

La igualdad de género como vector determinante de un nuevo modelo social



Elena Blasco es licenciada en Geografía e Historia por la Universidad de Alcalá de Henares, Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales por el Centro Universitario

de la Salud Pública de la Universidad Autónoma de Madrid, y posee un máster en Liderazgo, Comunicación y Dirección de Organizaciones por la Universidad Rey Juan Carlos. Después de varios cargos en la Federación de Construcción, Madera y afines es nombrada en 2017 secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. Además es titular en el Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES-ETUC), así como en la Confederación Sindical Internacional (CSI-ITUC)

El estallido feminista de los últimos años, consecuencia lógica de la persistente e imparable lucha de las mujeres a lo largo de siglos, ha situado la igualdad de género bajo el foco sociopolítico y sindical, y a las mujeres como protagonistas en pie de igualdad con los hombres en los distintos escenarios de la transformación social.

Este emerger no solo se circunscribe a la coyuntura de nuestro país, sino que se ha revelado como indispensable de cara al profundo y estructural cambio sistémico que ha de llevarse a cabo para que la sociedad de bienes y consumo, tal y como la conocemos, pueda evolucionar hacia un nuevo modelo igualitario e inclusivo que dé preeminencia a derechos y necesidades sociales y laborales de las personas por encima de cualquier condicionante del mercado neoliberal y patriarcal, en un contexto más amplio que integre la sostenibilidad social y ecológica.

Este artículo ya ha sido publicado en la revista de CCOO *Gaceta sindical, reflexión y debate*, número 32, de junio de 2019.

Introducción

Que la igualdad es un vector clave para un nuevo modelo social parece no sorprender a nadie en estos momentos, pues nos encontramos en un espacio político y social de activismo (quienes se apropian del discurso feminista), desertores (quienes reniegan de la igualdad entre sexos) y creadores de nuevos feminismos (quienes, bajo el concepto feminista, acuñan otros intereses).

Pero lo más importante no es que la igualdad sea un elemento determinante de un nuevo modelo social, sino que es imprescindible para la obtención de ese Estado de bienestar que debe proporcionar derechos, libertades y mayores niveles de satisfacción y justicia laboral, política y social.

Ahora parece razonable que, tras el paso de una larga crisis cuyos efectos aún sentimos en forma de recortes, falta de redistribución de la riqueza, aumento de la desigualdad, precariedad y discriminación de género, sea el momento de superar esa situación, avanzando hacia una nueva fase social, económica y política, donde podamos hacer real la esperanzadora idea de que tras la tormenta llega la calma.

La renombrada zona de confort puede convertirse en una verdadera trampa si no somos capaces de pensar, diseñar, proyectar y crear un escenario evolucionado donde el ejercicio de la libertad, la conquista de los derechos y el sueño de la igualdad dejen de ser aspiraciones

y formen parte de nuestra realidad cotidiana, y nos permitan vivir -y no sobrevivir- ante la espera de una nueva tempestad.

El inconformismo bien entendido es tal vez la clave para la búsqueda de esa sociedad igualitaria, respetuosa, solidaria e inclusiva que ahora necesitamos. No podemos dejar al azar del destino la aparición de un nuevo modelo social que sea más favorecedor a los intereses del conjunto de la ciudadanía. Hay que construirlo, armarlo como discurso y propuesta colectiva e implementarlo desde la acción colectiva, movilizadora.

Y, recordemos, es dentro de ese inconformismo donde las mujeres hemos situado nuestro frente de lucha a lo largo de la historia. Sobre esa idea hemos ido trabajando durante años, y así lo muestran las feministas presentes en la lucha por el sufragio femenino, las que intervinieron por la llegada de la II República, las combatientes durante la Guerra Civil, las protagonistas de la transición -incorporando objetivos feministas a la deseada recuperación de la democracia- y las que intermediaron en la redacción de nuestra Constitución. Mujeres que, aun sabiendo que la historia es cíclica, se mantuvieron firmes en la idea de un escenario político y social que las englobara, protegiera y representara. Mujeres que lucharon por la libertad de elección sobre su persona, su cuerpo, su vida. Genealogía feminista que ha desembocado imparable en lo que en la actualidad se conoce como Revolución Violeta.

Mujeres y trabajos

La presencia cada vez más acentuada de las mujeres en la vida social y política de nuestro país, así como del resto del mundo, se ha visto potenciada en los últimos años con la revolución simbólica que ha supuesto el éxito de las huelgas feministas del 8 de marzo de 2018 y 2019, que cambiaron la visión de la protesta popular en las calles como un acontecimiento intergeneracional e inclusivo, y que puso de manifiesto el decisivo papel que las mujeres y el derecho a la igualdad deben tener en la configuración sociopolítica y sindical del siglo XXI.

Este foco mediático, que favoreció el dar a conocer al mundo lo que se ha denominado la *cuarta ola del feminismo*, también conocida por la Revolución Violeta, se ha convertido a su vez en un polo focal de discusión dentro de la campaña electoral desarrollada en los meses de abril y mayo de este año, acaparando la atención del ahora y el porqué de toda la desigualdad social, económica y, sobre todo, laboral que existe entre mujeres y hombres. Ha dejado un poco de lado el hacia dónde vamos y el dónde va a desembocar todo ese incontrolable caudal reprimido de necesidades, reivindicaciones y derechos arrebatados que ha eclosionado sin barreras en el tiempo en que vivimos.

Para ello, podemos hacer un análisis de cuáles son las conquistas que debemos conseguir en dos frentes entrelazados e indivisibles, como son la ya incuestionable incorporación de las

mujeres en el mundo del trabajo y, ahora sí, la discutible integración de las mujeres en igualdad de condiciones en el mundo laboral.

Es precisamente esa dicotomía entre mundo del trabajo (productivo y reproductivo) y mundo laboral o, dicho de otra forma, entre cargas, responsabilidades y relación contractual con retribución salarial, lo que convierte al feminismo y a las mujeres en eje vertebrador de una concepción social que influye directamente en un nuevo sistema de relaciones laborales y ordenamiento social, político y económico.

Como primer punto a tener en cuenta, un nuevo modelo social debe cimentarse en unas relaciones laborales de pleno igualitarias que abran un acceso al mercado laboral libre de trabas y restricciones de género, donde las brechas sean combatidas con severidad ya no solo por los órganos de tutela del Estado, sino por el propio entorno de trabajo. Es ahí donde los sindicatos cobramos una importancia capital, con una conciencia colectiva que expulse del propio sistema a quienes cometan estas prácticas y donde el valor se fundamente en las

Un nuevo modelo social
debe cimentarse en unas
relaciones laborales de
pleno igualitarias

personas, en su conocimiento, sus méritos laborales, académicos y su maestría, fuera ya de cualquier otro condicionante más.

Para llegar a ello, el conocimiento intergeneracional que las mujeres tenemos sobre el proceso productivo, sustentado no solo por su participación en él desde hace siglos, sino por el esfuerzo y la perseverancia demostrada para conseguir alcanzar cuotas en cuyo acceso los hombres no encontraban trabas por razón de sexo, nos hacen indispensables a la hora de concebir un nuevo horizonte laboral. No solo en su ejecución, donde hasta ahora nos hemos visto relegadas la mayoría, sino que, rompiendo el techo de cristal, entremos en su misma concepción, trabajando desde la génesis en la mejora de un sistema que ha demostrado ya su ineficacia de cara a una sociedad igualitaria.

Es ya un hecho indiscutible, sustentado por múltiples estudios, que las mujeres hemos sido y somos el elemento más castigado por la precariedad laboral (peor y menor acceso al empleo, falta de promoción, segregación horizontal y vertical, brecha salarial y de pensiones, etc.) y, por ello, que nuestra aportación es imprescindible, más si se quiere evolucionar a un mundo del trabajo donde la dicotomía capital/trabajo no sea fin único y primario de la actividad.

Por lógica, y porque es además una realidad que la sociedad demanda, y demostrada la ineficacia para la creación de empleo digno y con derechos, es indispensable acabar con las re-

formas laborales neoliberales que han caracterizado el mercado de trabajo en este principio de siglo, donde la discriminación en el empleo ha tomado el mando y donde las brechas salariales, la imposibilidad de acceso a un trabajo digno, la penalización por género, la quiebra de las coberturas económicas y la precariedad campan como una plaga estigmatizando a las mujeres, arrojándolas a una dependencia económica que les impide tomar las riendas de su vida. Unas políticas económicas neoliberales que, sustentadas en las ataduras del patriarcado, persiguen apuntalar el poder de unas élites que han edificado su fuerza desde este doble eje y que quieren mantener su dominio sobre la clase trabajadora, en especial sobre las mujeres.

El empuje aglutinador del feminismo en alianza con las organizaciones sociales

Al día siguiente de la toma de posesión de Donald Trump como 45.º presidente de EEUU en enero de 2017, una multitud de personas, en su mayoría féminas, secundaron las distintas Marchas de las Mujeres. La más numerosa tuvo lugar en Washington, con medio millón de asistentes. Otras tuvieron lugar en otras ciudades de EEUU y del mundo. Fue un aldabonazo en la conciencia mundial, un símbolo de rebeldía y resistencia.

La Marcha de las Mujeres inauguró el poder aglutinador del feminismo en alianza con otras organizaciones sociales. Junto a ellas, acompañando las movilizaciones feministas y la de-



fensa de los derechos amenazados de las mujeres, se sumaron los grupos ideológicamente más amenazados por la época Trump (una época luego ampliada a otras coordenadas como Bolsonaro y Salvini): inmigrantes, personas refugiadas, personas LGTBI, ecologistas, trabajadores y trabajadoras...

Frente a los atropellos de una ideología patriarcal, sexista, misógina, clasista, negacionista del cambio climático, xenófoba, autoritaria, populista y antidemócrata, se ha ido vertebrando en todo el mundo una respuesta global, liderada por el feminismo en conjunción con movimientos sociales aliados: movimiento obrero, ecologismo, pacifismo, antiglobalización... Y, a partir de ahí, ha llegado un momento propiciatorio para el emerger de la movilización social, con el determinante potenciador de la viralización en las redes sociales a las generaciones más jóvenes: la feminista, la humanitaria, en especial la centrada en los derechos de las

personas refugiadas, la ecológica... y la sindical, que ha estado, está y estará, aunque no siempre sea visibilizada por la ventana mediática en su intensa y extensa proporción y realidad.

Hoy, aquí, la ultraderecha está a un minuto de llegar a las instituciones, y el voto de las mujeres, decisivo para próximas convocatorias de comicios electorales (generales, municipales y europeas), hace que esté en juego el indeseado avance generalizado de esa mentalidad neoliberal clásica a nivel internacional.

Según un estudio de la revista Contexto de 2018¹, el 82% de la población de nuestro país cree que sí existe desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres en derechos sociales, políticos y/o económicos, quedando tan

1. <https://ctxt.es/es/20181107/Politica/22757/ctxt-barometro-feminismo-40dB.htm>

solo un 6% contrario a ello. Además, el 78,3% piensa que las mujeres reciben menos salario que los hombres aún realizando el mismo trabajo y el 90% de la ciudadanía reclama que se establezca por ley una igualdad salarial sin distinción de género.

Y todo ello en un entorno cada vez más feminista: el 52% de la población se considera feminista, el 58% de las mujeres y el 46% de los hombres. Siete de cada diez ciudadanos declaran que el objetivo del feminismo es la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, todavía tres de cada cuatro mujeres creen que un hombre se siente incómodo teniendo una mujer como “jefa”, aunque solo cuatro de cada diez hombres confirman que, efectivamente esto es así.

Históricamente, los términos feminismo y feminista han tenido un carácter peyorativo salvo para las protagonistas de la lucha feminista, quienes han sufrido campañas de desprestigio y ridiculización, personal y colectiva, de forma sistemática y como estrategia patriarcal para deslegitimar su lucha. Pero, ahora, es curioso observar cómo la sociedad en general, su espejo mediático y el marco político en particular han percibido la repercusión mediática y la trascendencia electoral que puede tener el feminismo, contribuyendo a su revalorización. De repente, hemos entrado en una especie de histeria de aprovechamiento del discurso feminista. Solo ha quedado el discurso ultraderechista y misógino como espacio simbólico de ataque antifeminista, acuñando términos como *feminazis*.

Hay quienes asumen el feminismo como suyo y como propios los argumentos, las líneas de acción y las propuestas sociales de los diferentes movimientos feministas; y hay quienes lo utilizan para un sinfín de manifestaciones públicas, intolerables, injustificables e incluso denunciabables, alimentados por el propósito de humillar a las mujeres y atacar y arrebatar nuestros derechos y libertades.

Ese feminismo a granel, el cómodo, el diseñado por y para “*la voz del amo*”, no es el que alimenta la Revolución Violeta. Ese feminismo común en su raíz, diverso en sus manifestaciones, es el que emana del afán de mujeres que hemos decidido luchar por visibilizar nuestro poder en torno a lo social, lo político, lo cultural y lo económico.

Es posible que alguien pueda pensar que las históricas movilizaciones del 8 de marzo son producto del azar. Nada más lejos de la realidad. Las que estuvimos en uno u otro escenario de implicación y trabajo para formular especialmente estas dos últimas manifestaciones sabemos bien qué ha pasado, cómo hemos trabajado y qué queremos conseguir.

Es de justicia decir y dejar claro que el feminismo es una realidad imparable que ha calado entre la población, algo muy importante de cara a la evolución que la sociedad ha de tener si queremos progresar hacia un modelo social igualitario en unidad y sin fisuras.

El posicionamiento sólido que las mujeres hemos conseguido en el mundo del trabajo,

con la independencia económica, social y mental que ello acarrea, es solo uno de los dos pies sobre los que ha de asentarse el nuevo modelo social al que debemos dirigirnos, ya que, para que pueda existir un nuevo orden, ha de cambiarse de manera radical la concepción que la colectividad en su conjunto debe tener con respecto a las mujeres.

Es en este punto donde la transformación ha de ser profunda, descarnada y radical, pues se han de superar siglos de patriarcado arraigado en el inconsciente colectivo a través de la visión androcéntrica solidificada en la cultura, el arte, las ciencias y las religiones que han hecho desaparecer del mapa de la historia a las mujeres, ya que, tal y como decía Napoleón: *“la historia es un puñado de mentiras pactadas por los ganadores”*.

Lo que supone la igualdad

Como se formula en la Agenda 2030, en relación al objetivo 5, *“la igualdad entre género no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”*.

Pero la igualdad en todo el mundo, también en nuestro entorno, está lejos de conseguirse. Las brechas (salarial, protección, educativa, representación, poder, etc.) y, más aún, la persistencia de todas las formas de violencia contra las mujeres son un indicativo dramático y extremo de la situación de desigualdad cotidiana que nos afecta como mujeres.

Las cifras de la violencia machista son vergonzantes, intolerables en un Estado de Derecho. Desde CCOO, nuestra última campaña por el 25 de noviembre fue precisamente #VidasNoNúmeros², porque produce indignación pensar en las vidas de las mujeres como si fuera un contador.

Pero, en ocasiones, es preciso aportar datos para constatar la magnitud de este problema social y político de primer orden. Desde 2003 son ya casi mil las mujeres asesinadas (993 a 25 de abril), según la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género³. Según datos oficiales, se producen 120.640 agresiones sexuales al año. Y las organizaciones feministas⁴ señalan que entre 2016 y marzo de 2019 en España se han contabilizado 104 agresiones sexuales múltiples a 111 mujeres, una de cada tres menores de edad (36%), por parte de 356 agresores sexuales.

Hemos conocido avances en materia legislativa, desde las germinales conquistas del derecho al voto hace apenas poco más de cien años (en España, desde 1931) hasta el marco normativo constitucional y a los más recientes en igualdad de género y para erradicar la vio-

2. Ver campaña confederal de CCOO, “Son vidas, no números: #VidasNoNúmeros”: https://www.ccoo.es/noticia:341221--Son_vidas_no_numeros_#VidasNoNumeros

3. <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/victimasmortales/fichaMujeres/home.htm>

4. Manifiesto feminista ante las elecciones legislativas del 28 abril 2019: <https://feministaslecciones2019.blogspot.com/2019/>

lencia contra las mujeres. En la lucha contra la violencia machista y las causas que la originan -la desigualdad de género- cabe destacar, por ejemplo, además de la norma constitucional de 1978, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁶, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), suscrito por España en 2014⁷ y que obliga a su cumplimiento, o, más recientemente, el Pacto de Estado en materia de Violencia de género (2017)⁸.

Pero la igualdad legal, aun con ser necesaria, no es suficiente.

Una publicación del periódico El País apuntaba⁹: *“El pasado mes de noviembre el WEF admitía, en el Índice Global de disparidad de género que elabora desde 2006, que la brecha entre hombres y mujeres había aumentado en 2017 por segundo año consecutivo y que eliminar la diferencia entre los dos géneros en tér-*

minos económicos, al ritmo actual, llevará más de dos siglos (217 años, en concreto)”. Queda claro que la igualdad no se consigue por el mero paso del tiempo, requiere intervenciones correctoras. En el contexto del país, los análisis certifican la persistencia (cuando no aumento) de las brechas. No parecen producirse avances y, desde luego, si no se avanza en igualdad, se retrocede.

Es imperativo y urgente poner el acelerador y desarrollar políticas activas de igualdad, que combinen la acción positiva, la transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres. Políticas financiadas como una cuestión de Estado, políticas de empleo, de protección social con perspectiva de género y negociadas dentro de la legitimación que proporciona el diálogo social.

Porque la igualdad debe ser una prioridad para toda la sociedad, empezando por los poderes públicos, y porque el cambio ha de pasar por todos los frentes en la idea de hacer evolucionar el sistema a unas relaciones humanas sin distinción de género, orientación sexual, clase social, raza... superando la subordinación de la mitad de la especie humana que expuso Simone de Beauvoir en su más determinante obra¹⁰, ese arcaico concepto de la supeditación de un sexo sobre el otro, al romper los sistemas de dependencia, cortando lazos y con ello poniendo ambos géneros a la misma altura, en igualdad plena, sin roles vinculantes que marquen la pauta, ni supeditados que las asuman.

5. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

6. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

7. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-5947>

8. http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_refundido_PEVG_.pdf

9. https://elpais.com/economia/2018/01/21/actualidad/1516545846_483897.html

10. Beauvoir, Simone de (1949): *El segundo sexo*.

El actual modelo productivo no es neutro

Como sabemos, la división sexual del trabajo ha establecido en tiempos pasados, por la vía de la socialización diferencial, diferentes papeles sociales para mujeres y hombres (Amorós, 1995)¹¹. A los hombres les ha destinado a participar en los ámbitos de los asuntos públicos, ya sean la política, la economía o el trabajo. Es decir, el trabajo extradoméstico, atender las demandas del trabajo productivo, configurando el modelo del ganapán, del hombre proveedor, en tanto a las mujeres las ha conducido al trabajo doméstico, a atender las necesidades de la familia, según el modelo de ángel del hogar conformado a partir de la mística de la feminidad de la que hablará Betty Friedan en el célebre libro del mismo título¹².

Han pasado cientos de años y no pocos cambios, incluso revoluciones, desde que Rousseau personificara en su Emilio y su Sofía ambos modelos¹³. Por citar algunas, sin duda recordadas: la Revolución Francesa, la Revolución Industrial, la Revolución Soviética, la demográfica, el Mayo del 68, o la revolución tecnológica y digital. Y sin olvidar que está en ciernes la Revolución Violeta, la feminista.

Pero, en clave de permanencia de la división sexual del trabajo, pocos cambios. El modelo productivo, en estrecha simbiosis con el patriarcado, ha establecido la exclusión laboral de las mujeres de épocas pasadas, una reglamentación más ideológica que real, como demuestran estudios históricos. Por ejemplo, el



franquismo decretó que la mujer abandonara el taller y la fábrica, aunque este modelo presentó fisuras en la realidad, que siempre ha necesitado mujeres trabajadoras, muchas veces desde la economía informal, sumergida, y el trabajo a domicilio¹⁴.

11. Amorós, Ana (1995): "División sexual del trabajo".

12. Friedan, Betty (1963): *La mística de la feminidad*.

13. Rousseau, Jean-Jacques (1762): *Emilio o De la educación*.

14. Babiano, José (ed.) (2008): *Del hogar a la huelga. Trabajo, Género y movimiento obrero durante el franquismo*.

Y, en épocas más recientes, se ha sustituido esa exclusión de las mujeres por una entrada condicionada, segregada, discontinua, con peores condiciones laborales y múltiples barreras, en un contexto en el que, además, siguen acarreado las obligaciones domésticas y de cuidado, por déficits de medidas y servicios públicos de corresponsabilidad y conciliación.

Por si fuera necesario aportar un breve panorama de las desigualdades laborales que persisten, ofrecemos un somero resumen a continuación.

Diagnóstico: Persisten las brechas de género en el empleo y la precariedad laboral tiene rostro de mujer

Actividad. Alarmante estancamiento de la población activa femenina. Ha ido en aumento hasta 2013 y, a partir de ahí, ha quedado estancada, como refleja el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2018 que elabora el Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹⁵, y como desde CCOO hemos alertado sistemáticamente.

Basta comparar:

- EPA 4T 2014: 10.461,6 mil mujeres activas.
- EPA 4T 2018: 10.641,6 mil mujeres activas.

Persiste la misma brecha de género en la tasa de actividad. En 2018 fue de 11,4 puntos porcentuales (tasa hombres: 64,5%; tasa mujeres: 53,1%), apenas unas décimas menos que en 2014, en que la brecha era de 12 puntos porcentuales. En consecuencia, hay 1.585.600

mujeres activas menos que hombres activos.

Empleo/ocupación. Están ocupadas 8.911.500 mujeres, el 45,5% del total de la población ocupada. Desde el año 2012 no ha aumentado esta proporción, tras treinta años creciendo, como se acredita en el Informe del Ministerio citado. En 2018, la tasa de empleo de las mujeres es del 44,45%, en tanto la de los hombres está en 56,15%. La brecha de género en la tasa de ocupación: 11,7 puntos. Hay 1.741.600 menos de mujeres ocupadas que hombres ocupados.

Si nos detenemos en la población asalariada, encontramos que en 2018 hay 7.870.300 mujeres asalariadas, el 47,83% del total de esta población. Durante la etapa fuerte de recesión, producto de la crisis y los recortes (2008-2013) se perdieron 683.500 puestos de trabajo asalariados de mujeres. Entre 2013 y 2018 asistimos a una tímida recuperación, más intensa del empleo masculino, y a costa de la calidad del empleo y la extensión de la precarización laboral, como señalan los informes mensuales de coyuntura laboral del Gabinete Económico confederal de CCOO¹⁶, pero las mujeres siguen peor situadas a la salida de la crisis que a la entrada y sin que se adviertan mejoras sustanciales en este “*período de recuperación*”.

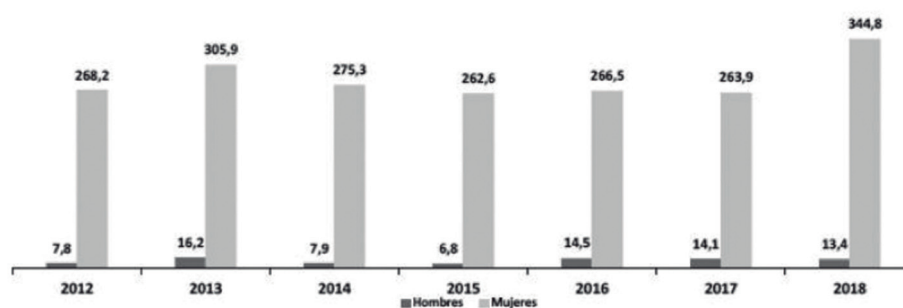
15. http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf

16. Documentación accesible en: https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y_documentos/Publicaciones_de_las_secretar%C3%ADas/Empleo_y_Cualificaci%C3%B3n_Profesional/Empleo/Coyuntura_Laboral&18299

La precariedad laboral (la ausencia de un trabajo de calidad que garantice unas condiciones dignas de vida, según determina la OIT) afecta a la mayoría de la población trabajadora y de manera especialmente severa a las mujeres. El indicador más grave, como destaca el Gabinete Económico confederal de CCOO, es la alta tasa de paro, agravada por su larga duración y el agotamiento de las prestaciones por desempleo, pero hay otros muchos indicadores de la precariedad: la desigualdad laboral, la brecha de género, la alta temporalidad, las jornadas parciales, las horas extras no pagadas o el deterioro de los indicadores de salud laboral y de accidentes de trabajo. Indicadores todos que muestran su peor rostro para las mujeres.

En 2018, la tasa de parcialidad de las trabajadoras asalariadas es del 25,36%, en tanto que para los hombres es del 7,28%. La brecha de género en la tasa de parcialidad: 18,08 puntos. Según la EPA 4T 2018¹⁷, las mujeres constituyen el 74,56% del empleo a tiempo parcial (2.159,3 mil, mientras los hombres son 735,5 mil). Es decir, 7 de cada 10 empleos a tiempo

CUADRO 1
Personas ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes (en miles de personas)



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Variables de submuestra 2018.

parcial son para mujeres. Trabajan a tiempo parcial el 24,3% de las mujeres ocupadas, es decir, 1 de cada 4 trabajadoras.

Sus motivos son: no haber encontrado empleo a tiempo completo, para el 50,6% de las mujeres (1 de cada 2 mujeres trabaja a tiempo parcial, pero quisiera trabajar a tiempo completo) y el 59,2% de los hombres. El 15,2% de las mujeres (326,8 mil) y el 0,8% de los hombres (16,4 mil) se dedican al cuidado de niños y niñas o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores. Ellas multiplican por 20 a los hombres. En resumen, 3 de cada 4 mujeres ocupadas a tiempo parcial lo están por motivos familiares o de manera involuntaria (73% del total). Es destacable que el aumento del tiempo parcial en 2018 ha recaído en exclusiva en las mujeres, ya que ha descendido para los hombres. En 2018 hay casi medio millón de mujeres más (427 mil) trabajando a tiempo parcial y 31 mil hombres menos (Ver cuadro 1).

17.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm#estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ulti-Datos&idp=1254735976595

En 2018, 2.168.400 mujeres asalariadas tenían un contrato temporal, el 49,06% de esta población. La tasa de temporalidad de las trabajadoras asalariadas es del 27,55%, y en los hombres del 26,23%. La brecha de género en la tasa de temporalidad: 1,4 puntos. Durante el periodo 2012-2018, la tasa de temporalidad femenina ha aumentado en 5 puntos.

En 2018, las mujeres asalariadas con contrato temporal con jornada a tiempo parcial fueron 784.800, duplicando a los hombres (395.800). La temporalidad es abusiva: 9 de cada 10 nuevos contratos son temporales. En 2018, el 38% de los contratos temporales es de duración menor de un mes. También la contratación indefinida se ha precarizado: al cierre de 2018 solo se mantenían el 63% de los contratos indefinidos firmados en 2018 y el 50% de los firmados en 2017.

Paro. En marzo de 2019, 6 de cada 10 personas en paro fueron mujeres: hay 1.916.187 mujeres y 1.338.897 hombres (según el paro registrado en SEPE)¹⁸. Hay más mujeres desempleadas que hombres en todas las comunidades autónomas y provincias. 7 de cada 10 personas desempleadas que buscan su primer empleo son mujeres. Este desempleo afecta de manera especial a las mayores de 44 años, el

18. https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2019/AV_SISPE_1903.pdf

19. <https://www.ccoo.es/a0eb2259e4e17480048b48447f41f5a9000001.pdf>

En 2018, las mujeres con jornada a tiempo parcial duplicaban a los hombres

83,6% de las personas en esta situación. 1 de cada 5 mujeres lleva más de cuatro años en el desempleo. Y 4 de cada 10 mujeres desempleadas sin empleo anterior tienen más de 44 años.

En términos interanuales, el descenso del paro entre los hombres (-115.223) duplica el de las mujeres (-52.244) y es una tendencia constante, por lo que, en vez de disminuir, aumenta y se cronifica la feminización del paro (en marzo de 2019, las mujeres suponían el 58,9% del paro registrado, en marzo de 2014, el 51,6%). En 2018, solo 4 de cada 10 personas que encontraron un empleo fueron mujeres, a pesar de ser mayor el número de desempleadas.

El último Informe de CCOO sobre protección por desempleo, relativo al segundo semestre de 2018¹⁹, pone de relieve la brecha de género en las prestaciones por desempleo, tanto en cobertura como en la calidad de las prestaciones. En cuanto a cobertura, las prestaciones por desempleo alcanzaron en 2018 al 66,7% de los desempleados y al 55,9% de las desempleadas. Además, las mujeres reciben el 41% de las prestaciones por desempleo contributi-

CUADRO 2

Calidad de las prestaciones por sexo y edad

Calidad de las prestaciones por sexo y edad

| | Contributivas | Asistenciales |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Ambos sexos Total | 44,0% | 56,0% |
| <30 años | 63,7% | 36,3% |
| 30 a 49 años | 54,0% | 46,0% |
| >=50 años | 27,0% | 73,0% |
| Hombres Total | 47,1% | 52,9% |
| <30 años | 69,0% | 31,0% |
| 30 a 49 años | 60,7% | 39,3% |
| >=50 años | 28,3% | 71,7% |
| Mujeres Total | 41,2% | 58,8% |
| <30 años | 59,1% | 40,9% |
| 30 a 49 años | 49,0% | 51,0% |
| >=50 años | 25,6% | 74,4% |

Fuente: Elaboración propia sobre datos del SEPE

Fuente: Informe 2º Semestre Mercado laboral y protección por desempleo (CCOO, 2019)

vas y el 58,8% de las asistenciales, que llegan a ser el 74,4% en mujeres mayores de 50 años (ver cuadro 2).

CCOO, en su último informe sobre brecha salarial de género (*Romper la brecha salarial, una cuestión de justicia*)²⁰, con datos de la Encuesta anual de Estructura Salarial (EES) del INE (datos sobre 2016) 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.

El INE señala que “el salario medio anual femenino representó en 2016 el 77,7% del masculino”²¹. Hace su cálculo en base al salario medio de las mujeres respecto al de los hombres, mostrando aun así brechas importantes y mantenidas, y la progresión en estos años: en 2009, era del 78%, y en 2016, el 77,7%. En una década, hemos rebajado 0,3 puntos porcentuales. Estaríamos hablando de una brecha de 22,3 puntos.

La metodología de cálculo de CCOO parte de cuánto supone el salario masculino respecto del femenino y, por tanto, cuánto debe aumentar el femenino para equipararse. Así, en 2009, el salario anual medio masculino fue el 128,1% del femenino y en 2016, el 128,8%. Así, el salario medio anual de las mujeres debe aumentar un 28,8% (un 29%) para equipararse al salario medio masculino (ver cuadro 3).

20.

<https://www.ccoo.es/433e131a0e741278dcecf82d5d2d251000001.pdf>

21. Encuesta Estructura Salarial 2016:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadística_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

CUADRO 3
Brecha salarial de género

| Población asalariada según tipo de contrato | | | | | | |
|---|----------------------|------------|----------|----------------------|------------|----------|
| | Ganancia media anual | | | Población asalariada | | |
| | Total | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal |
| Ambos sexos | 23.156€ | 24.516€ | 16.568€ | 15.228 | 11.260 | 3.968 |
| Mujeres | 20.131€ | 21.086 € | 15.461€ | 7.277 | 5.356 | 1.921 |
| Hombres | 25.924€ | 27.665€ | 17.565 € | 7.951 | 5.905 | 2.047 |
| Diferencia Salarial H-M | 5.793€ | 6.579 € | 2.104€ | | | |
| Brecha H/M (%) | 129% | 131% | 114% | | | |

Fuente: Informe *Romper la brecha salarial, una cuestión de justicia* (CCOO, 2019).

El citado informe también destaca que, en el año 2016, el 17,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,8% de los hombres. Salarios más bajos, resultado de la peor inserción laboral de las mujeres (segregación, tiempo parcial, techo de cristal).

En 2016, el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 61,8% inferior al salario anual a tiempo completo. Y recordemos que las mujeres suponen el 73% del trabajo a tiempo parcial. 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.

Empleo del hogar. En España, cerca de 700.000 personas -casi todas mujeres (el 98%)

y 1 de cada 2 inmigrantes- trabajan en el empleo del hogar. Un amplio sector, difícil de cuantificar por el empleo sumergido que aún subsiste y que se estima en torno al 35% del colectivo.

No tienen la misma cobertura de derechos laborales y prestaciones sociales que el resto de personas asalariadas, quedando en muchas ocasiones en situaciones de sobreexplotación laboral, con salarios o tiempos de trabajo muy por debajo de los establecidos, o expuestas a abusos y acosos de todo tipo, incluidos los sexuales. Sin derecho a desempleo ni a pensión, sin derecho a la protección en salud laboral, sin derecho a la negociación colectiva. Se estima que el 35% de las empleadas no están afiliadas a la Seguridad Social.

Es preciso reclamar la igualdad de derechos la-

borales y de protección social para este colectivo feminizado, muy precarizado, reclamando al Gobierno que ratifique el Convenio 189 de la OIT²². La ratificación de este convenio garantizaría para estas trabajadoras el mismo trato que al resto de personas asalariadas en información sobre condiciones laborales (salarios, jornadas, descansos), prestaciones, indemnizaciones, acceso a las denuncias laborales, prevención de riesgos, salud laboral, etc.

El trabajo de cuidados: imprescindible para un presente y un futuro de trabajo decente

Partiendo de la premisa de que el modelo productivo está de espaldas a las necesidades de la reproducción social (los cuidados, las tareas domésticas), la llamada economía feminista centra la atención en los cuidados o el trabajo de reproducción social, invisible, gratuito y adjudicado a las mujeres como fruto del patriarcado capitalista. Propugnan que los cuidados son el centro de la vida. Por tanto, la pugna se plantea en el binomio vida/capital.

En junio de 2018, la OIT presentaba su *Informe El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*²³. Del mismo extraemos algunos elementos clave:

- Las mujeres realizan el 76,2% de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres.
- Las actitudes hacia la división por sexo del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados no remunerado están cambiando.

- 647 millones de personas (en su mayoría, mujeres) en edad de trabajar están fuera de la fuerza de trabajo debido a responsabilidades familiares.
 - Las madres de niñas y niños de 0 a 5 años de edad experimentan una penalización en el empleo en comparación con los padres.
 - Las cuidadoras y cuidadores no remunerados se enfrentan a una penalización en la calidad del empleo.
 - Las políticas de cuidado transformadoras dan resultados positivos en términos económicos y en lo que respecta a la salud y la igualdad de género.
 - Los déficits en la cobertura de las políticas de cuidado afectan a los grupos más desfavorecidos.
 - La inversión en la economía del cuidado para lograr los ODS representa un total de 475 millones de empleos en 2030.
 - Lograr el escenario de la vía óptima exige duplicar los niveles actuales de inversión en educación, salud y trabajo social de aquí a 2030.
 - La vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente es factible, pero debe apoyarse en políticas transformadoras y en el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado.
- Además, en el caso de España, según la OIT, el trabajo de cuidados no remunerado equivale al 15% del PIB, estimando que puede crearse más de un millón de empleos en el sector si se incrementa la inversión un 109%. El mencionado Informe de la OIT aporta como estrategia el llamado “Marco de las cinco R” para el trabajo de cuidados decente, para lograr el escenario de la vía óptima hacia el trabajo de

cuidados que contemple la igualdad de género:

- Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado.;
- Recompensar: más trabajo y trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado.
- Representación, diálogo social y negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del cuidado.

Desde nuestra perspectiva sindical la centralidad siguen siendo el empleo y la garantía de redistribución, de justicia social y de autonomía. La pugna está en el plano empleo/capital. Pero es necesario integrar los cuidados, en la línea de lo expuesto en el informe de la OIT, porque, además de esenciales para la sostenibilidad de la vida, deben tener un abordaje desde lo redistributivo, a partir del sistema de bienestar, como generadores tanto de servicios públicos y derechos individuales como de empleo de calidad. Los cuidados, por tanto, deben ser compartidos, socializados, por mujeres, hombres, sociedad (empresa, administraciones locales) y Estado.

Nancy Fraser lo explica muy bien en *Fortunas del Feminismo*²⁴: “[las feministas] tendríamos que batallar contra nuevos modos de subordinación impuestos por el mercado que intensifican la explotación laboral, disminuyen la protección social y presionan la reproducción social hasta una situación límite”. Es preciso abandonar el esquema de binomios y pasar a un enfoque cuatripartito: vida, empleo, capital y Estado.

Este cambio de mentalidad y costumbres acarrea transformaciones complejas e históricas tan inmersas en la sociedad como la difícil redistribución del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado y atención, de cara a conseguir una mujer integrada en igualdad en el mundo laboral, independiente económicamente, rompiendo la visión clásica de la maternidad y los cuidados, haciéndola evolucionar en un nuevo espacio donde ser madre no sea un lastre en la evolución profesional y personal -como hasta ahora viene siendo por lo que de atadura física, moral y socialmente supone- y pasar a ese primer espacio de igualdad para compartir las mismas responsabilidades, trabajo y tareas.

Para poder llegar a ello, el camino ha de pasar de manera inapelable por una profunda transformación cultural, educativa y social que solo puede conquistarse interfiriendo a nivel educacional con una cobertura real universal, pública y gratuita de escolarización de niñas y niños, con planes de estudio que contemplen la igualdad de género y la no violencia como una materia primordial, con una asignatura de estudio donde se inculquen valores y maneras igualitarias que deben ser refrendadas con la educación que tengan en sus hogares y los estereotipos que les lleguen a través de la literatura, el deporte, el cine y los medios de comunicación.

22. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

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

Y eso tan solo como punto de partida, ya que el resto de los cambios pasan por los tres poderes del Estado, legislativo, ejecutivo y, sin duda, judicial.

Es indispensable que haya una reforma de las leyes pensando y sintiendo en femenino, que se hagan por y para las mujeres, sabiendo lo que necesitamos y pensando en lo que de verdad queremos.

Además, ha de reforzarse el código penal, poniendo a las agresiones sexuales como lo que son: violencia contra las mujeres y violencia de género, endureciendo las penas de los delitos sexuales, de odio, y persiguiendo implacablemente la violencia machista en todos los ámbitos, ya sea penal, laboral o civil, con unos agentes implicados y especializados en prevención, atención y actuación y recuperación.

Sin duda, el poder judicial ha de entrar en estos cambios sistémicos -es demasiado evidente lo que ha venido ocurriendo en los últimos años con respecto a ello- con un cuerpo de jueces y fiscales con formación específica sobre género y con conocimientos reales sobre la materia que supongan, en conjunto con los cambios legislativos, una maquinaria eficaz para combatir el terrorismo machista que sufrimos.

El Estado ha de estar inmerso en ello, el ejecutivo ha de tener una rama eficaz que cumpla con su responsabilidad, con planes específicos, con implicación plena, haciendo seguimiento, propuestas, dando cierta e inmediata

respuesta a las demandas de la sociedad.

Una transformación completa, compleja y necesaria para, no solo sobrepasar la crisis y sus efectos, sino también el debilitamiento de las relaciones laborales, la precariedad en el trabajo y, especialmente, la desaparición de la agenda social.

Cambios profundos, sustanciales, vertebradores y de futuro, que nos permitirían abandonar esa deriva existente en la actualidad de nuestro país, con una falta de coordinación entre legislación, progreso en las normas y actuaciones concretas que permitan cubrir las necesidades sociales que, una vez más, han progresado más velozmente que sus gobernantes.

Frente al capitalismo patriarcal, sindicalismo de clase y de género

Está claro que el sistema productivo actual no resulta idóneo para que las mujeres podamos sentirnos no ya en igualdad de condiciones, sino tampoco protegidas, atendidas ni escuchadas.

La individualización de los problemas, la deslegitimación de la defensa de los derechos colectivos y sus herramientas -como la negociación colectiva y el diálogo social- son al mismo tiempo productos de esa inactividad parlamentaria y ejecutiva a la hora de buscar soluciones y desarrollos estructurales para, ya no solo salir de la crisis sino recuperar los derechos sociales, económicos y políticos anteriores a la misma.



En la actualidad no estamos ante un panorama social y político propicio para conseguir esa deseada transformación, pero nosotras las mujeres si de algo sabemos es de luchar, perseverar, resistir y vencer.

Y el sindicato no puede quedarse atrás. Somos la organización sociopolítica más importante de este país, la de mayor afiliación de mujeres, y debemos seguir manteniendo el pulso de las trabajadoras y trabajadores que nos empoderan, poniendo el dedo en la llaga de lo que no se hace y proponiendo soluciones para que se superen los problemas que surjan durante el camino.

Las mujeres de esta organización ya inculcamos desde el origen de la misma esa lucha de

doble discriminación que sufrimos, por ser mujeres y por ser trabajadoras, a la que unimos la lucha contra todo tipo de violencias.

Dicho de otro modo, nuestro trabajo se encuentra principalmente ubicado en la base de lo material, del componente económico y social como elemento clave del empoderamiento y la autonomía personal de las mujeres. Tenemos claro que en nuestro feminismo se cruzan los problemas de clase y de género, a la vez que tenemos en cuenta los derivados por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

Y siempre hemos reclamado, mucho antes de la crisis y la recesión, un cambio de modelo productivo, que hoy resulta más necesario que

nunca, ya que debemos hacer frente a las nuevas formas y realidades del trabajo, claramente desreguladoras y externas a la protección de una negociación colectiva. Del mismo modo, advertimos y exigimos la necesidad de que se atiendan desde el ámbito del empleo público las necesidades de servicios derivados de compartir las obligaciones de cuidado y atención, así como la urgencia de frenar el deterioro medioambiental del planeta.

El papel del sindicato es fundamental, al ser el catalizador de las reacciones de la clase trabajadora ante los cambios sistémicos. Hemos de ser las y los que denunciemos allá donde se siga dando desigualdad, las y los que estemos en vanguardia de la reivindicación de lo que es simplemente justo.

No cabe duda de que la batalla por la igualdad marcará el antes y el después de la sociedad en la que vivimos y nos conducirá a la que queremos tener. Es el punto de fractura de lo vetusto, del patriarcado y de siglos de opresión machista con una nueva concepción social, a la que nos dirigimos impulsados por esa llamada *cuarta ola del feminismo*, hacia un horizonte donde convivan, trabajen y se relacionen personas sin más y donde las mujeres se midan por su talento y su valía, sin condicionantes. Un modelo social que nos permita algo tan sencillo como que seamos dueñas y protagonistas de nuestras propias vidas, de nuestra propia historia.

Fuente documental:

Amorós, Ana (1995): “División sexual del trabajo”, en Amorós Puente, Celia (coord.): *Diez palabras clave sobre mujer*. Estella (Navarra), Ed. Verbo divino.

Babiano, José (ed.) (2008): *Del hogar a la huelga. Trabajo, Género y movimiento obrero durante el franquismo*. Madrid, Catarata.

Beauvoir, Simone de (2017): *El segundo sexo*. Madrid, Cátedra, col. Feminismos. (Edición original, 1949).

Campaña confederal de CCOO
#VidasNoNumeros.

[https://www.ccoo.es/noticia:341221--
Son_vidas_no_numeros_#VidasNoNumeros](https://www.ccoo.es/noticia:341221--Son_vidas_no_numeros_#VidasNoNumeros)

- CCOO (2019): *Romper la brecha salarial, una cuestión de justicia*. Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. <https://www.ccoo.es/433e131a0e741278dcecfd82d5d2d251000001.pdf>
- CCOO (2019): *Informe 2º Semestre 2018 Mercado de trabajo y protección por desempleo*. Secretaría confederal de Políticas públicas y Protección social. <https://www.ccoo.es/a0eb2259e4e17480048b48447f41f5a9000001.pdf>
- CCOO (Informes mensuales de coyuntura económica). Gabinete Económico confederal https://www.ccoo.es/Publicaciones%C2%B7y_documentos/Publicaciones_de las_secretar%C3%ADas/Empleo_y_Cualificaci%C3%B3n_Profesional/Empleo/Coyuntura_Laboral&18299
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-5947>
- Delegación de Gobierno para la violencia de género (Datos actualizados) <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/home.htm>
- Fraser, Nancy (2015): *Fortunas del feminismo*. Madrid, Traficantes de sueños.
- Friedan, Betty (2016): *La mística de la feminidad*. Madrid, Cátedra, col. Feminismos. (Edición original, 1963).
- INE. Encuesta Estructura Salarial 2016 http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>
- Manifiesto feminista ante las elecciones legislativas del 28 abril 2019 <https://feministaslecciones2019.blogspot.com/2019/>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2019). Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2018. Observatorio de las Ocupaciones. http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf
- OIT (2018). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro contrabajo decente. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm

OIT. Convenio 189

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Pacto de Estado en Materia de
Violencia de Género

http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_refundido_PEVG_.pdf

Rousseau (Jean-Jacques) (2005):
Emilio o De la educación.
Madrid, Alianza editorial.

SEPE. Datos paro registrado Marzo 2019.
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2019/AV_SISPE_1903.pdf

Otras referencias:

https://elpais.com/diario/1983/03/09/economia/416012402_850215.html

<http://www.claveintelectual.com/hacia-donde-va-la-cuarta-ola-del-feminismo/>

<https://lautopiavioleta.blogspot.com/2008/02/hacia-donde-va-el-feminismo-por.html>

<https://sentiido.com/feminismo-de-donde-viene-y-para-donde-va/>

<https://www.artehistoria.com/es/contexto/la-integración-laboral-de-la-mujer-en-españa>

https://elpais.com/economia/2018/01/21/actualidad/1516545846_483897.html

<https://ctxt.es/es/20181107/Politica/22757/ctxt-barometro-feminismo-40dB.htm>