

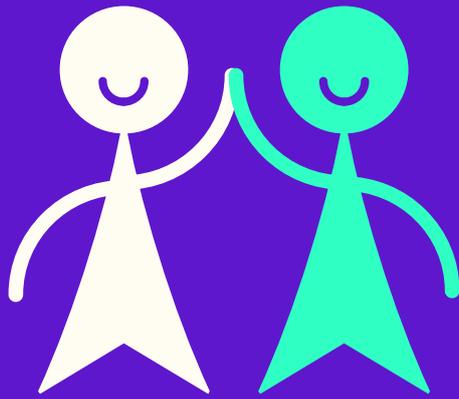
**DOCUMENTO
FEMINISMOS Y
DIVERSIDÁ**

**UTOPIÁ FEMINISTA
PARA EL 99%**



**ASTURIES
DENDE
CERCA**





Índice

RESUMEN	4
EL CICLO FEMINISTA EN ASTURIAS	5
De un 8M histórico hasta ahora	5
Nuestra organización en este ciclo feminista	6
PROPUESTA PARA UNA ASTURIAS FEMINISTA	7
Somos esenciales: la reorganización democrática del trabajo, del tiempo y de la vida	7
La feminización de la pobreza: hacia el horizonte de una Renta Básica Universal Garantizada	7
Trabajo, empleo y brecha salarial	8
Redistribuir los cuidados: 0-3, conciliación, cuidado de personas dependientes	8
Acceso a una vivienda digna	9
Debates de futuro: sobre la reducción de la jornada laboral y la reorganización global de los trabajos	9
Salud mental con perspectiva de género	10
Un feminismo para la libertad	11
Vidas libres de violencias machistas	11
La violencia LGTBfóbica también es violencia patriarcal	11
Espacios en los que avanzar: la cultura y el deporte	12
Coeducar en la igualdad	12
Un feminismo para el 99%: alianzas feministas y derechos para todas	12
Los hombres y el feminismo	13
PROPUESTA PARA UNA ORGANIZACIÓN FEMINISTA	13
La Secretaría de Feminismos y Diversidá	13
La paridad, un mínimo irrenunciable	14
Paridad en las listas	15
Paridad en la contratación	15
Una organización libre de violencias machistas	15
Creación de un observatorio de Feminismo y LGBTI	15
Una organización que cuide a sus militantes	16
Reglamento de buenas prácticas	16
Lenguaje inclusivo	16

RESUMEN

Los 8 de marzu y les fuelgues feministes cambiaron irremediabilmente la vida social y política d'Asturies, y demostraron qu'el feminisimu ye sentíu común na nuesa sociedá. Tamién esplicaron lo que la pandemia evidenció: los trabayos que faen les muyeres son esenciales pa que la vida siga.

Pa l'Asturies feminista que queremos conseguir, precisamos una reorganización democrática de los trabayos, del tiempu y de la vida, con midíes concretes frente a la feminización de la probeza, como'l fin de la frecha salarial y el camín hacia una renta básica universal. Cola redistribución de los cuidaos al traviés de midíes como un 0-3 universal y gratuitu, ente otres, y derechos d'esistencia como l'accesu a una vivienda digna. Les vides de les muyeres y les persones LGTB siguen tando travesaes poles violencies machistes y lgtbifóbicas. Una llei trans y LGTIQ asturiana ye más necesaria que nunca. Pa conseguir esto, necesitamos un feminismu con xuntanza ente toles muyeres y con otros movimientos sociales, que llame tamién a los homes y que construya un proyectu asturianu pal 99%.

Queremos una organización a la nuesa medida, que se gobierne internamente como nos gustaría que se gobernara Asturies. Pa ello seguimos trabayando en delles exes fundamentales: radicalidá democrática y la paridá como un mínimu irrenunciable, una organización llibre de violencies machistes y que curie a los sos militantes.

EL CICLO FEMINISTA EN ASTURIAS

De un 8M histórico hasta ahora

En los últimos años, observamos cómo el feminismo se convirtió en la punta de lanza del movimiento global por una sociedad más justa, igualitaria y sostenible. Es difícil resumir en unas líneas la trayectoria de un movimiento que se ha ido forjando a lo largo de varios siglos, pero podríamos decir que los **8 de marzo** y las **huelgas feministas** de 2018 y 2019 cambiaron irremediabilmente la vida social y política de Asturias, y también de nuestra organización política.

Para entender cómo se ha llegado a la explosión del feminismo en los últimos años, es importante trazar una genealogía de la acumulación de fuerzas previas y resaltar algunos elementos. Tras el 15M pudimos observar una clara **feminización de la protesta y sindicalismo social**: fueron mayoritariamente las mujeres las líderes de los movimientos en defensa de los derechos sociales, como ocurrió en la PAH o en las mareas en lucha por los servicios públicos. También fueron las mujeres pensionistas la cara visible de estas movilizaciones o quienes lideraron el movimiento estudiantil en la Universidad de Oviedo. Este impulso del feminismo fue clave para sacar a la luz ciertos conflictos laborales en sectores feminizados: las movilizaciones de 2000 teleoperadoras o las de las trabajadoras en H&M o perfumerías Douglas, las huelgas en Alimerka, las mujeres de Modultec, que visibilizan algunas cuestiones tan relevantes como los problemas de las políticas de igualdad en el mundo laboral o la urgente feminización del sindicalismo. También todas las que tienen que ver con cuidados y sanidad: Servicio Atención a Domicilio, Técnicas en Cuidados Auxiliares de Enfermería, o las recientes movilizaciones de 12.000 trabajadoras de limpieza. Conflictos laborales importantes que, sin embargo, siguen sin tener la necesaria repercusión social y política.

Otro elemento fundamental del ciclo feminista fue su componente **internacional**. Quiénes están impugnando regímenes reaccionarios alrededor de todo el mundo son las mujeres. Recordemos la Women's March de 2017 contra Trump el día después de su investidura. El movimiento #ElÑao de 2018 contra Bolsonaro en Brasil. El liderazgo femenino en las revueltas chilenas que se iniciaron en 2019 o las recientes movilizaciones de las mujeres en Polonia contra una de las leyes del aborto más restrictiva que traía el gobierno de extrema derecha.

Las **violencias machistas y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos** fueron un elemento politizador central estos años. Los ataques contra nuestros cuerpos y nuestras libertades empiezan a convertirse en un eje vertebrador de las movilizaciones. Aquí en Asturias por ejemplo, casos como los de la manada, colocaron en agenda las **violencias sexuales** e hicieron que las convocatorias crecieran a gran velocidad y de forma espontánea: el calendario de movilizaciones se actualizaba minuto a minuto, incluso en lugares donde nunca antes se habían manifestado. Movimientos como el #MeToo para denunciar los abusos sexuales a mujeres de Hollywood, el #Cuéntalo en nuestro país y en América Latina y la performance "Un violador en tu camino" que se viralizó en todo el mundo como ejemplo de la lucha contra la violencia sexual.

Y llegamos a la coyuntura actual. Un escenario marcado por la existencia de un **Ministerio de Igualdad** que está impulsando una nueva generación de derechos feministas,

por las disputas feministas con el PSOE, y por los debates y enfrentamientos enconados dentro del movimiento feminista. Algo que, sin embargo, no resta ni un ápice de músculo al movimiento feminista que sigue teniendo capacidad de impulsar grandes e importantes movilizaciones. Por otro lado, la emergencia del liderazgo femenino de Yolanda Díaz y su capacidad para aglutinar en un **frente amplio** a las fuerzas progresistas, como demostró en el acto celebrado en Valencia con el nombre de 'Otras políticas', marcarán lo que será esta década de nuevos liderazgos políticos y feministas en nuestro país y en Asturias.

Nuestra organización en este ciclo feminista

Mientras el feminismo ha ido logrando cambios institucionales y sociales profundos, también impulsó logros en nuestra organización. Todas las candidaturas de 2019 al parlamento, principales ciudades y congreso y senado fueron lideradas por mujeres. Contamos con una dirección, el poder ejecutivo dentro de la organización, compuesta en su mayoría por mujeres. Lo mismo ocurre en la coordinadora, formada por 10 mujeres y 8 hombres. También fue una medida organizativa feminista la instauración de las coportavocías mixtas del partido, ya que apostaba por descentrar las figuras unipersonales con cargos dobles en los que mínimo hubiera una mujer, pudiendo haber dos. Actualmente, las portavocías de los municipios más grandes las ostentan mujeres y las negociaciones presupuestarias las lidera una mujer. La estrategia de formalización de espacios ha dado los resultados que tenemos en materia de presencia de mujeres. Pero esta **radicalidad democrática** es un suelo desde el que partir. Para nosotras, es fundamental que una organización feminista sienta sus bases en lo organizativo, en la autonomía y transparencia, y en la construcción colectiva aterrizada en el día a día.

Es un orgullo ver que la **perspectiva feminista** haya sido mayoritaria en la **formación** de la Escuela Clara Campoamor, durante la pandemia. Algunos de los cursos más populares fueron: "Horizonte feminista: De la ley trans a la igualdad salarial y a un sistema público de cuidados"; "Hacia otra normalidad: feminismo, sindicalismo y economía de los cuidados"; "SocialExit: Economía feminista y renta básica frente a las fake news de la ultraderecha"; y "Módulo teoría política: satisfacer y libertad sexual. La sexualidad en el pensamiento feminista y la obsesión sexual de la ultraderecha".

En lo político, la **incorporación de políticas feministas** como la lucha por el 0-3, la denuncia de la brecha en las pensiones, el blindaje de la sanidad, o la defensa del apoyo a la dependencia entre otras muchas reivindicaciones, que constituyen el corazón de nuestro trabajo y demandas. Y demuestran que estamos en un partido que coloca los cuidados en el centro. La feminización de la política debe pensarse en estos términos en lugar de solo en un cambio de caras en la esfera pública.

PROPUESTA PARA UNA ASTURIAS FEMINISTA

Somos esenciales: la reorganización democrática del trabajo, del tiempo y de la vida

Desde la última Asamblea Ciudadana de Podemos Asturias de 2017 han sucedido una cantidad inconmensurable de acontecimientos. Estamos viviendo tiempos políticos ya de por sí acelerados, a ello se ha sumado la pandemia global del Covid-19, hecho que ha sacudido una realidad latente.

La pandemia ha puesto de manifiesto las desigualdades de un sistema que lleva décadas aumentando. Entre 1980 y 2016, el 1% más rico del mundo acaparó el 27% del crecimiento acumulado total de los ingresos. Pero los ingresos son una parte de la desigualdad, la otra es la desigualdad de oportunidades que vienen marcadas por el género, el origen familiar, la etnia o tener o no una discapacidad. De pronto, hemos sido conscientes de nuestra fragilidad y de nuestra interdependencia, no solo entre los pueblos y personas, sino del planeta que habitamos.

El confinamiento no fue el mismo para todas las personas. Hemos visto la imposibilidad de seguir manteniendo la economía sumergida y las actividades “laborales ilegales” o al menos “alegales”, mayoritariamente feminizadas (mujeres migrantes sin regularizar, cuidadoras intensivas y sin derechos, de personas con graves dependencias, prostitutas, limpiadoras...). La existencia de familias con hijos e hijas con discapacidades y necesidad de terapia diaria también nos mostraron lo importante de los cuidados diarios y lo complicada (o imposible) que es la conciliación entre familia y trabajo. La escolarización online ha mostrado la evidente brecha digital y, lo que es más relevante, económica y social de niñas y niños en situaciones de grave exclusión.

Las políticas futuras han de ir encaminadas a corregir esta situación que ahora es más visible que nunca y de la que todos y todas somos conscientes. Nuestro país, Asturias, vive un momento en el que la lucha feminista está en el centro de la agenda pública y la incidencia de sus reivindicaciones nos interpela como organización que debe ser útil a las mayorías a las que representa y al conjunto de la sociedad asturiana.

La feminización de la pobreza: hacia el horizonte de una Renta Básica Universal Garantizada

La aprobación del Salario Social en Asturias y su reconocimiento como derecho objetivo constituyó un gran avance en la lucha contra la pobreza. Posteriormente, se creó el Ingreso Mínimo Vital (IMV), prestación a nivel nacional y reconocida como un derecho subjetivo. Es decir, es un derecho que tienen todas las personas que no tienen ingresos y que cumplen unas condiciones. Según los últimos datos la pobreza en Asturias ha crecido, tanto es así que el 6% de las personas residentes en nuestra comunidad vive de una prestación pública. Encabezamos, en porcentaje de población, el ranking de personas beneficiarias del IMV y aproximadamente, el 70% de las personas titulares de la prestación del IMV son mujeres. Que la pobreza tiene género y ese es el femenino es algo ya conocido; estos datos, lo evidencian una vez más.

La pobreza y la brecha de género son dos desigualdades que vulneran los derechos de las mujeres, son dos formas de injusticia social que además impiden tener unas condiciones materiales mínimas que permitan que las mujeres defiendan el reparto del trabajo de cuidados y empleos de calidad. En nuestras sociedades, a pesar de los esfuerzos

realizados para avanzar en la igualdad de género, las mujeres están todavía en una posición desfavorable en muchos ámbitos. Y, por lo tanto, tienen mayor riesgo de sufrir pobreza. Además, la crisis generada por la pandemia del Covid-19 ha agravado las brechas de género y desigualdades existentes a las que se enfrentan las mujeres.

En un contexto de creciente precariedad laboral, que afecta principalmente a las mujeres, apostamos por la Renta Básica Universal Garantizada, como estrategia para luchar contra la precarización laboral, pero también como medida liberalizadora y emancipadora. Desde Podemos Asturias apostaremos por todas aquellas medidas que nos ayuden a transitar el camino hacia este objetivo.

Trabajo, empleo y brecha salarial

Una de las prioridades a abordar es la situación de las mujeres asturianas en el mercado laboral. Asturias lidera el mayor porcentaje de brecha salarial de todas las comunidades autónomas de nuestro país con un 29,26%. Las mujeres ganan 7.000 euros menos que los hombres. Esta brecha salarial revela, por un lado, menos opciones de promoción profesional y menos independencia económica para las mujeres, es decir: una situación de desigualdad laboral. Por otro lado, revela un desigual reparto de los cuidados. La lucha de las feministas ha introducido grietas en un discurso hegemónico en el cual no siempre se prestaba la atención adecuada a factores que estaban invisibilizados. Uno de ellos era los cuidados y el trabajo no remunerado, se eliminaba la visión patriarcal de la historia a pesar de que las mujeres los realizaban en más de un 90%. Cuando hablamos de trabajos precarios y estructura laboral 4 de cada 10 mujeres que trabajaron en 2019 no sobrepasaron el SMI, sólo el 27% de los hombres. El conjunto de los ingresos, y no los ingresos por hora, hay más desigualdad. Hay más despidos invisibles.

Tenemos que abordar el problema con políticas públicas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad. Apostamos por la economía de los cuidados como herramienta de análisis y acción al entender que nos ofrece una apuesta política y ética para las transformaciones sociales, económicas y de nuestro sistema productivo desde una perspectiva feminista. El vínculo, para las mujeres, entre los cuidados y la posición en la vida pública y en relación con el trabajo asalariado o no, es una de las bases de la desigualdad estructural y precisamos abordarlo en estrecha relación. Es necesario un sistema de 0 a 3 integrado dentro del sistema educativo, público, gratuito y universal. Necesitamos actuar en materia laboral frenando la temporalidad, con medidas que vigilen y cierren la brecha salarial. En definitiva, tenemos que hacer cambios estructurales en materia de conciliación y dependencia, en materia de corresponsabilidad y en materia del mercado laboral utilizando todas las herramientas que tengamos para acabar con esta brecha salarial que es una brecha de la democracia.

Redistribuir los cuidados: 0-3, conciliación, cuidado de personas dependientes

La reconocida economista feminista Amaia Perez Orozco afirma que necesitamos políticas de cuidados que sean políticas de transición en un doble sentido: respuestas a las urgencias y a los cuidados muy precarios o directamente colapsados, y respuestas para sentar las bases de un cambio sistémico que de verdad ponga la vida en el centro.

El sistema de cuidados asturiano está repartido de una forma especialmente desigual y las mujeres están sometidas a una gran presión de responsabilidades de cuidado, en un contexto de alto envejecimiento de la población, baja natalidad, un histórico de políticas de conciliación y corresponsabilidad deficiente y servicios de atención y cuidado (a menores y mayores) insuficiente, con la correspondiente brecha de género salarial más alta del país y la consiguiente grieta en las pensiones. La actual Dirección General de Igualdad identifica, por primera vez en el tiempo reciente por parte del gobierno, el

gran problema asturiano relativo al sistema de cuidados, enunciándolo desde la vertiente de los derechos de conciliación en general (clara ausencia de políticas públicas e inversión para las mismas), de la prioridad de involucrar también a las empresas (concertación social) y la necesidad de un cambio cultural en el territorio. En todo caso, hasta la fecha, no se han encontrado referencias por parte de esta Dirección ni del gobierno a la necesidad del desarrollo exhaustivo de los servicios públicos de atención y cuidado de mayores y menores (universalización del 0 a 3 y un mayor impulso del Servicio para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y otros recursos como comedores escolares, ludotecas, etc.) como fórmula imprescindible para promover la conciliación. En Podemos Asturias entendemos que cualquier plan asturiano de corresponsabilidad debe ir unido a la creación de bolsas de empleo público estable que aumenten los recursos públicos de cuidado y atención, este camino nos lo marca el Ministerio de Igualdad con el Plan Corresponsables.

Los roles de género en Asturias siguen siendo rígidos y tradicionales para hombres y mujeres, lo que afecta a la cronificación de las mujeres en las labores no remuneradas de cuidado, tampoco se han observado esfuerzos por desarrollar políticas novedosas que promuevan el deseado efecto “desfamiliarizador”. Por eso, desde Podemos Asturias defendemos la necesidad de aprobar en esta legislatura una “Ley de familias”, basada en la ley balear, y que incluya a las familias monomarentales, que suponen el 79,7% de todos los monoparentales en Asturias.

Por último, si el 90% de los cuidados informales en Asturias son realizados por mujeres, entonces haría falta también reforzar y ampliar los programas destinados a la promoción de la salud de las cuidadoras en los hogares, más allá de los servicios del SESPA.

Acceso a una vivienda digna

El problema de un acceso a una vivienda afecta más a las mujeres que a los hombres, las peores condiciones económicas, derivadas de la discriminación laboral; concretada en la brecha salarial, la temporalidad, la parcialidad, etc, que padecen las mujeres en cualquier tramo de edad es el principal motivo de esta situación. Las dificultades de tipo económico están, además, atravesadas por otras formas de desigualdad que hacen todavía más difícil el acceso al alquiler o compra de una vivienda digna. Las mujeres que sufren violencia doméstica, quienes forman un hogar monomarental, mujeres mayores, expresidentarias, prostitutas o víctimas de explotación sexual, así como las personas no binarias son quienes sufren todo el peso de la escasez de acceso a viviendas dignas y asequibles.

La propagación del virus nos ha obligado a ese #QuédateEnCasa que ha agudizado la crisis habitacional que ya atravesaba nuestro país, y que tiene tintes patriarcales: la imposibilidad de pagar alquileres y el incremento de la inseguridad en las casas de muchas mujeres y personas LGTBI. “La vivienda no puede ser un lugar de violencia machista ni de especulación inmobiliaria”, proclaman las compañeras argentinas. Si hablamos de recomponer un sistema de protección social, la vivienda pública, pensada desde una perspectiva feminista, debe ser una cuestión central donde estén presentes medidas que faciliten el acceso a vivienda a todas las mujeres y personas LGTBI mediante el incremento del parque de vivienda pública y medidas reguladoras de los alquileres.

Debates de futuro: sobre la reducción de la jornada laboral y la reorganización global de los trabajos

La pensadora feminista latinoamericana Verónica Gago planteaba, en el contexto de la crisis del coronavirus, que la pandemia podría ser un ensayo general de una nueva y necesaria organización democrática del trabajo, de todos los trabajos; de sus reconoci-

mientos, salarios y jerarquías.

En los últimos meses, la cuestión de la reducción de la jornada laboral ha sido un tema de debate público de nuestro país. Lo cierto es que no hay ninguna medida política firme encima de la mesa, si bien solamente el debate nos permite abrir una puerta para reflexionar sobre la organización laboral y social. Es fundamental que los feminismos participen de este debate, un debate que también interpela al movimiento ecologista y al obrero. ¿Trabajar un día menos o trabajar menos cada día? ¿La implementación de la jornada laboral de cuatro días es beneficiosa para reducir la desigualdad de género? ¿Cómo entra en juego la cadena global de los cuidados en estas medidas? Son preguntas cruciales para pensar el tiempo que vivimos. Solo a través de una alianza entre el movimiento feminista, ecologista y obrero podremos obtener las respuestas políticas a estas preguntas para articular un futuro con justicia social, ecológica y de género.

Salud mental con perspectiva de género

Recientemente, la salud mental ha empezado a ocupar un lugar central en la agenda política. La pandemia marcó un antes y un después en el día a día de las personas, tanto en la esfera pública como en la privada. Tanto es así que la salud mental ha comenzado a tratarse en la esfera política pública, el hecho de que algunos políticos hombres hayan podido abordar este tema en el congreso de los diputados, mostrando vulnerabilidad o tratando cuestiones íntimas, es una victoria feminista.

Ahora es el momento de reivindicar que se aborde el tema de la salud mental con perspectiva de género, es fundamental para reducir las desigualdades. Ha habido tímidos avances desde hace años, por primera vez, en 2006, la Encuesta Nacional de Salud recogía por primera vez la variable de género. Ahora, es el momento de mantener el debate en la agenda pública y política. La encuesta del CIS, publicada en febrero de 2021, sobre las consecuencias de la pandemia en la salud mental de los españoles y españolas revelan una significativa brecha de género. El número de mujeres que afirman haber tenido ataques de ansiedad, pánico o miedo, casi triplica la cifra de hombres.

En la última encuesta de la salud de Asturias realizada indica que lideramos el consumo de medicamentos psiquiátricos del país. Las mujeres triplican a los hombres en el recurso a ansiolíticos y antidepresivos. Es más que significativa la brecha de género. Toman ansiolíticos un 7,5% de los asturianos frente al 20% de mujeres. En cuanto a los tratamientos con antidepresivos son un hábito diario para el 5% de los hombres asturianos y para el 15% de las mujeres. Es decir, 36.700 hombres toman tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir frente a 109.000 mujeres y 21.900 hombres hacen uso de antidepresivos o estimulantes frente a las 75.400 mujeres.

Los expertos en la materia señalan que no hay que olvidar que muchas mujeres con prescripción de algún tipo de fármacos son cuidadoras y eso les pasa factura. Desde Podemos Asturias proponemos medidas para revertir estos datos. En Asturias existe carencia de psicólogos y psicólogas en la atención primaria, así como carencia de programas y terapias de atención a la salud mental en la sanidad pública con una perspectiva de género y desde el enfoque de la prevención.

Un feminismo para la libertad

Vidas libres de violencias machistas

Los avances del feminismo tanto a nivel social como institucional en el campo de las violencias machistas son notables, aún así, las violencias machistas siguen siendo una realidad para las mujeres y para las personas discriminadas por el sistema patriarcal y heterosexista.

Las movilizaciones históricas del 8M ampliaron la definición de violencia de género y consiguieron conectarla con todas las violencias que la hacen posible, violencias económicas, institucionales, laborales, coloniales, etc. Mirar las violencias desde el marco estructural nos ofrece algunas claves para articular respuestas feministas más eficaces frente a ellas.

Desde este marco estructural, vemos como además de la mejora y ampliación de los recursos específicos para víctimas y supervivientes de las violencias machistas y de sus derechos fundamentales (es decir, que se ponga la protección de las personas en el centro), se requiere un esfuerzo ingente por eliminar el mandato de género que nos obliga a encargarnos a nosotras, casi en exclusiva, de los cuidados (remunerados penosamente o directamente no remunerados) del resto de las personas. También es necesario generar y promover empleo decente allí donde estamos sobrerrepresentadas y eliminar leyes que empeoran nuestras posibilidades vitales, como las reformas laborales y la ley de extranjería. En definitiva, defendemos que garantizar las condiciones de vida de las mujeres es una de las mejores respuestas para acabar con la violencia machista.

Finalmente, el feminismo estratégico y realmente transformador que defendemos para hacer frente a las violencias machistas, es un feminismo que vaya más allá del castigo, que no esencialice a las mujeres como víctimas y que las reconozca como sujetos políticos con autonomía y agencia sobre sus propias vidas.

La violencia LGTBfóbica también es violencia patriarcal

En los últimos tiempos vivimos un repunte de violencia homófoba hacia las personas LGTBIQ. Mientras esto ocurre, el alcalde del Ayuntamiento de Uviéu retira los bancos arcoíris de la plaza central de la ciudad o algunos responsables políticos promueven discursos negacionistas de estas violencias y homofóbicos dentro de nuestras instituciones. Para hacer frente a esta realidad, necesitamos un feminismo en alianza con los movimientos LGTB, que se haga cargo de las violencias homofóbicas y que haga pedagogía para explicar la raíz común de las violencias estructurales ejercidas contra las mujeres y personas LGTBIQ.

En materia legislativa la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI del Ministerio de Igualdad nos marca el camino. A nivel autonómico, se vuelve más urgente que nunca la aprobación y puesta en marcha de una Ley Trans y una Ley LGTBI que nos permita actuar con medidas.

Espacios en los que avanzar: la cultura y el deporte

La desigualdad y las violencias son indisociables de una estructura simbólica, representacional, que sostiene las exigencias sociales diferenciadas para mujeres y hombres. En los espacios de la cultura y del deporte es donde más continúan las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a protagonismos, representación y presencia en los lugares de toma de decisión.

En el ámbito de la cultura la representación equilibrada de mujeres y hombres en cuanto a creadoras y trabajadoras sigue siendo una realidad pendiente. El principio de igualdad de trato y de oportunidades en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma sigue velando por su ausencia.

En la sociedad actual el deporte goza de gran importancia y prestigio, los modelos sociales crean ídolos deportivos. Los diarios más leídos y programas de televisión que encabezan los rankings de los más vistos son los deportivos. El deporte practicado por mujeres aún está a mucha distancia del deporte masculino. Hay que realizar un gran esfuerzo para conseguir la igualdad entre géneros también en este ámbito.

Desde Podemos Asturias defendemos la libertad de expresión como un bien fundamental de las sociedades democráticas y abogamos por la defensa de una representación cultural diversa y equilibrada en todos los ámbitos de la producción cultural, como mecanismo más efectivo para la lucha contra el machismo en este ámbito. En cuanto al deporte, actividad con una presencia central en la sociedad y como importante herramienta de transmisión de valores y creación de roles, defendemos promover medidas para evitar la invisibilización del deporte femenino y establecer estrategias con el fin de lograr una igualdad real en todos los aspectos de la actividad física y del deporte.

Coeducar en la igualdad

No hay herramienta más eficaz para concienciar en la igualdad que la educación. Los centros educativos son cruciales para acabar con la brecha de la desigualdad, cuyo peor rostro son las violencias machistas. Con el fin de acabar con ellas es imprescindible educar basándonos en unos principios democráticos fundamentados en la coeducación, cuyo objetivo es formar personas dialogantes e implica respeto y tolerancia, por lo que es una garantía para la prevención de la violencia.

Defendemos la coeducación como principio feminista que debe regir todo el sistema educativo desde la infancia hasta los estudios superiores, apostando por la defensa por la educación pública, universal, laica y gratuita como garantía democrática que llegue al conjunto de la población. Podemos Asturias apuesta por el fomento de iniciativas para el reconocimiento de la diversidad sexual y de género y por la implementación de una educación sexo-afectiva integral y feminista.

Un feminismo para el 99%: alianzas feministas y derechos para todas

Las posibilidades de que el feminismo sirva para construir una alternativa al neoliberalismo, a los proyectos reaccionarios y al avance de la ultraderecha, depende en gran

medida de que no se deje llevar por pulsiones identitarias y establezca alianzas entre todas las mujeres y con otros movimientos sociales. Las movilizaciones del 8M fueron impulsadas en gran medida gracias a estas alianzas y a la ampliación de la agenda y del programa del feminismo. Defendemos un feminismo más allá de nosotras mismas con capacidad para hablar de gran variedad de temas: violencias, cuerpos, economía, pensiones, trabajo, fronteras etc. Para esto, es fundamental recordar y entender que el feminismo se caracteriza por su enorme pluralidad y diversidad, y que sus años de historia han demostrado que los debates actuales no son nuevos y que son el motor, siempre y cuando se den desde el respeto y el cuidado, de un movimiento vivo.

El feminismo debe unir fuerzas con otros movimientos como el ecologista, antirracista, el colectivo LGTB, los movimientos por la vivienda y por los servicios públicos y por supuesto, con el movimiento sindical. Como afirma Nancy Fraser, un feminismo para el 99% debe tener como objetivo unir movimientos existentes y futuros en una insurrección global de amplia base que se comprometa a desempeñar un papel importante en la configuración de nuestro futuro.

Los hombres y el feminismo

Como reacción a todos los avances que el feminismo está consiguiendo en los últimos años, la ultraderecha está construyendo una narrativa según la cual los hombres no tienen nada que ganar con el feminismo. Pretenden instaurar el marco de que el feminismo promueve una especie de guerra entre sexos, mientras politizan el malestar de muchos hombres que ven cómo el avance del feminismo remueve sus identidades.

Un feminismo estratégico no puede dejar que la extrema derecha se haga cargo de los malestares de los hombres y necesita repensar la masculinidad para transformar la sociedad. En Podemos Asturias creemos que la mejor manera de desmontar estos discursos es demostrar que hay hombres feministas y que también tienen mucho que ganar en una lucha que no es de hombres contra mujeres, sino por un mundo más justo para todas y todos.

Finalmente, debemos revertir la ausencia de la perspectiva sobre las masculinidades en las políticas públicas, como ya está desarrollando el Ministerio de Igualdad con la estrategia de Igualdad contra las violencias machistas que incluye una línea de trabajo específica orientada a niños, adolescentes y hombres adultos.

PROPUESTA PARA UNA ORGANIZACIÓN FEMINISTA

Queremos una organización a nuestra medida (con tantas hechuras como personas integremos Podemos Asturias), que se gobierne internamente como nos gustaría que se gobernase Asturias y en la que quepamos todas. Para ello, necesitamos seguir trabajando en varios ejes fundamentales para que todas las personas que militan en nuestra organización se sientan incluidas.

La Secretaría de Feminismos y Diversidad

La persona responsable de la Secretaría de Feminismos y Diversidad será propuesta por

la coordinación autonómica y ratificada por el CCA. La Secretaria tendrá una composición mixta formando parte de ella tanto mujeres como hombres tratando en lo posible de representar la diversidad de identidades dentro y fuera de la organización

Funciones de la secretaria: Elaboración, gestión, transversalización y vigilancia de la aplicación de la perspectiva feminista y LGTBIQ en todas políticas y acciones institucionales de Podemos Asturias, así como su aplicación al conjunto de la organización. La Secretaria de Feminismos y Diversidad contará con recursos suficientes y blindados para el desarrollo de sus funciones y estará presente de forma permanente con capacidad de deliberación en los espacios ejecutivos del Consejo Ciudadano Autonómico.

La Secretaría de Feminismos y Diversidad contará con:

- Recursos (materiales y humanos) suficientes para desarrollar las funciones descritas y las tareas que desde la dirección de Podemos Asturias se consideren necesarias. Este y no otro será el criterio para asignar el presupuesto en materia de feminismos y LGTBI se definirá de manera explícita en cada ejercicio presupuestario.
- Presencia permanente y ejecutiva de la Secretaría de Feminismos y Diversidad en los órganos de decisión, así como en las relativas a comunicación y política.
- Capacidad para elaborar protocolos de trabajo vinculantes para otras áreas temáticas que permitan a la Secretaria la transversalización de la perspectiva feminista y LGTBIQ, garantizando la capacidad de decisión de esta ante cualquier tipo de propuestas política u organizativa y contando con tiempo suficiente para que la Secretaría pueda deliberar y emitir sus decisiones.
- Apoyo y recursos para continuar con la formación interna en materia de feminismos y LGTBIQ de Podemos Asturias. Usando para este fin las herramientas de que se disponga, como la Escuela de Formación Clara Campoamor o cualquier otra que se impulse desde la dirección autonómica, reservándose la posibilidad de impulsar una herramienta de formación propia de la Secretaría si se considerara necesaria.
- Presencia de la Secretaria de feminismos en la coordinación municipalista de Podemos Asturias, como forma de apoyo de las mujeres y personas LGTBIQ en los conceyos, con recursos (humanos y materiales) suficientes para desarrollar esta labor. Además, se propone que se continúe con el trabajo en el espacio de coordinación entre la Secretaría de Feminismos y Diversidad y las Responsables de feminismos en los conceyos

La paridad, un mínimo irrenunciable

Hemos de asegurar la representación de las mujeres y de sus intereses, de las activistas y de los principios feministas, pero también de asegurar su participación en el día a día y en todos los niveles de nuestra organización.

- Hemos de lograr la paridad en todos los órganos de Podemos Asturias. Se establecerá una cuota mínima de 50% de mujeres, con la aspiración de aumentarla.
- Nuestro objetivo es la paridad más allá de los órganos: también en las actividades públicas y en las acciones que impliquen representación de la orga-

nización y visibilidad.

Paridad en las listas

Listas cremallera en todas las elecciones internas, abriéndose el criterio de cremallera en tramos de 5 a favor de las mujeres.

En Podemos Asturias entendemos que nuestra organización es un instrumento para la transformación social y que participar en cualquier frente más amplio que el de nuestra propia organización puede ser una propuesta estratégica adecuada, pero también creemos que la paridad entre hombres y mujeres en las listas electorales es un logro irrenunciable, por tanto, en cualquier confluencia con otras organizaciones políticas o plataformas para concurrir a elecciones municipales y autonómicas las listas serán paritarias de facto.

Paridad en la contratación

Las contrataciones han de realizarse siempre teniendo en cuenta el criterio de género. Al menos el 50% de personas contratadas por Podemos Asturias serán mujeres y del mismo modo se mantendrá la paridad en la contratación del grupo parlamentario, grupos municipales y asesores.

Una organización libre de violencias machistas

Está fuera de debate que nuestras prácticas internas deben guardar consonancia con nuestras reivindicaciones políticas, y más en un tema tan acuciante y fundamental como es la lucha para la eliminación de las violencias machistas. Nuestra organización no está exenta de los defectos y males que tienen lugar en nuestra sociedad, pero es precisamente por esta razón que debemos dotarnos de las herramientas necesarias para luchar contra las violencias machistas.

Creación de un observatorio de Feminismo y LGTBI

Para seguir avanzando en este sentido, creemos que es imprescindible contar con un Observatorio Feminista y LGTBIQ autonómico, formado por un número reducido de personas expertas en feminismos y LGTBIQ, que serán propuestas por la Secretaria y teniendo en cuenta el principio de territorialidad. Su labor se realizará siempre en coordinación con la Secretaría de Feminismos y Diversidad, encargándose de las siguientes funciones:

- Desarrollar una labor de debate, análisis y vigilancia interna de la situación de las mujeres y las personas LGTBIQ de la organización, en coordinación con la Secretaria de Feminismos y Diversidad.
- Prevenir la violencia, discriminación, acoso, y cualquier tipo de conducta discriminatoria por cuestiones de género, orientación sexual e identidad sexual y de género, pudiendo solicitar a la Comisión de Garantías autonómica el inicio de indagaciones para la solicitud de apertura de un expediente sancionador, contando con el apoyo de la Secretaría Feminismos y Diversidad.
- Sistematizar buenas prácticas y promover acciones e intervenciones en coordinación con la Secretaría de Feminismos y Diversidad

- Elaborar un informe anual a presentar al Consejo Ciudadano Autonómico con el balance de actuaciones e incidencias, del mismo modo, en coordinación con la Secretaría, que sirva para la elaboración de un futuro Plan de Igualdad y LGTBIQ en Podemos Asturias.

Una organización que cuide a sus militantes

La participación diaria en una organización política como la nuestra puede expulsar a quien no sienta como suya una forma de hacer política heredera de una tradición masculinizada y que mayoritariamente son mujeres. Debemos hacer los cambios necesarios para que las dinámicas de participación nos tengan en cuenta a todas y todos y hagamos de Podemos Asturias una organización que cuide a sus militantes.

Formalización definitiva de los espacios de decisión autonómicos y presencia de la Secretaría de Feminismos y Diversidad en ellos, así como formalización de los espacios de decisión municipales y presencia de las responsables municipales de igualdad en los espacios decisorios de su propio nivel organizativo.

Obligatoriedad de la existencia de una persona con las funciones de Responsable Municipal de Feminismos y Diversidad en el nivel municipal.

Reglamento de buenas prácticas

La Secretaría elaborará con la ayuda y colaboración de la Secretaría de la Organización y el resto de Áreas un Reglamento de buenas prácticas que actualizará y complementará al documento que hasta la fecha nos regía en este aspecto. Este será un Reglamento de aplicación en asambleas, reuniones y participación desde una perspectiva feminista que regulará la metodología y la participación, reduciendo el tamaño de los grupos de trabajo creando dinámicas de debates más pequeñas, promoviendo la intervención de las mujeres y personas LGTBIQ, regulando los tiempos de manera efectiva, que produzca rotación de las personas encargadas de tomar acta, dinamizar, formar parte de la mesa etc. así como medidas para la utilización de lenguaje inclusivo y un trato desde la sororidad.

Asimismo el Documento Marco de Conciliación que rige Podemos Asturias ha de ser revisado y actualizado. Además, se continuarán proponiendo y elaborando las estrategias para que el Documento se implemente y sea de obligado cumplimiento.

Lenguaje inclusivo

Todas las comunicaciones de los órganos de Podemos deberán incorporar el lenguaje inclusivo. La Secretaría de Feminismos y Diversidad y el equipo de Comunicación elaborarán una guía de estilo con las pautas para aplicar un uso feminista del lenguaje. Esta guía será accesible a toda la organización y se incorporará en el Reglamento de Buenas Prácticas.

**ASTURIES
DENDE
CERCA**



Juntas para
seguir creciendo