas y adecuarlas al marco comunitario.

En esos momentos estábamos inmersos en la denuncia de los convenios proteccionistas internacionales que estaban en vigor en España, concretamente los convenios sobre trabajo nocturno y trabajo subterráneo de las mujeres. Era una realidad la baja tasa de actividad de las mujeres mientras que las cifras de desempleo eran muy abultadas, así como la participación femenina en la economía sumergida, claramente mayoritaria en sectores como el calzado, el textil, la agricultura, la hostelería y el trabajo doméstico. Las normas de con-



“Como en todas las luchas, las mujeres afiliadas en CCOO participamos en la preparación de la misma y las trabajadoras en general hicimos la huelga del 14-D”

ciliación entre vida personal, familiar y laboral aún no habían llegado ni se las esperaba (la primera ley al respecto se produce en 1999), lo que constituía mayores obstáculos para el acceso de las mujeres al mundo laboral regulado; al desregulado sí accedían.

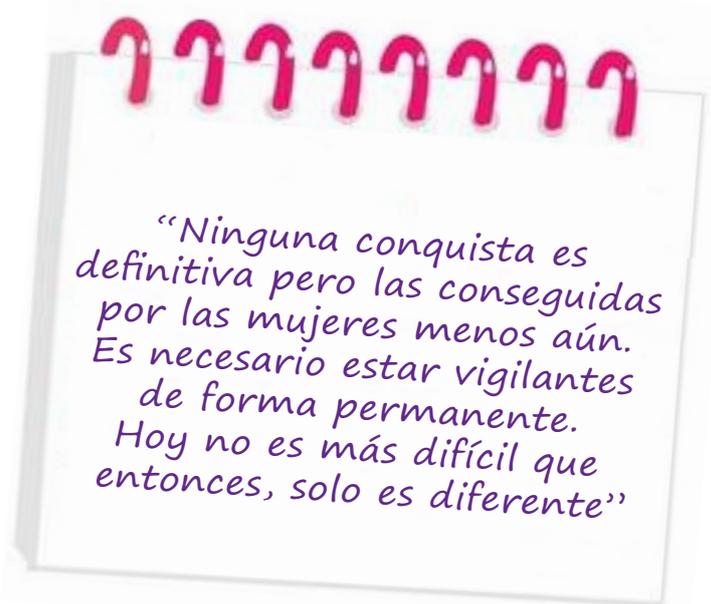
Si repasamos en qué situación estaba la negociación colectiva, pues iba avanzando pero conviviendo con las Ordenanzas Laborales, normas con contenidos discriminatorios por sexo. El periodo de transición de las ordenanzas a los convenios colectivos produjo no pocas situaciones de discriminación indirecta, aunque a veces también se colaban discriminaciones directas. Fue permanente el trabajo de detección y eliminación de dichas cláusulas durante un largo periodo. En las relaciones laborales españolas con relación al género estaba todo por hacer y dentro de las organizaciones sindicales podemos decir que estábamos en mantillas.

La historia del movimiento obrero, en general, y el caso español no era una excepción, es una historia masculina donde las grandes luchas, de forma mayoritaria, se han desarrollado en sectores masculinos. Por tanto, un sindicato como CCOO, aunque más permeable a las reivindicaciones femeninas que otros, presentaba importantes incomprensiones. El tener que trabajar desde las Secretarías de la Mujer en una doble vertiente hacía todo más trabajoso, me refiero a desarrollar propuestas hacia el interior del sindicato, para el necesario cambio de mentalidades, y hacia la sociedad, para incidir en las normas, leyes, acuerdos, con el objetivo de cambiar un mercado laboral en el que las mujeres accedían día a día a sectores y categorías donde antes no habían estado.

Con todo lo relatado hasta aquí ¿qué quiero decir o a dónde quiero llegar? Pues que la convocatoria de la huelga del 14-D contra la reforma laboral del Gobierno de PSOE y fundamentalmente por el contrato juvenil que se quería implantar, no tenía nada específico hacia las trabajadoras, aunque las condiciones laborales mediante la reforma que se planteaba se deterioraban, también tendrían consecuencias sobre las trabajadoras y las mujeres jóvenes. Pero, como en todas las luchas, las mujeres afiliadas en CCOO participamos en la preparación de la misma y las trabajadoras en general hicimos la huelga.

La huelga fue un total éxito y nos dio la medida de lo que la unidad puede conseguir. Pero después del 14-D, una vez retirado dicho contrato juvenil y reformuladas algunas de las reformas propuestas, teníamos que seguir trabajando por poner en los primeros lugares de la agenda sindical muchas de las asignaturas pendientes para seguir subiendo peldaños en la larga escalera de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, insisto que el trabajo era para nuestro interno y para la sociedad.

Tendrían que pasar algunos años para conseguir avances legislativos, aunque a través de la negociación colectiva los pasitos no dejaban de darse. Hasta 1999, como ya he señalado, no se consigue la primera ley de conciliación (*Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*). 16 años después del 14-D se llega a la ley contra la violencia de género (*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*), y 19 después de ese 14-D se acuerda la primera ley de igualdad (*Ley*



“Ninguna conquista es definitiva pero las conseguidas por las mujeres menos aún. Es necesario estar vigilantes de forma permanente. Hoy no es más difícil que entonces, solo es diferente”

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Sobra decir que esta ley marca un momento muy importante, se regulan aspectos como el acoso sexual, la acción positiva, la discriminación directa e indirecta, la elaboración en las empresas de planes de igualdad...

También pasarán muchos años hasta incorporar en el seno de las normas de CCOO el reconocimiento de CCOO como un sindicato de hombres y mujeres y la obligatoriedad de una representación de mujeres en los órganos de dirección, primero, estableciendo estatutariamente la representación proporcional al número de afiliación y después, la paridad.

Hoy, 30 años después de aquella huelga general emblemática, muchas cosas nos pueden parecer historias de abuelas. Pero 30 años después tenemos un mercado laboral precario, con múltiples problemas fruto de la pérdida de derechos. Tenemos una violencia hacia las mujeres que no cesa y que no solo se manifiesta a través de la violencia física, también es violencia, pagar menos por el simple hecho de ser mujer, someter a muchas mujeres a chantaje a través del acoso sexual, la trata de seres humanos, etc. Está claro que tanto ayer (1988) como hoy (2019) solo hay un camino, que es la organización y la lucha.

Ninguna conquista es definitiva, pero las conseguidas por las mujeres menos aún. Es necesario estar vigilantes de forma permanente. Hoy no es más difícil que entonces, solo es diferente.

A vueltas con la segregación ocupacional ¿Por qué es importante insistir?



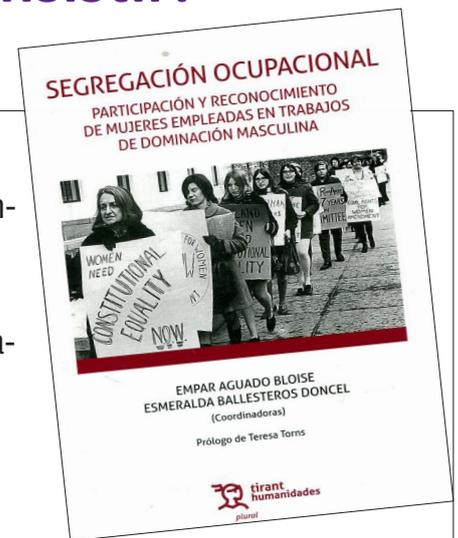
Esmeralda Ballesteros Donce

Socióloga y docente en la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Sus líneas de investigación incluyen el estudio de las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género y las potencialidades de la sociología visual.



e.ballesteros@cps.ucm.es

En la Red C8M



Reseña del libro. *Segregación Ocupacional. Participación y Reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*, de Empar Aguado Bloise y Esmeralda Ballesteros Doncel (Tirant Lo Blanch, 2018)

La tendencia a que varones y mujeres escojan y se empleen en ocupaciones calificadas como masculinas y femeninas, respectivamente, es una evidencia empírica constatable desde las estadísticas laborales. En el ámbito académico, a este fenómeno se le denomina segregación ocupacional o, también, segregación horizontal por razón de género. La cuestión no tendría mayor trascendencia si no fuera porque de manera agregada las ocupaciones masculinizadas son mejor retribuidas, tienen mayor reconocimiento social y permiten, en general, una promoción de carrera; al contrario de las ocupaciones fuertemente feminizadas que muestran múltiples eviden-

cias de precarización. Por tanto, como dijera otrora Teresa Torns, no se trata de un escenario de diferencias sino de un contexto de desigualdad.

Este pequeño opúsculo que presentamos, publicado por Tirant Lo Blanch en el otoño de 2018,

con el título *Segregación Ocupacional. Participación y Reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina* es uno de los resultados de investigación de un grupo de trabajadoras del saber, unidas y coordinadas por Marta Ibáñez

“Este nuevo libro incide sobre cómo las desigualdades producidas por la ancestral división del trabajo siguen vigentes, siendo causa de una injusticia objetiva. Las rígidas ideologías que condicionan la estructura sexuada de los mercados de trabajo coartan la libertad de elección y decisión de una parte muy importante de la población activa, las mujeres”

(U. de Oviedo), para estudiar las trayectorias laborales de Mujeres en Mundos de Hombres. El equipo de investigación se creó en el año 2011 como una suerte de estribo para reflexionar sobre las experiencias de las trabajadoras que acceden a empleos como minoría. El entusiasmo y rigor de su primera obra colectiva merecieron el 2º accésit del premio Ángeles Durán de Innovación Científica en Estudios de las Mujeres y del Género (2017).

Este nuevo libro incide sobre cómo las desigualdades producidas por la ancestral división del trabajo siguen vigentes, siendo causa de una injusticia objetiva. Las rígidas ideologías que condicionan la estructura sexuada de los mercados de trabajo coartan la libertad de elección y decisión de una parte muy importante de la población activa, las mujeres. Si bien, en las últimas décadas se ha impuesto una mediática retórica de la igualdad, por la cual se enuncia y repite que las mujeres son sujetos de los mismos derechos universales que los varones; lo cierto es que las investigaciones empíricas devuelven, una y

“ Las mujeres siguen soportando un injusto estatus de subordinación que remite, de manera conjunta, a la redistribución (políticas económicas) y al reconocimiento (androcentrismo cultural)”

otra vez, la evidencia de que existen eficaces mecanismos para que ‘ellas’ no vean realizadas sus aspiraciones profesionales en igualdad de oportunidades.

La persistencia de la segregación ocupacional implica no sólo una penalización para las minorías segregadas, sino que se traduce en ineficiencia en la asignación de recursos en el desarrollo de la actividad económica. Estos resultados apelan a la necesidad de diseñar políticas públicas que favorezcan la integración de todas las personas activas para el empleo, con el objetivo de construir un mercado de trabajo igualitario, o al menos paritario, donde no prevalezca la supremacía masculina.

El contenido del libro se ha estructurado en dos partes: Bloque I: Participación y Bloque II: Reco-

nocimiento, señalando la necesaria presencia de dos dimensiones de análisis que retroalimentan la segregación ocupacional, pues, como enunciara Nancy Fraser, las mujeres siguen soportando un injusto estatus de subordinación que remite, de manera conjunta, a la redistribución –políticas económicas– y al reconocimiento –androcentrismo cultural–.

En este libro se presentan cinco nuevos ‘estudios de caso’: mujeres policías, estibadoras, técnicas de iluminación y sonido, fotoperiodistas y corresponsales de guerra, que se suman a los hallazgos, ya publicados, de la experiencia de pintoras en obra de construcción, mecánicas de talleres de reparación de vehículos, maquinistas de tren, pilotos de aviación comercial e informáticas.

“En este libro se presentan cinco nuevos ‘estudios de caso’: mujeres policías, estibadoras, técnicas de iluminación y sonido, fotoperiodistas y corresponsales de guerra, que se suman a los hallazgos, ya publicados, de la experiencia de pintoras en obra de construcción, mecánicas de talleres de reparación de vehículos, maquinistas de tren, pilotos de aviación comercial e informáticas”

El trabajo de cuidados en un mundo en transformación



Alejandra Ortega Fuentes

Doctora en Estudios Árabes e Islámicos (UAM) y Máster en Inmigración e Intervención Social (UP Comillas). Responsable para Países Árabes, África y Asia en CCOO. Consejera técnica de CCOO para la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



@AlejandraORF

En la Red C8M



Reseña del informe. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* (OIT, 2018).

El pasado 28 de junio de 2018 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentaba un informe que analiza el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado y su relación con el mundo del trabajo en transformación. El informe tenía por título: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*¹.

En el mundo 647 millones de personas en edad de trabajo están fuera de la fuerza de trabajo debido a responsabilidades familiares. El cambio de las estructuras familiares y el en-

“El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por una mayoría de mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos”

vejecimiento de las sociedades señalan que habrá un aumento del número tanto de mujeres como de hombres que se enfrentarán a un conflicto entre el trabajo de cuidados no remunerado y el empleo remunerado.

No obstante, este análisis, en- garzado en el tiempo con el debate mundial sobre el *Futu-*

*ro del Trabajo que queremos*² como una de las iniciativas del Centenario de la OIT³ que se celebrará en 2019, señala las continuas desigualdades de género en los hogares y en el mercado de trabajo.

Así se afirma que el grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por una

1. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm

2. <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>



“El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por una mayoría de mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos”

mayoría de mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. Pero añade, además, que con frecuencia vamos a encontrar a mujeres migrantes realizando estas tareas en condiciones precarias y con salarios muy bajos. Las estimaciones más exactas nos indican que las mujeres realizan el 76,2 por ciento de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres.

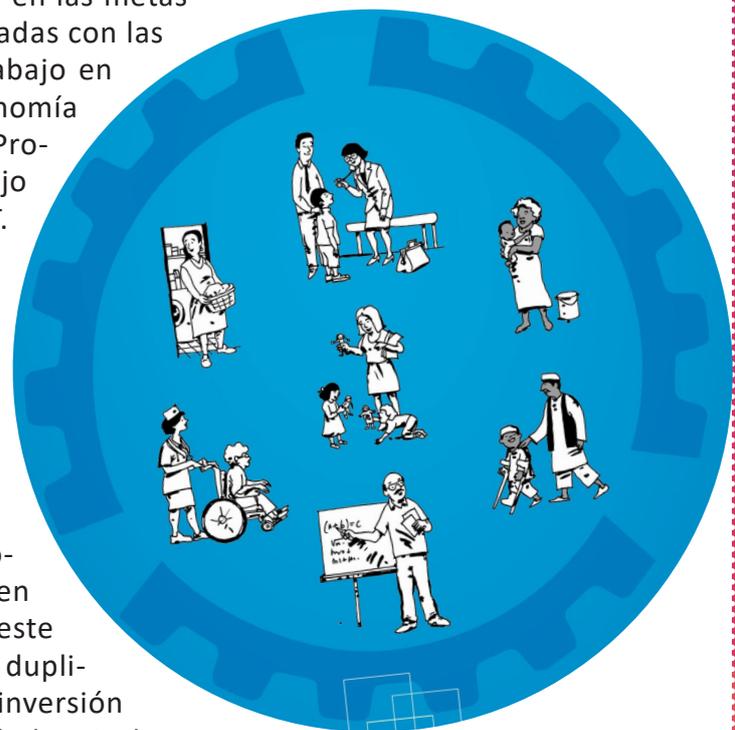
Para España se señala que en 2018 se emplearon 130 millones de horas diarias en trabajo de cuidados no remunerado, lo que equivale a 16 millones de personas trabajando ocho horas al día sin percibir ninguna remuneración. Las mujeres realizan casi el 68 por ciento del tiempo total dedicado al trabajo de cuidados no remunerado. Así lo confirmó Manuela Tomei, directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, el pasado mes de octubre de 2018 durante su encuentro con CCOO y en la presentación oficial del informe.

A esta cifra, Tomei añadía que si estos servicios no remunerados se hubieran valorado sobre la base de un salario mínimo por hora equivaldrían al 14,9 por ciento del PIB español. En comparación, a nivel mundial representa el 9 por ciento.

Es de especial interés recalcar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en las metas pertinentes vinculadas con las condiciones de trabajo en relación a la economía del cuidado y al Programa de Trabajo Decente de la OIT. Así, la inversión en la economía del cuidado para lograr los ODS tiene el potencial, según la estimación de esta agencia, de generar hasta 475 millones de empleos en 2030. Para lograr este escenario se exige duplicar los niveles de inversión en educación, salud y trabajo social de aquí a 2030 lo que

tendría un impacto directo en el cumplimiento de los ODS.

Así, la OIT nos habla del escenario de la vía óptima que se apoya en estas metas pertinentes y en el programa mencionado. En este escenario encontraremos lo que se conoce como el Marco de las Cinco R para el trabajo decente de cuidados que son: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; recompensar el trabajo de cuidado remunerados, promover más trabajo decente para los cuidados y garantizar la representación de los cuidadores, el diálogo social y la negociación colectiva.



Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible

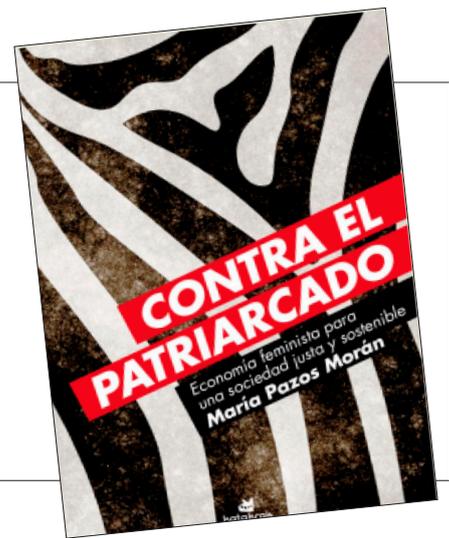


María Pazos Morán

Matemática, investigadora en el Instituto de Estudios Fiscales y activista de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA)



@MariaPazosMoran



Reseña del libro. *Contra el patriarcado, cómo acabar con la división sexual del trabajo*, de María Pazos Morán (Katakarak, 2018).

La economía feminista es de crucial interés por dos razones. En primer lugar, las mujeres nos preguntamos: si teóricamente somos iguales, o incluso pareciera que las leyes nos otorgan ciertos tratos de favor, ¿cómo es que continúa la

desigualdad salarial, la dependencia económica, la pobreza y la precariedad de las mujeres, en definitiva, la desigualdad material? ¿Cómo es que estamos mejor formadas que los hombres, trabajamos casi tanto como ellos en el empleo

y mucho más en el hogar, y a pesar de todo ganamos mucho menos? ¿Cómo puede tolerarse que un colectivo laboral, el de las empleadas de hogar, esté fuera del Estatuto de los Trabajadores? ¿Cómo puede tolerarse que tantas mujeres que están cuidando 24 horas al día durante 365 días al año? ¿Cómo es que los hombres no se corresponsabilizan de los cuidados? Y así sucesivamente.

En segundo lugar, las manifestaciones de la desigualdad no son “lacras”, sino que están interrelacionadas y se retroalimentan unas a otras. Tomemos el caso de la violencia machista. Durante mucho tiempo se ha ocultado; luego, se han visibi-

“Hemos llegado a abordar los mecanismos complicados por los que se mantiene y se reproduce el patriarcado como sistema socioeconómico y político. Ahora se trata de encontrar el camino para cambiar la sociedad. Este libro intenta contribuir a encontrar ese camino ahondando en el conocimiento de los mecanismos de dominación patriarcal que se ejercen a través de las políticas públicas”

lizado solamente los episodios de muertes y solamente como casos aislados. Por fin, ahora se reconoce que es un fenómeno machista, pero se califica de “lacra”. Así, se esconde la estrecha relación de esta con las demás manifestaciones de la dominación patriarcal, también etiquetadas como “lacras”, y sobre todo con la estructura económico-social.

Pero, por fin, hemos llegado a abordar los mecanismos complicados por los que se mantiene y se reproduce el patriarcado como sistema socioeconómico y político. Ahora se trata de encontrar el camino para cambiar la sociedad.

Este libro intenta contribuir a encontrar ese camino ahondando en el conocimiento de los

“En el último capítulo se enuncian las reivindicaciones que, a mi modo de ver, son claves para la eliminación de la división sexual del trabajo. Se trata simplemente de ampliar derechos a todas las personas y colectivos, así como de atender necesidades hoy desatendidas”

mecanismos de dominación patriarcal que se ejercen a través de las políticas públicas. Estas políticas determinan las condiciones materiales y proporcionan los incentivos que nos conducen por caminos separados: a los hombres al alejamiento del hogar y a la dedicación en cuerpo y alma a la empresa; y a mujeres a la precariedad laboral y a retirarse del empleo (quedándose sin ingresos suficientes para vivir) en cuanto hay alguien a quien cuidar en la familia.

Una parte importante está dedicada a demostrar que estos mecanismos no son tan inamovibles como parecen. De hecho, son diferentes en los distintos países y han cambiado con el tiempo, precisamente como consecuencia de las pasadas olas de feminismo. Las mujeres han roto barreras y han conseguido cambios en las políticas públicas, especialmente en los países escandinavos. De esa experiencia histórica podemos extraer las bases para un programa económico feminista: sabemos qué políticas han demos-

trado su eficacia en la reducción de la desigualdad y cuales han resultado fallidas.

En el último capítulo se enuncian las reivindicaciones que, a mi modo de ver, son claves para la eliminación de la división sexual del trabajo. Se trata simplemente de ampliar derechos a todas las personas y colectivos, así como de atender necesidades hoy desatendidas. Para ello se necesita la implicación de todas las personas que estén por la justicia social, y en particular de todos los movimientos sindicales y sociales.

Este programa no solo revolucionaría la organización de los cuidados y el empleo, sino también nuestros comportamientos y nuestros valores: de la dominación a la solidaridad. Un cambio social radical que es urgente cuando nos enfrentamos a una desintegración social creciente, al avance de los fascismos, al desmantelamiento de los servicios públicos, a la supresión de todo tipo de derechos; y singularmente cuando el reloj del clima está a punto de marcar la



#ES EL MOMENTO!



• DE LA IGUALDAD REAL

CCOO



ACTIVIDADES C8M

Participación en jornadas

El C8M en la Jornada sobre Trabajo Decente organizada por la Fundación Paz y Solidaridad de Navarra

La Fundación Paz y Solidaridad de Navarra ha organizado la jornada “El trabajo decente como motor del desarrollo sostenible”, en la que el C8M participa con una ponencia.



Clic aquí

El C8M participa en la Jornada del Otoño Sindical en Zamora dedicada a las mujeres de CCOO

Dentro del ciclo de actividades denominado *Otoño Sindical* que organiza la Fundación Jesús Pereda de CCOO Castilla y León y que en esta ocasión se ha organizado conjuntamente con la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO CyL, el C8M ha intervenido con una ponencia sobre las mujeres en CCOO desde una visión histórica.



Clic aquí

El C8M participa en Valladolid en una Jornada sobre Feminismo organizada por el Foro Feminista de Castilla y León

Las jornadas “Feminismo Ilustrado. Feminismo actual”, organizadas por el Foro Feminista de Castilla y León, se celebraron en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Valladolid, con la colaboración del Ayuntamiento de Valladolid y la Cátedra de Estudios de Género de la UVA. El C8M participó con la intervención “Del feminismo ilustrado a la cuarta ola”.



Clic aquí



ACTIVIDADES C8M

Actos públicos

Acto del C8M sobre violencias machistas, Informe Estambul Sombra, la Red ActivaT Abogad@s y la campaña de CCOO para el 25N

Organizado por el C8M, en colaboración con la Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, se celebró el 7 de noviembre un acto dedicado a combatir las violencias machistas, y contribuir a una mayor difusión del Informe Estambul Sombra al GREVIO (siglas en inglés que corresponden al Grupo de Expertas que debe evaluar el grado aplicación de los compromisos suscritos por los Estados firmantes del Convenio de Estambul). Asimismo, se incidió en la acción confederal de CCOO contra las violencias machistas y la campaña del 25N. Para ello, se contó con las intervenciones de Alba Pérez, Begoña San José, Paqui Guisado, Raquel Amigo, Virginia Gil, Carla Amador y Elena Blasco Martín.



Rosa Luxemburgo, las mujeres que unieron las luchas de clase y género y la pluralidad del movimiento feminista, protagonistas del acto



Acto del C8M dedicado a conocer la genealogía de mujeres que unieron luchas de clase y género, en especial a Rosa Luxemburgo con motivo del centenario de su asesinato, y en reconocer la pluralidad del movimiento y el pensamiento feminista y las aportaciones feministas desde el sindicalismo de clase. Intervinieron Josefina L. Martínez, Begoña Marugán, M^a Jesús Miranda, Elena Blasco Martín, y Sara Díaz Hernández, presidenta de la Asociación de Mujeres Nosotras Mismas de Chamberí, integrada en la Red C8M. El acto concluyó con un interesante debate con el público asistente.

La Fundación 1º de Mayo y la Red ActivaT Abogad@s acuerdan colaborar



La Fundación 1º de Mayo de CCOO y la Red ActivaT Abogad@s han firmado un convenio en el que se articulan diferentes compromisos de colaboración de ambas entidades, con un papel destacado del Centro 8 de Marzo.

Trabajo en red



¿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 interdisciplinares, 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.



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



■ ■ ■ Centro 8 de Marzo

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

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

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

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

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

Si quieres formar parte de la Red C8M

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

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

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





Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres