

02

Octubre 2018

Revista C8M

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

Balance de una década regresiva



Resistencias, respuestas y retos de futuro



Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres

Revista C8M

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

Nº2. Octubre 2018

Edita: Fundación 1º de Mayo.
Longares 6. 28022
Madrid. 1mayo@1mayo.ccoo.es
www.facebook.com/ccoo.es
[@centro8marzo](https://www.instagram.com/centro8marzo)

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:

Concepción Torres, Begoña San José,
Rocío Anguita, Elena Blasco, Cristina
Faciaben, Mª José Landáburu, Rosa
San Segundo, Begoña Marugán, Teo-
dora Castro.

Imágenes e ilustraciones:

Archivo Historia del Trabajo de la
Fundación 1º de Mayo. Archivo foto-
gráfico CCOO (Julían Rebollo y Fran
Lorente)



Accede a
números
anteriores



La **RevistaC8M** no se hace res-
ponsable de las opiniones expresa-
das por las colaboradoras y colabo-
radores en sus artículos.

SUMARIO

Editorial5

Tema central:

Balance de una década regresiva: Resistencias, respuestas y retos de futuro

- Los derechos de las mujeres (incluidos los reproductivos) y la normativa de igualdad. *Concepción Torres Díaz*.....7
- El mercado, el Estado y el feminismo, de 1974 a 2018. *Begoña San José Serrán*.....9
- A vueltas con la brecha digital de género. *Rocío Anguita Martínez*11
- Prioridades tras una década perdida para el empleo de las mujeres y la igualdad laboral. *Elena Blasco Martín*.....14
- ¿Para cuándo una cooperación internacional con perspectiva de género? *Cristina Faciaben Lacorte*.....19
- Las mujeres y el trabajo autónomo. *Mª José Landáburu Carrecedo*.....22
- Los estudios de género y la educación en igualdad en los distintos niveles educativos. *Rosa San Segundo Manuel*.....24

La RED C8M recomienda

- “Feminismos: Una mirada desde la sociología”, una herramienta doblemente útil. *Begoña Marugán Pintos*.....28
- Itinerarios de poder y liderazgo. La voz de las mujeres. *Teodora Castro Hernández*.....29

¿Conoces el Centro 8 de Marzo?.....29

Actividades C8M

- Participación en jornadas.....33
- Reuniones.....33
- Formación.....33
- Acto público.....34
- Trabajo en red.....34



EDITORIAL

Feministas y sindicalistas hemos vivido vicisitudes en el decenio 2008-2018, años que han dado para avances sustantivos en el plano normativo igualitario y que han sembrado para el despertar emergente de la movilización feminista, fundamentalmente en el último año. Pero han sido también años duros, oscuros, cuando se produjo la tormenta perfecta, confluyendo crisis financiera global, auge del neoliberalismo y rearme patriarcal, agudizada en el entorno español por la acción neoconservadora del gobierno del PP.

Crisis, ajustes, recortes, reformas regresivas, re-familiarización de cuidados, reacción patriarcal. Y junto a estos factores han surgido múltiples resistencias y respuestas democráticas, colectivas, que han ocupado los espacios públicos mediante marchas, mareas, huelgas generales y movilizaciones permanentes, entre otras manifestaciones. Y han resurgido discursos críticos, desde la clave de que otro mundo es posible, potenciando alternativas para construir una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y democrática.

Las crisis, lo sabemos, acentúan las desigualdades. También las de género, porque afectan de manera desigual a las personas, y en las desigualdades sociales interactúa el género agravando sus efectos. Hemos visto aterrizar en este lapso de tiempo una crisis financiera y económica, global (la gran recesión), pero con un impacto más acusado en el contexto español debido a su fusión con la burbuja inmobiliaria, provocando una gran “crisis del ladrillo”, con enorme destrucción de empleo en el sector de la construcción, masculinizado.

A los efectos de la crisis se sumaron las mal llamadas “políticas de austeridad” impuestas por Bruselas, que implicaban sustanciales recortes a los pilares del Estado de bienestar, línea gubernamental que inició el gobierno de Zapatero en 2010 y que continuaron con denodado énfasis los gobiernos del PP presididos por Rajoy, entre diciembre de 2011 hasta su desalojo del poder en junio de 2018, cuatro años después de que se pregonara, según la lectura gubernamental de los datos macroeconómicos, que habíamos salido de la crisis (en 2014).

Es preciso recordar, porque a veces se olvida con facilidad, que el PP ha llevado a cabo reformas regresivas, como la reforma laboral, que atacó derechos laborales y sindicales y propició una importante destrucción de empleo y devaluación salarial, extendiendo el paro y la precariedad, y empobreciendo a la clase trabajadora, con un impacto especialmente acusado entre jóvenes y mayores de 50 años y, por supuesto, entre las mujeres.

No olvidamos sus políticas de recortes de los pilares del sistema de bienestar (sanidad, educación, atención a la dependencia, servicios sociales, Administraciones locales etc.), con sus triples consecuencias negativas para las mujeres, como trabajadoras que pierden sus empleos (al afectar a sectores feminizados), como usuarias que pierden servicios públicos y como mujeres que deben suplir con la carga de trabajo no remunerado en el espacio familiar la ausencia de servicios del Estado y de las Administraciones Públicas.

No olvidamos contrarreformas, como la educativa, plasmada en la llamada “Ley Wert”, que significó retrocesos fundamentales en la aplicación del principio de educación en igualdad, entre otros efectos negativos, o como la emprendida en materia de derechos reproductivos, de amplio alcance según la propuesta del entonces ministro Gallardón, frenada por la movilización feminista.

No olvidamos que, además, el PP ha burlado el carácter preventivo y normativo de los obligados informes de impacto de género de sus políticas públicas, con redactados de política ficción, como los que han acompañado los últimos años los PGE. Y cabe en el “haber” de Rajoy y sus gobiernos, también, el freno a

EDITORIAL

la aplicación extensiva de la transversalidad de género con el refuerzo de políticas de igualdad efectivas y con los recursos precisos. Recortes que se traducen en un 40% de retroceso en financiación de políticas de igualdad durante sus mandatos en los que ha relegado, minimizándoles en sus funciones, personal y recursos, cuando no cerrándoles directamente, los organismos públicos encargados de aplicar esas políticas de igualdad.

En 2008, precisamente, se creó un Ministerio de Igualdad, suprimido por el mismo gobierno en 2010. Y el PP continuó con esa pérdida de la relevancia pública de las estructuras de igualdad, en su remodelación de 2014, que afectó a la denominación y funciones del Instituto de la Mujer, pasando a ser “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades”, perdiendo su carácter de estructura específica dedicada en exclusiva a la igualdad de género, pese a las recomendaciones de Beijing y de la CEDAW.

A esto hay que añadir la supresión y/o defenestración de muchos Institutos autonómicos de la Mujer, que desaparecieron o descendieron en el escalafón administrativo, hasta hacerlos depender de Familia o Bienestar Social durante el mapa político prácticamente monocolor del PP.

Pero feministas y sindicalistas no se han conformado ni resignado. Han estado en todas y cada una de las respuestas. Había feministas recordando que “la revolución será feminista o no será” en las movilizaciones en torno al 15M. Feministas y sindicalistas han sostenido las diferentes manifestaciones sectoriales unitarias o de confluencia, reclamando lo público (enseñanza, sanidad, servicios sociales, empleo público, etc.). Manifestándose con las personas refugiadas, con las inmigrantes sin papeles, con pensionistas. Y han estado también en las movilizaciones y campañas de carácter más laboral y sindical, y por supuesto en las huelgas generales. Que, recordémoslo, ha habido cuatro en este período.

Este número de la **Revista C8M** ha propuesto a especialistas y destacadas representantes de organizaciones comprometidas con la igualdad realizar un balance desde el punto de vista de lo que ha supuesto este período en igualdad de género, así como a dibujar las prioridades para el nuevo tiempo político que se abrió con la moción de censura de junio de 2011, en varios ámbitos. **Concepción Torres** aborda los derechos de las mujeres (incluidos los reproductivos) y la normativa de igualdad. **Begoña San José** analiza la interrelación entre el mercado, el Estado y el feminismo. **Rosa San Segundo** plantea la necesidad de educar en igualdad en todos los niveles educativos y de reconocer los estudios feministas, de género y de las mujeres. **Rocío Anguita** presenta la brecha digital de género y sus consecuencias. **Elena Blasco** traza las prioridades para el empleo de las mujeres y la igualdad laboral. **Mª José Landáburu** enfoca la peor situación de las mujeres en el trabajo autónomo. Por último, pero no menos importante, **Cristina Faciaben** interpela sobre la urgencia de una cooperación internacional con perspectiva de género. A todas ellas, gracias por hacer posible el abordaje de este tema desde los distintos ángulos.

La **Revista C8M** 02 incorpora, además, secciones fijas. Como recomendaciones de la **Red C8M**, dos libros sobre feminismos presentados por sus autoras, **Begoña Marugán** (coautora, junto a Mª Jesús Miranda) y **Teodora Castro**, ambos de lectura muy recomendada. Y recopilamos la actividad del C8M en el último cuatrimestre, destacando el acto público de Presentación del **Centro 8 de Marzo** en esta nueva etapa y la mesa redonda sobre el impacto de la sentencia “La Manada”, con las intervenciones de **Berta Barcia**, abogada de ActivaT Abogad@s, que abordó el impacto desde el ámbito jurídico; **Alba Pérez**, abogada e integrante de la Plataforma 7N contra las violencias machistas, que analizó la dimensión social y feminista, e **Inmaculada Sánchez**, periodista y directora de la **Revista El Siglo de Europa**, que analizó el impacto mediático. Invitamos a leer sus ponencias, a través del enlace a la web donde están disponibles.

Conocer para actuar y transformar. La Revista C8M y el C8M se ofrecen a propiciar la unión de fuerzas, pensamientos, actuaciones, argumentos... para avanzar en la transformación histórica, para construir una sociedad por fin igualitaria, inclusiva, democrática, sostenible y justa.



Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro

Los derechos de las mujeres (incluidos los reproductivos) y la normativa de igualdad



María Concepción Torres Díaz

Abogada y profesora de Derecho Constitucional (Universidad de Alicante).
Secretaria de la Red Feminista de Derecho Constitucional.

 @ConcepTorres

En la Red C8M

Hablar de los derechos de las mujeres —en el momento actual— obliga a posicionarse en el lugar situado de las mismas. Obliga a reflexionar desde los espacios discursivos que ocupan (-mos) y todo ello tras los importantes avances normativos de la última década con leyes tan rompedoras —en su momento— como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Y todo ello sin olvidar la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de Interrupción Voluntaria del Embarazo. Por tanto, una revisión normativa en materia de igualdad y no discriminación de la última década arroja un saldo a todas luces positivo. Ténganse en cuenta también los cambios normativos de 2015 con normas tan relevantes como el Estatuto de la Víctima del Delito y las modificaciones penales en materia de violencia de género.

No obstante, si bien a nivel normativo los avances han sido importantes (no exentos de riesgos de involución), la realidad en cuanto su eficacia normativa no ha sido tan halagüeña. A ni-

“Si bien a nivel normativo los avances han sido importantes (no exentos de riesgos de involución), la realidad en cuanto su eficacia normativa no ha sido tan halagüeña”

vel cuantitativo los datos sobre brecha salarial de género, sobre representación de mujeres en los puestos de decisión y, por tanto, de poder, sobre trata con fines de explotación sexual, sobre conciliación y corresponsabilidad y usos del tiempo, sobre acoso sexual y/o por razón de sexo y, por supuesto, sobre violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, evidencian una clara disonancia entre lo que dice (o parece que dice) la norma y su efectividad más directa e inmediata en la vida de las personas y, sobre todo, en la vida de las mujeres. De ahí que desde estas líneas se inste a una reflexión crítica

sobre la importancia de posicionarse en el lugar que ocupan los sujetos destinatarios de las normas a fin de que desde el discurso jurídico se pueda dar efectividad a las demandas de igualdad y no discriminación de las mujeres.

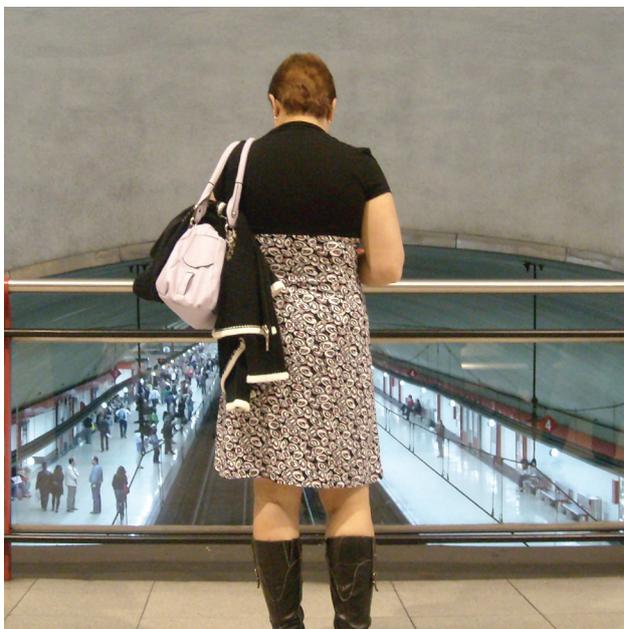
Obviamente, esto obliga a una reflexión crítica sobre el discurso jurídico en clave de género o, lo que es lo mismo, a un análisis sensible al género de las normas que rigen nuestras vidas. Y todo ello en aras de apostar por una verdadera sociedad democrática avanzada capaz de posicionar a las personas (y a sus demandas de ciudadanía) en el centro del discurso jurídico.

Solo desde este prisma posicionado las normas y sus intérpretes y aplicadores serán capaces de garantizar los derechos de las mujeres en tanto que personas y, por ende, sujetos jurídicos/políticos, incluidos, los derechos sexuales y derechos reproductivos con un reconocimiento expreso del derecho a la autonomía corporal. Solo desde este prisma de análisis la sexuación de los sujetos de derechos cobrará la relevancia que requiere. Máxime porque es la única forma de romper con la neutralidad y objetividad imperante en el discurso jurídico y de apostar por una verdadera implementación de la perspectiva de género que permita pensar en las personas desde el mismo instante de la elaboración de la norma hasta su dimensión más práctica y, por tanto, más cercana a las mismas como es en el momento de su interpretación y/o aplicación.

El futuro, en estos momentos, pasa por seguir apostando por desarrollos normativos que – desde los postulados del derecho antidiscriminatorio– sean capaces de revertir la estructura socio/sexual del sistema sexo/género. De ahí la importancia –por ejemplo– de la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE, núm. 212) de 1 de septiembre de 2018 de la Orden JUS/902/2018, de 31 de agosto, relativa al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se crea un Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde la perspectiva de género. Los datos son los que son y la realidad pone de manifiesto que la subjetividad jurídica y política de las mujeres sigue sin estar consolidada.

“Esto obliga a una reflexión crítica sobre el discurso jurídico en clave de género o, lo que es lo mismo, a un análisis sensible al género de las normas que rigen nuestras vidas”

De ahí los riesgos siempre latentes de involución. Riesgos cuyo punto nuclear estriba en las reticencias a reconocer desde la norma la sexuación de los sujetos de derechos y sus implicaciones en la articulación de las diferentes relaciones jurídicas. Llegados a este punto los análisis y las evaluaciones de lo conseguido y los retos pendientes son esenciales si lo que se quiere es avanzar. Por tanto, evaluaciones como las recogidas en el libro colectivo coordinado por la profesora Asunción Ventura y el profesor Santiago García –bajo el título “El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007” (publicado en la editorial Aranzadi)– se erige en norma de cabecera en estos momentos. Concluso, por tanto, estas líneas con una invitación a su lectura en tanto que a buen seguro arrojará luces sobre cuestiones actualmente latentes en materia de igualdad efectiva y real.



Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro

El mercado, el Estado y el feminismo, de 1974 a 2018



Begoña San José Serrán

Fórum de Política Feminista.

Fue Secretaria Confederal de la Mujer de CC00 de 1977 a 1980.

 @forumpfeminista

En la Red C8M

He vivido tres crisis económicas: la del petróleo de 1974, la de 1993 y ésta que empezó en 2008 y no termina. La crisis de los 70 coincidió con la transición democrática tras la muerte de Franco. En ella se despidió a muchas mujeres (al 17%, bajando de 3,6 millones de mujeres con empleo en 1974 a 2,9 millones en 1984) para que amortiguaran el paro, pues por la herencia del franquismo éramos pocas, nuevas (se abandonaba el empleo al casarse o al tener el primer hijo) y se decía que cada mujer quitaba el empleo a un padre de familia. El movimiento feminista luchó para que la incipiente democracia no asumiera y reprodujera esas pautas discriminatorias.

En la crisis de los 90, la tasa de paro femenino rebasó el 30% de 1993 a 1995, casi el doble de la masculina, que superó en ese trienio el 17%, muy marcada por la destrucción de empleo industrial tras la entrada de España en la UE y la globalización, que afectó más a los hombres, y se recuperó con la aún más masculinizada construcción. Pero fue una década de empoderamiento político, y, en menor medida económico, de las mujeres a nivel mundial, y no hubo desánimo ni retirada del empleo.

Es justamente el modelo basado en el crecimiento inmobiliario y financiero el que estalló en 2008. Las personas en paro crecieron de 1,8

“El movimiento feminista afronta esta crisis con fortalezas y debilidades.

Entre sus fortalezas está un nivel histórico de movilización, protagonizada sobre todo por mujeres muy jóvenes, y un mayor interés por la economía.

Entre sus debilidades, una cultura antilaboral y anti institucional alimentada por el paro y la precarización del empleo, que no interpela al Estado en su obligación de redistribuir recursos y garantizar derechos”

a 6 millones de 2007 a 2013, manteniéndose en toda la década una tasa de paro más alta en las mujeres que en los hombres, siendo aún del 19% y 15,6% en 2017. Pero el ajuste se hizo más por edad y situación migratoria que por sexo, con una tasa de paro superior al 37% en los y las menores de 24 años en toda la década, y por encima del 17% de 2009 a 2017 en las y los inmigrantes, para quienes ha supuesto de hecho la expulsión del 15%, siendo peor la situación de las mujeres jóvenes y de las inmigrantes.

“Ahora ya no somos pocas, tenemos masa crítica para un cambio estructural, no sólo queremos cuidar, y no queremos cuidar solas”



El capitalismo neoliberal del siglo XXI ya no ataca a las mujeres en conjunto, sino que usa el ‘divide y vencerás’. Expande sistemáticamente el individualismo, la falacia de la libre elección y la desconfianza hacia las organizaciones y la acción colectiva, y por otra, pervierte derechos y opciones vitales como la sexualidad y la maternidad, para convertirlas en mercancía que unas producen y otros consumen.

El movimiento feminista afronta esta crisis con fortalezas y debilidades. Entre sus fortalezas está un nivel histórico de movilización, protagonizada sobre todo por mujeres muy jóvenes, y un ma-



yor interés por la economía. Entre sus debilidades, una cultura antilaboral y anti institucional alimentada por el paro y la precarización del empleo, que no interpela al Estado en su obligación de redistribuir recursos y garantizar derechos.

El Gobierno del PP, encantado, se ponía un lazo violeta el 8M después de dismantelar y recortar las políticas de igualdad.

El nuevo Gobierno del PSOE no puede conformarse con volver a una relación clientelar o de colegas con ciertas élites afines del movimiento feminista. Debe tener la voluntad y la inteligencia de establecer una interlocución abierta y eficaz con el feminismo crítico, plural, reivindicativo y transformador. Ahora ya no somos pocas, tenemos masa crítica para un cambio estructural, no sólo queremos cuidar, y no queremos cuidar solas.



Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro

A vueltas con la brecha digital de género



Rocío Anguita Martínez

Profesora Titular Dpto. Pedagogía. Miembro de la Cátedra Estudios de Género. Universidad de Valladolid.



En la Red C8M

Como cualquier servicio con fuertes componentes económicos, la implantación de internet a lo largo de los últimos 30 años ha sido desigual a lo largo y ancho del mundo, siendo más rápida y democrática en los países occidentales del norte. No obstante, ello no quiere decir que el acceso sea universal ni, lo más importante, que todas las personas tengan las mismas capacidades y posibilidades de uso de dichas tecnologías.

La brecha digital fue definida originalmente como la dificultad de acceso a internet por parte de algunos sectores de la población mundial, ya sea en razón de edad, género, clase social, o de otros elementos socioculturales y/o económicos. En nuestro país, esta brecha de acceso se ha ido cerrando con bastante celeridad, excepto en el caso de algunos colectivos concretos como veremos más abajo.

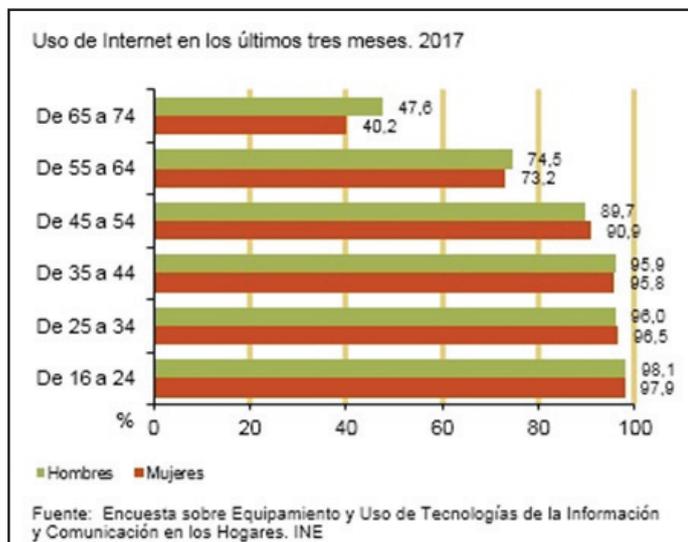
En lo que respecta a las mujeres, la llamada brecha digital de género; es decir, la dificultad de acceso a internet por el hecho de ser mujeres, el Instituto Nacional de Estadística (INE) la define en términos cuantitativos como “la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales” (INE, 2018).

“No podemos obviar el hecho de que el mundo de las tecnologías digitales sigue atravesado por el sexismo y el androcentrismo, al igual que el resto de sistemas sociales que nos rodean”



Los datos de los que disponemos nos hablan de que esta brecha, hoy por hoy en nuestro país, está desapareciendo en los grupos de población más joven y se acentúa con la edad, siendo todavía relevante en el colectivo de mujeres mayores, tal y como podemos ver en el Gráfico 1.

Gráfico 1



No obstante, a partir de aquí deberíamos examinar qué está pasando con el uso de internet y todo el campo asociado al mismo. Es lo que se denomina como la tercera brecha digital de género, que se refiere al uso de aplicaciones y la reproducción de roles y estereotipos de género en dicho uso, tanto en contenidos como en resultados: ellas están más interesadas por los contenidos culturales, educativos y de ocio (sociedad y famoso) mientras que ellos se interesan por el ocio y los deportes (juegos, deportes e informática) (Estébanez y Vázquez, 2013, p. 16). Podemos matizar un poco más estos datos con las últimas cifras facilitadas por el INE, que nos confirman la tendencia a que las mujeres sean más activas en la participación en redes sociales y la búsqueda de información sobre temas de salud, mientras que todavía existe una brecha importante en lo referido a venta/compra por internet, manejo de banca electrónica, uso del correo electrónico, la lectura de noticias on line o el uso de espacios de almacenamiento en internet (Ver Tabla 1).

No podemos obviar el hecho de que el mundo de las tecnologías digitales sigue atravesado por el sexismo y el androcentrismo (Donoso, 2014; Sainz, 2017), al igual que el resto de sistemas sociales que nos rodean. Especial relevancia tienen en este contexto las conductas de acoso y vio-

lencia de género contra las mujeres en internet y las redes sociales. Estas redes sociales son un espacio donde se sienten acosadas y más vulnerables que los chicos a través de dos mecanismos, por un lado, como un espacio de amenaza y, por otro, como espacio donde hacer públicas conversaciones e imágenes que pertenecen a la vida privada de las víctimas (Momoito San Martín, 2014, p. 22).

Un último elemento a considerar que está incidiendo gravemente en el mantenimiento de la brecha digital de género es el hecho de que seguimos teniendo muy pocas niñas y mujeres interesadas en el mundo tecnológico desde una perspectiva formativa y no va a ser una cuestión de tiempo. En la serie temporal y los datos disponibles del último curso académico ofrecidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (ver Cuadro 2) podemos ver que las mujeres siguen estancadas entre el 15 y el 20% del alumnado en las carreras vinculadas a las TIC (Informática, Telecomunicaciones,...). Ello tiene una consecuencia directa en la infrarrepresentación de las mujeres en el sector profesional tecnológico, estando por debajo del 30% en el personal en este sector (Martínez-Cantos y Castaño, 2017).

Las propuestas se centran en promover el activismo social informático por parte de las jóvenes que les permita romper con los estereotipos, también en las redes sociales e internet, acercándoles las posibilidades que permiten las redes frente a un uso más personal e íntimo. En este marco es fundamental promover el aprendizaje de uso de las TIC y las redes sociales más allá del uso y manejo, también sobre la configuración y representación de sus contenidos, haciendo hincapié en las habilidades sociales y emocionales y la comunicación relacional para aprender a visualizar y manejar los elementos personales (Barragán y Pinto, 2013). Igualmente es clave denunciar las formas de acoso sexista que se producen a través de las TIC y las redes sociales como una forma de sacarlas de las "conductas normalizadas" por parte de los y las jóvenes (Estébanez y Vázquez, 2013).

Tabla 1. Porcentaje de usuarios de Internet en los últimos 3 meses por tipo de actividad realizada. 2017 (% de personas de 16 a 74 años)

	Mujeres	Hombres
Recibir o enviar correo electrónico	77,8	81,9
Telefonar a través de Internet	35,8	34,7
Participar en redes sociales	70,0	65,2
Compartir contenidos propios en páginas web	42,8	41,6
Leer noticias, periódicos o revistas	75,1	79,9
Buscar información sobre temas de salud	72,4	62,3
Buscar información sobre bienes o servicios	72,9	76,1
Utilizar servicios relacionados con viajes y alojamiento	54,0	54,5
Compras por internet	44,9	49,7
Vender bienes o servicios	14,0	17,0
Banca electrónica	51,9	57,2
Utilizar material de aprendizaje on line	25,4	26,4
Realizar algún curso on line	14,6	14,9
Utilizar algún espacio de almacenamiento en Internet	36,6	43,8
Interactuar con las administraciones públicas	60,4	62,6

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. INE (2017)

Cuadro 2. Alumnas matriculadas en los estudios relacionados con TIC en las universidades españolas. Curso 2016/17

Estudios de Grado	Total	Mujeres	% Mujeres
Informática	46.032	5.589	12'14
Ingeniería de computadores	1.959	202	10'31
Ingeniería de telecomunicación	13.872	2.843	20'49
Ingeniería en electrónica	4.627	764	16'51

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018). Disponible en: <http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Alumnado/Estadistica/2016-2017/1GradoCiclo/CapituloI/&file=pcaxis>

Referencias

- Barragán, Raquel; Ruíz, Estrella (2013). Brecha de género e inclusión digital. El potencial de las redes sociales en educación. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 17(1), 309-323. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev171COL4.pdf>
- Donoso-Vázquez, Trinidad (Coord.) (2014). Violencias de género 2.0. Barcelona: Kit-book/Gredi Donna. Recuperado de: <http://gredidonna.blogspot.com/p/publicacions.html>
- Estébanez, Ianire; Vázquez, Norma (2013). La desigualdad de género y el sexismo en las redes sociales. Vitoria: Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco. Recuperado de: http://www.euskadi.eus/contenidos/noticia/liburua_sexismoa_gazteak_7/es_def/adjuntos/sexismo_gizarte_sareetan_c.pdf
- INE (2018). Mujeres y hombres en España 2018. Madrid: INE. Recuperado de: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleGratis
- Martínez-Cantos, José L.; Castaño, Cecilia (2017). La brecha digital de género y la escasez de mujeres en las profesiones TIC. Panorama Social, 25, 49-65. Recuperado de: https://www.funcas.es/publicaciones_new/Sumario.aspx?IdRef=4-15025
- Momoito San Martín, Andrea (2014). Violencias patriarcales en la red: internet al servicio de la violencia contra las mujeres. En Trinidad Donoso-Vázquez (Coord.) Violencias de género 2.0. (pp. 13-28). Barcelona: Kit-book/Gredi Donna.
- Sáinz, Milagros (Coord.) (2017). ¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas. Madrid: Fundación Telefónica. Recuperado de: https://www.fundaciontelefonica.com/arte_cultura/publicaciones-listado/pagina-item-publicaciones/itempublicli/590/

Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro

Prioridades tras una década perdida para el empleo de las mujeres y la igualdad laboral



Elena Blasco Martín

Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.



En la Red C8M

Realizar un balance de lo que ha supuesto la década 2008-2018 para el empleo de las mujeres y para el logro de la igualdad laboral tiene un fácil denominador común: en conjunto, ha sido nefasto. Y ello, a pesar de contar con un importante marco normativo, del que destaca de manera notable la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Si bien no todo cabe en la mochila de la herencia de Rajoy, es cierto que ha sido durante los años de su mandato (noviembre 2011-junio 2018), cuando ha tenido lugar una involución más acusada de la situación sociolaboral de las mujeres y de la meta colectiva de la igualdad real.

Porque sobre la igualdad, continuamente postergada, no caben situaciones intermedias: o se avanza sustancialmente o se está retrocediendo. Por eso, tenemos que calificar la última década como perdida para el empleo de las mujeres en igualdad y para la igualdad laboral.

Además, debemos trazar las prioridades, acompañadas de propuestas de medidas y estrategias para alcanzarlas.

“Si bien no todo cabe en la mochila de la herencia de Rajoy, es cierto que ha sido durante los años de su mandato (noviembre 2011-junio 2018) cuando ha tenido lugar una involución más acusada de la situación sociolaboral de las mujeres y de la meta colectiva de la igualdad real”



Contexto de la década y datos para el diagnóstico

Las crisis agravan las desigualdades estructurales que caracterizan la situación laboral de las mujeres, que suele ser, si lo esbozamos a grandes pinceladas: menor empleo con peores condiciones laborales; un mayor paro, que les afecta en número (más desempleadas) y en períodos (paro de larga duración); abusivo uso de la temporalidad en sectores feminizados, una temporalidad global y estructural en España y característica de los nuevos empleos (en el 1º semestre 2018, el 38% de los contratos firmados, de duración de menos de 1 mes).

Por si fuera poco, les afectan en mayor medida las condiciones de precariedad, la discriminación salarial y son mayoría entre quienes reciben salarios más bajos. Acceden al empleo en sectores muy determinados (segregación horizontal, sectorial). Acceden a categorías determinadas, encontrando obstáculos en la promoción (segregación ocupacional, vertical, techo de cristal). Y, fundamentalmente, les afecta de manera especial la contratación a tiempo parcial, con las consecuencias discriminatorias (salarios, pensiones, prestaciones, promoción, etc.).

Abordemos esta panorámica mediante una breve comparativa 2008-2018, a partir de los últimos datos conocidos. Por ejemplo, el mapa de género que dejan los datos del paro registrado de septiembre vuelve a ser homogéneo: en todas las provincias, en todas las CCAA, el número de mujeres registradas como paradas supera al de los hombres. En concreto, termina septiembre con 1.889.358 desempleadas, al incrementarse el número de paradas en 14.284 mujeres en relación al mes de agosto, aumento de más del doble que en los hombres, en números absolutos. Y, respecto a septiembre de 2017, el desempleo masculino baja para 126.314 hombres, mientras que el femenino desciende para 81.359 mujeres. Es decir, la tercera parte (39%).

“Las crisis agravan las desigualdades estructurales que caracterizan la situación laboral de las mujeres, que suele ser, si lo esbozamos a grandes pinceladas: menor empleo con peores condiciones laborales; un mayor paro, que les afecta en número (más desempleadas) y en períodos (paro de larga duración); abusivo uso de la temporalidad en sectores feminizados, una temporalidad global y estructural en España y característica de los nuevos empleos (en el primer semestre de 2018, el 38% de los contratos firmados tuvieron una duración de menos de 1 mes)”

Por eso, porque vemos el avance mes a mes, decimos que la bolsa del paro registrado se va feminizando de manera imparable. En septiembre de 2018 son mujeres el 59% de las personas inscritas en el paro registrado. Hace 10 años, en septiembre de 2008, suponían el 46%, con 1.406.636 desempleadas registradas. Diez años después 450 mil desempleadas registradas más y 13 puntos porcentuales más de peso en el paro registrado.

Comparando los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA), del 2º Trimestre de los años 2008 y 2018, observamos lo siguiente:

- **Actividad.** En 2018 hay 500 mil activas más que en 2008 (en su gran mayoría han ido al desempleo, como veíamos). Y, aunque ha disminuido, persiste todavía una gran brecha de género, hay 1.570,3 mil mujeres menos que hombres incorporadas a la actividad. La tasa de actividad actual de las mujeres es de 53,29%, y la de los hombres el 64,62%. Brecha de género de 11,33 puntos porcentuales.

- **Ocupación.** En la actualidad hay 1.712,6 mil mujeres menos que hombres con ocupación/empleo, a pesar de que hay menos mujeres incorporadas a la actividad, como veíamos. La brecha, con respecto a 2008, ha disminuido, pero no por el aumento sustancial de mujeres ocupadas (que en estos 10 años solo ha aumentado en unas 100 mil), sino por el descenso de hombres ocupados (que ha bajado en casi millón y medio, 1.421 mil).

- **Tiempo completo.** De cada 10 empleos a tiempo completo, solo 4 son ocupados por mujeres (40,5%). Tienen este tipo de empleo 16.444,3 mil personas, de las cuales son hombres 9.788,2 mil y son mujeres 6.656,1 mil. Respecto a hace 10 años hay menos mujeres trabajando a tiempo completo (unas 100 mil menos), y fundamentalmente, hay menos hombres (1,7 millones).

- **Tiempo parcial.** En la actualidad, 3 de cada 4 empleos a tiempo parcial son ocupados por mujeres. De 2.899,7 mil personas con empleo a tiempo parcial, son hombres 740,1 mil y mujeres 2.159,6 mil; es decir, el 74,5%. Respecto a 2008, en que casi 8 de cada 10 empleos a tiempo parcial eran de mujeres, ha ganado terreno el empleo a tiempo parcial tanto en hombres como en mujeres (ahora 450 empleos más: unos 250 mil en hombres y 225 mil mujeres). Es importante destacar que aún hoy 1 de cada 4 ocupadas lo está en un empleo a tiempo parcial. Del total de mujeres ocupadas, el 24,49% lo está a tiempo parcial), en un porcentaje que triplica

“Situamos las prioridades en más empleo de calidad para las mujeres, sin segregación sectorial u ocupacional; aumento de los salarios mínimos, el interprofesional y el que rige por convenio; protección social y pensiones universales y sostenibles, sin brechas de género. Equiparación y dignificación del empleo del hogar. Acabar con la precariedad laboral. Y el objetivo irrenunciable de construir una sociedad inclusiva e igualitaria, sin discriminaciones ni violencias hacia las mujeres”



al de hombres (del total de hombres ocupados, solo el 7% lo está a tiempo parcial, menos de 1 de cada 10).

- **Temporalidad.** En el segundo trimestre de 2018 ha crecido en 69 centésimas, y alcanza casi a 3 de cada 10 personas ocupadas (27%). Del total de hombres asalariados, tiene un contrato temporal 1 de cada 5, mientras que en el caso de las mujeres, alcanza a 1 de cada 4.

- **Tiempo parcial involuntario.** Es la principal causa para hombres (59,5%) y mujeres (52,3%). Pero para las mujeres, el cuidado de personas es también una importante causa del tiempo parcial. Lo es para el 13,8%, en cambio, solo el 1,6% de los hombres alegan esta razón. Ellas multiplican por 10. Estos datos nos demuestran que nuestro país continúa con una falta de conciliación y corresponsabilidad real; los pequeños avances en excedencias, reducciones, permisos y licencias por y para cuidado de menores y mayores dependientes suponen una verdadera trampa que no responde a la necesidad social real que existe sobre conciliación y corresponsabilidad.

- **Salarios y brecha salarial:** Datos publicados en junio por el INE sobre la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2016 (EES 2016), “El salario medio anual de las mujeres fue de 20.131,41 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.924,43 euros”. En todas las ocupaciones y en casi todas las actividades económicas las mujeres tuvieron en 2016 un salario inferior al de los hombres. La Encuesta anual de Estructura Salarial (EES) del INE muestra el carácter estructural de la brecha de género. Las mujeres dejaron de percibir, por ganancias medias anuales, en 2009, 5.499 euros; en 2010, 5.744 euros; en 2011, 5.900, en 2012, 6.144,72 euros... y en 2016, 5.793 euros. En una década, 300 euros rebajados a la brecha.

La feminización de los salarios más bajos: la proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), fue del 16,8% en 2016. Entre este grupo, el 64,3% eran mujeres.



CCOO imparable en la defensa de los derechos de la clase trabajadora, de los derechos de las mujeres, de la igualdad

Desde la acción sindical no hemos permanecido, ni mucho menos, impasibles ante la carga de los efectos de la crisis, la ofensiva neoliberal y las políticas de recortes del Gobierno del PP en la clase trabajadora, con el negativo impacto de género que han conllevado. Baste recordar, por ejemplo, las huelgas generales en las que hemos participado:

- **La HG 29-S.** Esta huelga, de 24 horas, tuvo lugar el 29 de septiembre de 2010, y fue convocada por CCOO, CGT y UGT contra la reforma laboral, la reducción salarial en el sector público y la congelación de las pensiones propiciada por el Gobierno de Rodríguez Zapatero, siguiendo las instrucciones de Bruselas.

- **Las HG del 29-M y 14-N.** El Gobierno del PP surgido de las elecciones de noviembre de 2011 y presidido por Rajoy radicalizó las políticas mal llamadas de austeridad, eliminando derechos básicos sociales y sindicales, incrementando el desempleo con su reforma laboral y empobreciendo a la inmensa mayoría de la ciudadanía. En este contexto CCOO y el movimiento sindical en su conjunto organizamos y llevamos a efecto las huelgas generales el 29 de

marzo, contra la reforma laboral aprobada el 19 de febrero, y la del 14 de noviembre de 2012, contra las políticas de ajuste del Gobierno.

Las gentes de CCOO estuvimos, en confluencia con los movimientos sociales, en las calles, formando parte de las llamadas “mareas”: la marea verde, por una escuela pública, laica, gratuita, universal, coeducativa y de calidad, y llamamos a la huelga educativa general en España el 22 de mayo de 2012. La marea blanca, contra los recortes en Sanidad; la naranja, contra los de los Servicios sociales; la negra, contra los recortes en empleo y servicios públicos, etc.

Y hemos estado en las movilizaciones feministas. Con diversas plataformas feministas protestamos contra el cierre del Ministerio de Igualdad, contra los recortes en políticas de igualdad, contra la amenaza de la llamada “Ley Gallardón” hacia el derecho al aborto y los derechos reproductivos de las mujeres, contra las violencias machistas, contra las políticas restrictivas migratorias de la UE y la crisis de las personas refugiadas (con grave impacto hacia las mujeres refugiadas), etc. Una presencia en las movilizaciones feministas que tuvo un punto álgido este pasado **8 de marzo**, cuando CCOO y UGT convocaron una **huelga general de 2 horas por turno**, sumándose a la movilización feminista internacional, y que continúa.

Ahora, situamos las prioridades en más empleo de calidad para las mujeres, sin segregación sectorial u ocupacional; aumento de los salarios mínimos, el interprofesional y el que rige por convenio; protección social y pensiones universales y sostenibles, sin brechas de género. Equiparación y dignificación del empleo del hogar. Acabar con la precariedad laboral imperante. Y el objetivo irrenunciable de construir una sociedad inclusiva e igualitaria, sin discriminaciones ni violencias hacia las mujeres.

Han pasado 10 años de muchas victorias y derrotas, pero la lucha y la reivindicación de la mujeres sindicalistas y feministas no cesa. Hoy, mas que nunca, nuestro **#EnClaveVioleta** es imprescindible y necesario.

“Han pasado 10 años, de muchas victorias y derrotas, pero la lucha y la reivindicación de la mujeres sindicalistas y feministas, no cesa, hoy mas que nunca, nuestro **#EnClaveVioleta** es imprescindible y necesario”



Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro

¿Para cuándo una cooperación internacional con perspectiva de género?



Cristina Faciabén Lacorte

Secretaria Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO.



En la Red C8M

En ningún país del mundo existe la igualdad de género plena, efectiva y real. En el mundo del trabajo, y si tomamos como referencia el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2018 “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018”, publicado con ocasión del 8 de Marzo de este año, comprobamos la situación diferenciada para hombres y mujeres en términos de empleo. Estas brechas van desde tasas de actividad femenina del 45% frente al 75% de los hombres, a una mayor presencia en el desempleo, que llega a doblarse en los Estados Árabes y África del Norte, pasando por un trabajo no remunerado que en el caso de las mujeres llega al 42%, frente al 20% de los hombres en países en desarrollo. Todas estas diferencias entre los géneros en el mercado laboral agravan las disparidades entre mujeres y hombres.

El último epígrafe del Informe de la OIT conmina a los Estados y a los agentes sociales a implicarse más activamente y a redoblar los esfuerzos en la lucha contra la discriminación y por la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

Las organizaciones sindicales, como agentes sociales activos a nivel nacional e internacional, y trabajando conjuntamente con redes de coope-

“La drástica reducción de los presupuestos para cooperación ha afectado dramáticamente a los proyectos de cooperación internacional dirigidos a la lucha por la igualdad de género en el mundo”

ración y solidaridad a nivel global, venimos realizando iniciativas en pos de la igualdad de género en el mundo del trabajo desde hace décadas.

Estas iniciativas se enmarcan en las actividades de la Cooperación Sindical Internacional para el Desarrollo. CCOO y su Red de Cooperación, donde se encuentran integradas federaciones, confederaciones territoriales, fundaciones e institutos, principalmente la Fundación 1º de Mayo y la red terri-

torial de Paz y Solidaridad, llevamos promoviendo este tipo de acciones desde finales de los 80, en estrecha colaboración con nuestras organizaciones socias en América Latina y Caribe, en África y en Países Árabes. La especialización en este ámbito de la cooperación internacional se vio reconocida tanto en la Ley de Cooperación de 1988, como en los sucesivos Planes Directores de la Cooperación Española, con el reconocimiento del papel de las organizaciones sindicales como agentes de desarrollo.

Desafortunadamente, desde 2011 se ha interrumpido abruptamente nuestra actividad en Cooperación Internacional, como consecuencia de las políticas de recortes del gasto público y que han tenido una especial incidencia sobre los fondos destinados a la cooperación española, llevadas a cabo por los sucesivos Gobiernos del Partido Popular con Mariano Rajoy al frente, pero también



“Otra consecuencia negativa ha sido la importante merma de capacidades en igualdad de género, así como el desmantelamiento y desaparición de recursos humanos valiosos como las Unidades de Género”

de una clara estrategia política de apartar a los sindicatos de la cooperación internacional, reservando los escasos recursos de Cooperación a ONG, incluso para proyectos de cooperación sindical, sobre la que no tienen experiencia, conocimientos ni contrapartes.

La drástica reducción de los presupuestos para cooperación ha afectado dramáticamente a los proyectos de cooperación internacional dirigidos a la lucha por la igualdad de género en el mundo y a la consecución de dicho objetivo.

El presupuesto para promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres supuso el 1,64% del total de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) entre 2013-2014 .

La actividad de cooperación internacional de CCOO, teniendo en cuenta que la igualdad de género ha sido y sigue siendo uno de nuestros principales ejes de actuación, también se ha visto gravemente afectada por este ajuste presupuestario y por el cambio de rumbo de la política de cooperación española.

Los balances y evaluaciones realizadas por especialistas en la materia muestran el preocupante descenso del peso de la igualdad de género en la cooperación española. La mayoría de la actividad entre 2011 y 2017, se ha concentrado en la transversalización de la igualdad de género en sectores-prioridades como la gobernabilidad y la salud. La escasa calidad y adecuación de los proyectos ha



supuesto su pérdida de visibilidad y casi desaparición. Otra consecuencia negativa ha sido la importante merma de capacidades en igualdad de género, así como el desmantelamiento y desaparición de recursos humanos valiosos como las Unidades de Género.

Ante el nuevo contexto que establece la Agenda 2030 y que asume el reto y prioriza la igualdad de género como un Objetivo de Desarrollo Sostenible concreto, al tiempo que la transversaliza en el resto de contenidos, es imprescindible que el Estado español recupere el papel activo y efectivo en la promoción de la igualdad que tuvo antaño su Cooperación Internacional al Desarrollo y garantice la participación activa de las organizaciones sindicales para este propósito, tal y como establecen los ODS. Desde CCOO no somos optimistas respecto a este último elemento, por lo menos a corto plazo, a pesar del cambio de Gobierno en España.

Para CCOO, en la línea del Grupo de Género de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo, de la cual somos miembros, consideramos cuatro puntos clave para conseguir que la Igualdad de género recupere el papel que debe ocupar. En primer lugar, es preciso **mantener una doble priorización de la igualdad de género**, como

sector específico y como un enfoque transversal, en la política de Cooperación al Desarrollo. Asimismo, debe dotarse el **presupuesto adecuado y suficiente**, con la asunción de compromisos concretos e integrando indicadores adecuados de seguimiento. En tercer lugar, la **institucionalización de la Igualdad de Género** exige dotar de **recursos humanos capacitados a las Unidades de Género** en los distintos ámbitos de la administración relacionados con la cooperación al desarrollo. Por último, debería recuperarse, al menos, el porcentaje estipulado en el III Plan Director del 15% de la AOD (el 9% para género en desarrollo y el 6% para salud sexual y reproductiva).

“Es preciso mantener una doble priorización de la igualdad de género, como sector específico y como un enfoque transversal, en la política de Cooperación al Desarrollo”



Cristina Faciabén Lacorte, Jira Bulahi (delegada saharauí para España), Alejandra Ortega Fuentes y Empar Pablo Martínez durante una reunión en CCOO

Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro

Las mujeres y el trabajo autónomo



María José Landaburu Carracedo

Abogada y secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE).

 @mjlandaburu

Actualmente el trabajo autónomo es el régimen profesional más masculinizado, donde solo 1 de cada 3 trabajadores es mujer. Además, nuestras reivindicaciones han sido relegadas de las reivindicaciones feministas globales: somos trabajadoras en un mundo profesional de hombres, representadas por hombres, y privadas de derechos constitucionales básicos como la huelga.

Las mujeres autónomas nos encontramos con una dificultad doble, trabajando en un mundo profesional no siempre fácil, y hacerlo siendo mujeres. Después de muchos años sin políticas activas para el emprendimiento femenino, queremos cambiar esta situación: salir de nuestro encasillamiento, tomar las riendas de nuestro futuro.

Por eso, desde UATAE apostamos hace muchos años por participar activamente en todos los espacios de reivindicación feminista: en esta lucha global, las mujeres también debemos visibilizarnos en nuestra condición de trabajadoras autónomas para poner nuestras reivindicaciones encima de la mesa.

El pasado 8 de marzo las autónomas nos sumamos a la huelga feminista y a las manifestaciones convocadas en múltiples ciudades del país. Como autónomas no constamos en las cifras oficiales. Nadie pudo contabilizar en las estadísticas cuántas fuimos, pero paramos nuestras actividades y

“Desde UATAE apostamos hace muchos años por participar activamente en todos los espacios de reivindicación feminista: en esta lucha global, las mujeres también debemos visibilizarnos en nuestra condición de trabajadoras autónomas para poner nuestras reivindicaciones encima de la mesa”

estuvimos juntas por primera vez en una manifestación. Reivindicando cuestiones universales que nos afectan a todas, pero también cuestiones que nos afectan de forma particular a las autónomas.

Además, las trabajadoras autónomas sufrimos la brecha más grande en nuestras pensiones: cobra-



mos un 26% menos de jubilación los autónomos, que ya de por sí es un 41% menor con respecto a los asalariados y que no alcanza el salario mínimo profesional. Somos jubiladas más pobres, madres con menos protección social y cuando tenemos que cerrar nuestros negocios no tenemos una prestación por cese de actividad. Un régimen laboral que nos desprovee de los derechos como ciudadanas.

La experiencia de participar en la huelga feminista nos reveló por primera vez que nunca más las mujeres autónomas vamos a estar solas, y que saldremos siempre que sea necesario a luchar por nuestros derechos y los del resto de trabajadoras.

La labor que desde los sindicatos, desde organizaciones como la nuestra y desde la sociedad civil se hace es fundamental para continuar con la lucha política feminista y articular nuestras demandas. Una lucha que continuará solamente si estamos juntas, si nos apoyamos mutuamente, si nos ayudamos las unas a las otras.

“Las trabajadoras autónomas sufrimos la brecha más grande en nuestras pensiones: cobramos un 26% menos de jubilación los autónomos, que ya de por sí es un 41% menor con respecto a las personas asalariadas y que no alcanza el salario mínimo profesional. Somos jubiladas más pobres, madres con menos protección social y cuando tenemos que cerrar nuestros negocios no tenemos prestación por cese de actividad”



Balance de una década regresiva: resistencias, respuestas y retos de futuro

Los estudios de género y la educación en igualdad en los distintos niveles educativos



Rosa San Segundo Manuel

Catedrática de la Universidad Carlos III de Madrid. Directora del Instituto Universitario de Estudios de Género de la UC3M. Presidenta de la Junta Gestora de la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género (EUFEM).

 @Rosasansegundo

En la Red C8M

Las mujeres durante siglos y milenios han tenido vetado el acceso al saber institucionalizado 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. Esta exclusión de todo el sistema de enseñanza, de la alfabetización, de las universidades y de las academias científicas, ha llegado y perdura, de formas distintas, hasta el siglo XXI.

Sólo hace cien años se eliminaron las barreras administrativas que impedían el acceso de las mujeres a la universidad, en los primeros decenios sólo algunas acceden a los estudios universitarios. Y es en el decenio de los años treinta cuando se escolariza a niñas de forma más generalizada. El marco legislativo que aprueba por vez primera la igualdad entre hombre y mujeres no tiene más de 30 o 40 años, dependiendo de cada país. En España fue en la Constitución de 1978 donde se promulgó, por vez primera, la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el marco jurídico, y terminó con una situación legal de segregación y exclusión severísima en todos los contextos. Se han promulgado distintas leyes de educación; en 35 años ha habido

“Es imprescindible una educación pública de calidad, una educación en valores, en igualdad, en paridad, inclusiva en todos sus contenidos”

siete leyes distintas de educación, según se han alternado periodos conservadores o mas progresistas en los distintos gobiernos.

En el sistema educativo, como en todos los ámbitos, es muy difícil introducir la igualdad y la perspectiva de género. En el ámbito educativo completo 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 hay numerosos sesgos y discriminaciones de género. Existen sesgos de exclusión en los



contenidos de todo el sistema educativo, lo que necesariamente repercute en la perspectiva y significados de los diferentes aprendizajes.

La exclusiva mirada masculina al mundo del conocimiento ha reportado en la historia de la ciencia una fuente de prejuicios de género en la producción de conocimiento. El entramado de la ciencia tiene sesgos sexistas y androcéntricos, pues el sexismo ha impregnado y caracterizado los propios contenidos y el quehacer científico. 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 as-

pectos 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 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 educativas, los contenidos relativos a mujer son prácticamente inexistentes en la enseñanza primaria, secundaria e insignificantes en la universitaria, pues en todos los contenidos curriculares la mujer se encuentra excluida de las materias. Un intento de inclusión fue la asignatura denominada “Educación para la Ciudadanía”, que conformó un conjunto de asignaturas que mediante la Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo, se impartía en los distintos niveles de la educación primaria y secundaria. Generó grave polémica, incluso objeción de conciencia, ya que fue muy atacada por sectores conservadores que llegaron a su denuncia en distintos tribunales de Justicia, a pesar de encontrarse esta asignatura enmarcada como prioridad en el contexto europeo. Finalmente, la Ley Orgánica 2013, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), denominada como «Ley Wert», abolió la asignatura.

Se han continuado otros avances legislativos, otro hito extraordinario fue la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres de marzo de 3/2007 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 todas las esferas; en su artículo 24 incluye la inclusión del principio de igualdad en todo el sistema educativo de primaria y secundaria, y el 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 promo-

“La perspectiva de género se hace imprescindible en todo el marco educativo, en los contenidos de las disciplinas y en estudios específicos, así como su inserción en el ordenamiento académico, o sea, la incorporación y desarrollo de la perspectiva de género al nuevo diseño integral de la docencia, lo que es viable en tanto que se cuenta con las suficientes bases académicas, jurídicas, sociales y políticas para sustentar su plena incorporación en las enseñanzas regladas de primaria, secundaria y en los grados y postgrado oficiales”

“No puede el sistema educativo 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 social y democrático; además contravenir los derechos humanos reporta desigualdades”



ver la convergencia al Espacio Europeo de Educación Superior, denominado Plan Bolonia –que hubiera sido el momento propicio– ocurrió todo lo contrario. Las asignaturas con perspectiva de género, que se habían conseguido introducir en algunas carreras, fueron eliminadas o reducidas en muchas de ellas.

Sin embargo, la perspectiva de género se hace imprescindible en todo el marco educativo, en los contenidos de las disciplinas, y estudios específicos, así como su inserción en el ordenamiento académico, o sea la incorporación y desarrollo de la perspectiva de género al nuevo diseño integral de la docencia, lo que es viable en tanto que se cuenta con las suficientes bases académicas, 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 denominada “Estudios feministas y de género”, y de subáreas en el resto de las disciplinas, se reclama al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; se hace necesaria su inclusión, entre otros espacios, en el listado

de comisiones de conocimiento del Decreto 415/2015 y que se reconozca tanto para la docencia como la para la investigación.

En definitiva, es imprescindible una educación pública de calidad, una educación en valores, en igualdad, en paridad, inclusiva en todos sus contenidos. El siglo XX 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, con una diversidad de acciones que ha de superar, todavía, la ausencia de la mujer en los contenidos educativos. No puede el sistema educativo 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 social y democrático; además contravenir los derechos humanos reporta desigualdades, que no sólo denigran a quienes directamente las padecen, sino que nos denigran a todos, pues no podemos pretender constituir un modelo educativo adecuado desde prácticas segregacionistas.

#ES EL MOMENTO!

- DE LA IGUALDAD REAL
- DE RECUPERAR DERECHOS
- DE SUBIR LOS SALARIOS
- DEL EMPLEO DIGNO

CCOO

“Feminismos: Una mirada desde la sociología”, una herramienta doblemente útil



Begoña Marugán Pintos

Adjunta a la Secretaría de las Mujeres de la FSC CCOO y profesora de Sociología de la Universidad Carlos III (Madrid)

 @Begoa46

En la Red C8M

Desde hace años algunas disciplinas han creado áreas de especialización. La economía sería la más significativa. Según las economistas, era tan difícil introducir la perspectiva de género y el feminismo en la economía tradicional que tuvieron que crear una especialidad propia. Hoy, la economía feminista es un área reconocida en el ámbito académico y práctico y está aportando interesantes reflexiones y debates. Sin embargo, esta trayectoria no se ha producido en todas las ciencias sociales, fundamentalmente porque lo que existe es un pensamiento feminista multidisciplinar donde una serie de autoras y algún autor están sirviendo de base teórica para posteriores desarrollos antropológicos, psicológicos, histórico o sociológicos, entre otros. De ahí el título de este libro “Feminismos: una mirada desde la sociología”.

Hablamos de feminismos en plural porque la variedad de propuestas

teóricas así lo exige. Pero a ellas nos acercamos desde nuestra formación sociológica. Describimos cronológicamente las aportaciones que han realizado una serie de autoras y autores que consideramos relevantes en una primera parte, para pasar después a analizar fenómenos como las políticas de igualdad, la investigación, los modelos familiares, el cuidado, el trabajo o la violencia, a partir de lo aprendido en las mismas.

Nuestra pretensión no es otra que

se conozcan las teorías feministas para que diferentes profesionales puedan aplicarlas a sus campos disciplinares y vayamos acabando con una ciencia que ha sido ciega, sorda y muda a la realidad de las mujeres, teniendo al hombre (varón) como único objeto de la misma, puesto que en el ámbito sociológico y en general en las ciencias sociales las teorías feministas han supuesto una revolución epistemológica, y, sin embargo, al menos el alumnado que estudia sociología, desconoce a gran parte

“Después de años de cuestionar al feminismo y a las feministas se ha llegado a un reconocimiento de la importancia del mismo. Hoy es frecuente escuchar a personas de distintas ideologías autodenominarse “feministas”, lo que no implica que todas las personas que así se definan conozcan la genealogía de un pensamiento que tiene más de dos siglos de historia, ni muchas de las prácticas políticas realizadas por este movimiento”



de las autoras feministas y la mayoría de los conceptos básicos del feminismo.

En la constatación de esta carencia formativa reside el origen del libro. M^a Jesús Miranda —a la que solo puedo elogiar— y yo misma entendimos en su día que esta falta de formación era aún más grave en un momento en el que tanto las empresas como las administraciones demandaban personal formado en género para elaborar planes y políticas de igualdad.

Un texto que una vez publicado adquiere mayor valor, puesto que después de años de cuestionar al feminismo y a las feministas se ha llegado a un reconocimiento de

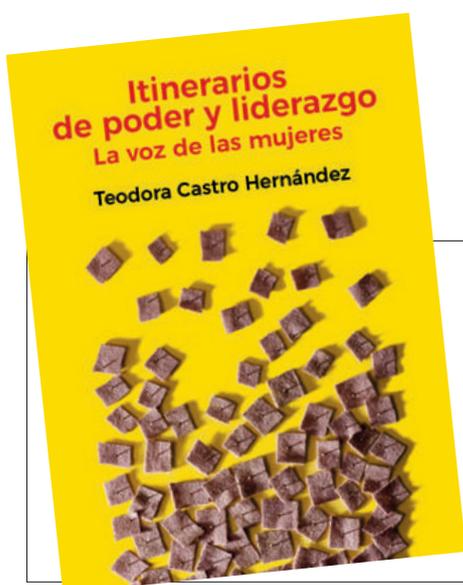
la importancia del mismo. Hoy es frecuente escuchar a personas de distintas ideologías autodenominarse “feministas”, lo que no implica que todas las personas que así se definan conozcan la genealogía de un pensamiento que tiene más de dos siglos de historia, ni muchas de las prácticas políticas realizadas por este movimiento. Una población para la cual sería de gran utilidad, puesto que usamos un lenguaje accesible a todos los públicos.

Personalmente, volver a leer a “los padres de la sociología” con gafas de género ha sido un ejercicio apasionante al ver de modo diferente a mis autores de refe-

rencia, pero recuperar a Beauvoir, Friedan, Michel Sullerot, Zetkin, Kollontai, Fraser, Butler, Young, Sassen, Haraway o Rodríguez Magda y seleccionar algunos de sus fragmentos no lo ha sido menos.

Sin embargo, no queríamos quedarnos sólo en recuperar la teoría, sino que intentamos mostrar cómo esas teorías permiten analizar la sociedad española actual. De ahí una segunda parte mucho más sociológica donde la vida se ve a través de esa gran ventana que nos ofrecido los feminismos de todos los tiempos y de los cuales esperamos y nos comprometemos a seguir aprendiendo. Espero que os guste.

Itinerarios de poder y liderazgo. La voz de las mujeres



Teodora Castro Hernández

Feminista. Maestra. Activista de la coeducación.
Defensora de la escuela pública.
En el corazón: sindicalista de CCOO
con orgullo y pasión.

 @Tedo_Cas



Es el título con el que finalmente se publicó la investigación enmarcada en mi tesis doctoral. Las preguntas que la orientaron fueron sobre el concepto de poder, liderazgo y el ejercicio de los mismos: ¿Qué es el poder y cómo se ejerce? ¿Existen diferen-

cias entre mujeres y hombres en la concepción y ejercicio del poder? ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? ¿Existe un liderazgo femenino?

Interrogantes con los que yo misma pretendía entender las razones por las que los datos aportados

sobre la participación de mujeres documentan su elocuente y sospechosa menor presencia en puestos de alta responsabilidad y en los procesos de poder y toma de decisiones en cualquier ámbito de la vida: político, económico, social, académico, etc. Pero ¿por qué no

hacerlo a través de las voces de las propias mujeres?

Así, el objetivo de la investigación se concretó en caracterizar los procesos de construcción como sujetos políticos de diez mujeres extremeñas, lideresas en sus respectivos ámbitos profesionales. La mayoría de ellas no han llegado a la máxima responsabilidad en su ámbito profesional, pero todas han tenido experiencias de poder y de sus implicaciones en la práctica cotidiana.

La particularidad del trabajo lo aporta el método utilizado, la Metodología Comunicativa, que comparte con el feminismo la necesidad de comprender, interpretar y transformar la realidad social, y que sitúa a las personas como agentes sociales con capacidad para transformar, tanto sus propias prácticas como las estructuras sociales. Mediante dicha metodología y una de sus técnicas, los relatos comunicativos, he analizado los elementos que han contribuido (elementos transformadores) u obstaculizado (elementos exclusores) la construcción de los liderazgos de las participantes, así como los discursos sobre el poder que las han acompañado en dicho proceso.

Por tanto, no es de extrañar que el marco teórico haya girado en torno al desarrollo de dos conceptos básicos: poder y liderazgo y al que se incorpora, en el transcurso de la investigación el de empoderamiento. Los tres abordados desde dos posiciones diferentes: las clásicas y las feministas. El aspecto que añaden las posiciones feminista es la de mostrar el sexismo en la construcción del conocimiento científico.

Esta acertada mirada analítica me ha permitido analizar aspectos tan significativos para la deseada transformación social como: la importancia de la participación asociativa, las vías de acceso al poder y el sexismo presente en esos ámbitos; que autoconcepto de lideresas y con qué conductas los describen, como influye la conciencia de las desigualdades de género en el ejercicio de sus responsabilidades, o que impacto tiene la cultura organizacional o las influencias interpersonales en los itinerarios de poder y liderazgo de las mujeres.

Con todo ello, algunas de las conclusiones es posible resumirlas: que la ausencia de cultura participativa, los sistemas de cooptación opacos, los modelos de liderazgo androcéntricos vigentes, la cultura organizacional ajena a los valores de la igualdad y una falta de conciencia de las desigualdades de género actúan como dimensiones exclusoras en los itinerarios de poder y liderazgo. En esa línea, la auto-sobreexplotación es un término acuñado durante esta investigación para nombrar el fenómeno por el que las mujeres asumen las consecuencias de los estereotipos de género a pesar del marcado carácter exclusor que comportan.

Actúan como dimensiones transformadoras: los procesos de participación social con perspectiva de género, la transparencia en los sistemas de cooptación; un modelo de liderazgo dialógico, colaborativo, visible y anclado una formación y capacitación con perspectiva de género; la cultura organizacional con valores en igualdad y el empoderamiento feminista.



“La ausencia de cultura participativa, los sistemas de cooptación opacos, los modelos de liderazgo androcéntricos vigentes, la cultura organizacional ajena a los valores de la igualdad y una falta de conciencia de las desigualdades de género actúan como dimensiones exclusoras en los itinerarios de poder y liderazgo”



¿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.



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





ACTIVIDADES C8M

Participación en jornadas

El C8M ha moderado la mesa sobre brechas de género en el empleo en tercero y último de los seminarios del Ciclo de Seminarios sobre Igualdad, empleo, conciliación y violencia de género que, bajo la dirección de Jorge Torrens, se han desarrollado en la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid entre los días 18 de septiembre y 4 de octubre.



Acceder a la noticia

C8M

Reuniones

La secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco; Susana Brunel, del equipo de la Secretaría y la responsable del C8M, Eva Antón, se han reunido con la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo, presentándole el Centro 8 de Marzo.



Acceder a la noticia

Formación

El C8M ha participado en Valladolid en el curso de formación al profesorado "Formando promotores de igualdad de género. La prevención de la violencia de género", organizado por ADAVASYMT en colaboración con el ciclo de Promoción de Igualdad del IES Ferrari, a través de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.



Acceder a la noticia



ACTIVIDADES C8M

Acto público

Acto de presentación del C8M en la nueva etapa, correspondiente al 11º Congreso Confederal, y mesa redonda sobre Impacto de la sentencia “La Manada”.

El acto, en su primera parte, contó con las intervenciones de Ramón Górriz, presidente de la Fundación 1º de Mayo; Elena Blasco Martín, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, y Eva Antón, como responsable del C8M.

A continuación, tuvo lugar una mesa redonda sobre el Impacto jurídico, mediático y social de la sentencia conocida como La Manada, con las intervenciones de Berta Barcia, abogada de ActivaT Abogad@s, que abordó el impacto desde el ámbito jurídico; Alba Pérez, abogada e integrante de la Plataforma 7N contra las violencias machistas, que analizó la dimensión social y feminista, e Inmaculada Sánchez, periodista y directora de la Revista El Siglo de Europa, que incidió sobre el impacto mediático. Posteriormente se abrió un turno de palabras para abrir un diálogo con las personas asistentes.



Acceder a un resumen del acto y a las ponencias



Acceder a la noticia

C8M



Trabajo en red

La Unión General de Trabajadores Tunecinos (UGTT) y CCOO acuerdan trabajar por la igualdad y reforzar las redes de mujeres sindicalistas del Sur de Europa y Norte de África, mediante la creación de una Red Mediterránea de mujeres sindicalistas. El Centro 8 de Marzo participará en dicha iniciativa.



Acceder a la noticia





**VIVAS
LIBRES
UNIDAS**
POR LA IGUALDAD

Contra las violencias machistas
Contra la brecha salarial
Contra la precariedad del empleo



Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres