

1ª CONFERENCIA "CC.OO. SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES".

PREFACIO

1. INTRODUCCION A LA SITUACION SOCIO-LABORAL Y SINDICAL DE LAS MUJERES.

1.1. Breve historia sobre mujer y movimiento obrero.

1.2. La división sexual del trabajo: lo público y lo privado

1.2.1. Trabajo asalariado y no asalariado

1.2.2. Doble jornada/tiempo de ocio

1.3. Las mujeres en las organizaciones sindicales.

2. LA PROGRESIVA INCORPORACION DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO.

2.1. Importancia del colectivo femenino en las tasas de actividad.

2.2. Las reivindicaciones de las mujeres en la negociacion colectiva.

2.3. La Acción Positiva, instrumento para la igualdad de oportunidades.

3. LAS SECRETARIAS DE LA MUJER DE CC.OO.

3.1. Surgimiento y desarrollo

3.2. Objetivos y funciones

3.3. Situación actual

4. LINEAS DE ACTUACION DEL CONJUNTO DEL SINDICATO

4.1. Lineas de carácter interno

4.2. Lineas de carácter externo:



Fig. 11/12

COMUNICACIONES:

- Participación institucional de las Secretarías de las Mujer en el PIOM. Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO.
- FORMACION (Julia Frias- Sª Confederal de Formación CC.OO.)
- Directiva europea sobre maternidad y su comparación con la normativa española. (Teresa Pérez del Río- Profesora de Derecho del Trabajo.)
- Sistema de prestaciones sociales:
IMI/SMI/Pensiones viudedad/
pensiones no contributivas/prestaciones desempleo
(Mª José Martín- Sª de la Mujer. USMR)
- Defensa del empleo de las mujeres en épocas de crisis
(Lola Liceras- Miembro Comité de Empresa - Teletra)

ANEXOS.

1. Breve historia sobre "la mujer en el movimiento obrero".
2. Encuesta V Congreso
3. Cuadro delegados/as EE.SS. y Datos hombres y mujeres en órganos de dirección.
4. Interpretacion de los datos de la Encuesta Salarial del INE
5. Estadísticas: Empleo/Paro/Contratación eventual/Prestaciones, etc.
6. Propuesta italiana de Ley del Tiempo
7. Ley italiana de Acciones Positivas
8. Libro "las mujeres asalariadas ante la negociación colectiva". Murillo, S., Liceras, L. Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO. Fundación 1º Mayo, Madrid, 1992.

PREFACIO:

En el V Congreso Confederal, el Secretario General de nuestro Sindicato, hizo una propuesta para la celebración de una Conferencia donde con sosiego y fuera del marco atropellado de un Congreso, se discutiese "el cómo, el porqué y el para qué" de una política sindical que contemplase y asumiese la especificidad del colectivo femenino.

Las mujeres propusimos que esta Conferencia se llamará "CC.OO. Sindicato de Hombres y Mujeres".

El título por sí solo explica lo que queremos discutir.

Ya en las conclusiones de las VII Jornadas de las Secretarías de la Mujer que se celebraron en junio de 1991, decíamos:

"En estas jornadas nos hemos marcado como objetivo, conseguir que CC.OO. practique un sindicalismo para hombres y mujeres, es decir, que nuestra política sindical no parta del análisis de una sola realidad, aparentemente neutra, pero realmente conformada por parámetros y valores sociales masculinos, sino que se analicen también otras realidades específicas y, en concreto, la realidad social y laboral de las mujeres.

Este sería por tanto el contenido fundamental a discutir y profundizar en esta 1ª Conferencia, que podría resumirse en dos ejes básicos:

- 1) Abordar y resolver las contradicciones y vacíos, que hay en el seno de la política sindical y vida interna de CC.OO., con respecto a la especificidad del colectivo femenino.

- 2) Sentar las bases para una Acción Sindical y Organizativa, integradora de hombres y mujeres.

Las mujeres que durante años venimos peleando porque esto sea reconocido y asumido en el interior de nuestro sindicato, queremos debatir y reflexionar todos estos aspectos en el interno de CC.OO.

Del conjunto de afiliados y afiliadas al Sindicato, dependerá que CC.OO. siga siendo avanzadilla o que por el contrario se anquilose y cada día represente a un grupo más reducido de trabajadores y trabajadoras, no desarrollando la política sindical necesaria que integre y dé respuesta a los colectivos diversos que componen la clase trabajadora.

En definitiva se trata de conseguir, entre todos y todas, un Sindicato que contemple y asuma la realidad social de hombres y mujeres. Un Sindicato con suficiente sensibilidad para dar respuesta, dentro y fuera, a las diversas y complejas problemáticas de ambos.

1. INTRODUCCION A LA SITUACION SOCIO-LABORAL Y SINDICAL DE LAS MUJERES.

1.1. Breve historia sobre mujer y movimiento obrero:

Para poder comprender la situación actual de la mujer en España, es preciso retroceder, al menos, al S.XIX. Hemos realizado una síntesis, de la evolución histórica de la participación de la mujer en el movimiento obrero organizado y/o en partidos políticos y asociaciones de mujeres (Ver ANEXO 1), que surgirán a lo largo de los períodos que para este estudio hemos establecido:

Primer período: S.XIX-Primer tercio S.XX.

Segundo período: Segunda República-Guerra Civil

Tercer período: Etapa franquista 1939-1975

Cuarto período: Etapa de transición: 1975-1978

A través de ellos, aparecerá una imagen de la mujer española, hasta hace muy poco desconocida para la mayoría, debido a la desvalorización, de las actividades y logros realizados y conseguidos por las mujeres, y a la ausencia de las mujeres en los libros de historia.

La participación en el movimiento sindical, unas veces estará claramente definida, y otras de acuerdo con el momento histórico, se verá desplazada por los acontecimientos políticos que, por su importancia, acapararán en determinados períodos toda nuestra atención. No obstante ha existido una constante a través del tiempo, y es la escasa participación de mujeres en los lugares de relevancia y dirección de las organizaciones obreras. Situación, permanentemente ignorada por estas organizaciones, producto de no haberse cuestionado los roles socialmente establecidos en función del sexo.

1.2. LA DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO: Lo público/lo privado.

Una de las divisiones más relevantes en nuestro tiempo y posiblemente hoy supone la gran batalla, es la división sexual del trabajo. Para esta diferenciación se han dado históricamente criterios de diverso talante, como el de la tradición, el biológico, que relega a la mujer a trabajos menos favorecidos social y económicamente hablando, porque es menos fuerte, o tiene menos resistencia, o su cerebro pesa menos, o el ideológico que suponía una naturaleza inferior al género femenino.

No es casual que la mujer no aparezca en los cuatro grandes poderes: político, militar, jurídico y religioso. En cualquier caso la mujer es sometida a una situación de dominación por el sistema que crea el varón y para el varón, y es excluida de todos los poderes y espacios en los que se apoya la vida colectiva y por tanto la privada.

Cuando hablamos de poder nos referimos no sólo a la presencia de la mujer en las instituciones en las que se deciden las directrices reales de una sociedad, sino a todos aquellos lugares donde un sujeto reconoce a otro de igual forma y con los mismos derechos, "hablar de poder es hacerlo de lo que no somos ni tenemos, que suponemos que otros tienen y son, que lo ejercen, que lo manifiestan, pero que no se expresa sobre sí mismo" ¹. La mujer no ha tenido cabida en el mundo del poder, tan sólo se le otorgó el derecho al silencio. En palabras de Celia Amorós "la mujer ha sido históricamente la ausencia de la ausencia"

De todo lo expuesto hasta ahora podemos concluir que la división sexual de trabajo no responde a criterios "naturales" de constitución física y psíquica, como han pretendido demostrar los próceres de nuestra cultura, sino que únicamente responde a funciones sociales otorgadas unilateralmente por un poder no legítimo, al menos moralmente hablando. La mujer ha sido encasillada en los espacios privados, y su presencia pública sólo se reconoce en cuanto objeto de utilización por los varones. El espacio de la mujer ha sido el hogar, los hijos, el varón que la sustentaba, los padres ancianos que había que cuidar, etc.

Su espacio público se resumía en la figura idolatrada de madre, o en la figura denostada de prostituta, virgen o puta, diosa o bruja. Ejemplos sobran en la historia, tan sólo citar a Aristoteles que entendía a la mujer como el "cubículo" necesario para la reproducción de la especie, la mujer no era ciudadana de la polis, ni era el objeto de deseo más honorable porque no era pura.

Sin embargo la dicotomía público-privado se convirtió en la Modernidad en un problema básicamente social, en cuanto el concepto de propiedad se ungió de sistemas y formas racionales que debían ser convincentes para una colectividad mayoritaria.

El primer antagonismo entre las clases que apareció en la historia, coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer en la monogamia, y la primera opresión de clases con el del sexo femenino por el masculino... La familia individual monogámica .. se transformó en servicio privado. La mujer se convirtió en una criada principalmente sin tomar ya parte en la producción social..²

¹ VALCARCEL, Amelia, *Ética y Poder*, Anthropos, Madrid, 1990.pp.444.

² ENGELS, F. *Origen de la familia de la propiedad privada y del Estado*. Edit.Marxista, 1937, pp. 62 y 69-70.

En resumen, si hablamos de "lo público" no podemos entender como sinónimos objetividad, normas, o poder, porque ninguno de esos elementos tienen capacidad para autolegitimarse desde sí mismo y para sí mismos. Si decimos "lo privado" no podemos admitir que subjetividad, creencia o autarquía. Lo Público y lo Privado se construyen y se forman en una única tradición, en una única Historia, y en un lenguaje que aún hay que construir. Y obvio es decir, que atribuir uno u otro espacio a uno de los dos sexos es cuanto menos irracional y pretencioso.

1.2.1. Trabajo asalariado y no asalariado:

El desarrollo del capitalismo trae consigo la división técnica del trabajo, requiriendo la concentración de trabajadores en un determinado espacio dando lugar así, a la separación entre el lugar de producción y el de reproducción, hasta entonces íntimamente ligados.

En el trabajo asalariado tiene lugar la producción de bienes y servicios orientados al mercado. En el trabajo no asalariado, la producción y reproducción de las personas.

Aunque estos dos procesos aparecen como independientes, están íntimamente relacionados hasta el punto que la economía de mercado y la economía doméstica no pueden funcionar sin que se establezca una relación entre ellas. La primera necesita de la fuerza de trabajo que le proporciona la segunda y esta última, requiere los bienes que le proporciona la economía de mercado para su subsistencia.

La primera forma parte de un espacio social masculino donde las mujeres van incorporándose; la segunda forma parte de un espacio social femenino cuyo trabajo es realizado por las mujeres.

La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado ha dado lugar a una segmentación del mercado laboral, jornadas a tiempo parcial, feminización del sector terciario ... precisamente porque no se ha tenido en cuenta la participación real de las mujeres en la producción, el trabajo doméstico asumido por ellas y las relaciones sociales que esto conlleva.

Al margen de este trabajo asalariado existen otro tipo de producciones precarias cuya característica fundamental es su invisibilidad y que son realizadas en una inmensa mayoría por las mujeres. Nos referimos a la economía sumergida, a economías familiares de subsistencia, al trabajo doméstico y al trabajo voluntario.

Las dos primeras se integrarían en la producción de bienes y pueden llevar aparejado un pequeño salario y las dos últimas en la reproducción humana. Sin embargo, el trabajo doméstico se diferencia del trabajo no asalariado en que en este último, la dominación de los hombres sobre las mujeres se acentúa de manera clara y es la base previa a la subordinación que las mujeres experimentamos en otras esferas del ámbito público: trabajo

asalariado, educación, sanidad, participación social...

El trabajo doméstico carece de valor social; las personas que lo desarrollan también. Son dependientes económicamente y el aislamiento en que lo realizan no permite modificar las condiciones ni crear la esfera racional en el que habrían de establecerse las relaciones entre iguales.

1.2.2. Doble jornada/tiempo de ocio:

La incorporación de la mujer al mundo del trabajo asalariado y su participación y ocupación legítimas de espacios públicos, ha supuesto transformaciones que después analizaremos; sin embargo esta incorporación no ha conllevado un distanciamiento del rol social que modo "natural" se le sigue asignando.

El reconocimiento de las mujeres como sujetos activos socialmente no ha ido acompañada en ningún caso del reconocimiento por parte de los que siempre lo fueron, de que "ayudar" en las tareas de la casa había dejado de ser la fórmula progresista y solidaria y no se ha dado el paso para compartir en igualdad de condiciones.

Esto da lugar a la denominada doble jornada de las mujeres, que va más allá de las innumerables horas vertidas en el cuidado de la casa y de las personas a su cargo tras la jornada laboral, y tiene su esencia en la percepción, no compartida por los varones, de que lo público y lo privado, la producción y la reproducción, son partes de un todo indivisible que ha sido separado por intereses monetarios defraudando así a las personas que asumen este trabajo colectivo, sin "regalarles" el más mínimo valor y público reconocimiento.

Desde esta posición, hay una persona privilegiada en el acceso al empleo, la formación, la participación social, que dispone de un tiempo para sí, en el mismo espacio donde existe otra que cuida y sustenta este privilegio a costa de su propio crecimiento personal.

La reivindicación sindical de la reducción de jornada para los trabajadores, que propicie un tiempo para la producción y otro para la vida, ha de ser retomada en orden a lo expuesto anteriormente. Los tiempos legendarios de la producción y de ciclos cerrados, no permiten la creación de posibilidades de desarrollo para todos y para todas.

En un mundo que demanda justicia social reconociendo las diferencias, no cabe hablar de criterios únicamente económicos. Lo público y lo privado responde a ámbitos vitales y necesarios para ellos y ellas y su realización plena exige un tiempo vivido y compartido de igual forma, de tiempos plurales: el estudio, el trabajo, el ocio.

1.3. LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

La participación de las mujeres en el movimiento obrero organizado, ha venido marcada por toda una serie de dificultades, principalmente la adjudicación del cuidado material y afectivo a los miembros de la familia (que ha traído como consecuencia que su trabajo asalariado haya sido considerado como de ayuda), y la consideración de su participación en la vida pública, como una tarea añadida a las consideradas fundamentales: el sostenimiento y atención de las tareas domésticas.

Así mismo, desde los inicios de las organizaciones obreras, el colectivo masculino ha entendido poco, e incluso ha sido beligerante, con respecto a un tratamiento específico de la problemática de las trabajadoras.

No podemos olvidar que no hace ni 100 años, los gremios prohibían la afiliación de mujeres y que por aquel entonces se veía a las mujeres como competidoras del empleo. Muchos de los rasgos fundamentales de este movimiento continúan influyendo de forma decisiva. Por desgracia el sindicalismo actual es heredero de muchas de las deficiencias, de aquel otro sindicalismo de principio de siglo, y por tanto con lagunas a la hora de entender estas cuestiones.

No es cierta la aseveración (repetida por muchos compañeros), que cuando la sociedad capitalista injusta y discriminatoria desaparezca, desaparecerán las desigualdades que perviven en función del sexo. Han existido economías no capitalistas donde lo único logrado, ha sido la incorporación masiva de mujeres al mercado laboral con pocas o nulas contrapartidas, y desde luego, donde la división de tareas en función del sexo se ha mantenido inamovible.

Decíamos en las VII Jornadas de las Secretarías de la Mujer:

"Tradicionalmente los sindicatos han ido conformando una imagen monolítica del trabajador, identificándolo con unas características concretas: perteneciente al género masculino, obrero industrial o productor, etc. Es hora de ser conscientes de que la clase trabajadora está atravesada por una variedad de problemas y condiciones sociales que no se pueden constreñir a un único esquema."

"Por ello, nuestro Sindicato ha de propugnar cambios en lo social (corresponsabilizarse los dos géneros en estas tareas, crear servicios sociales....) a la par que en las propias estructuras organizativas del sindicato que acaben con las habituales divisiones de tareas entre los géneros. Nuestro sindicato ha de ser un reflejo de la igualdad que propugnamos. Debería de servir de tubo de ensayo donde probar o poner en marcha una serie de prácticas encaminadas a romper con las tradiciones y hábitos sociales discriminatorios."

Muchas han sido las veces que hemos planteado un amplio compendio de reivindicaciones en las negociaciones de convenios colectivos. Algunas cosas hemos logrado. Otras no. Todavía nos queda mucho por hacer en este terreno: nuevos problemas por estudiar, revisiones y adaptaciones que puedan derivarse de futuros cambios en el mercado de trabajo, etc.

Por eso consideramos tan necesario dotarnos de una infraestructura suficiente, para seguir profundizando en la elaboración de nuestra política sindical. Por eso es tan necesaria la interrelación de la Secretaría con el resto del Sindicato. Y por eso, es tan necesario que el protagonismo de las mujeres sea una realidad, con la presencia de las mismas en todos los ámbitos de negociación.

Es vital hacer un sindicalismo distinto, que tenga en cuenta las diferencias y sea capaz de interrelacionar los problemas, tratando de desarrollar una política sindical, integradora de la clase trabajadora en su conjunto.

Un ejemplo habitual del peso de nuestra cultura, lo tenemos en la diferente valoración social que se hace del tiempo sindical empleado por los hombres, frente al de las mujeres. Los primeros disponen del tiempo libremente, tanto objetiva como subjetivamente, mientras que las mujeres suelen culpabilizarse por el abandono de otras tareas, (hijos, casa, etc.), lo que influye negativamente en su autoestima, por el tiempo empleado haciendo sindicalismo.

Esta situación condiciona de una forma profunda la escasa participación de mujeres en las estructuras sindicales, y cuando esta participación se produce, suele ser en Secretarías de la Mujer, o ámbitos muy concretos, siendo excepcional que recaigan sobre mujeres, otras Secretarías a las que se confiere sindicalmente una mayor valoración.

Esta situación se convierte en un círculo vicioso, donde las mujeres por su exceso de responsabilidades familiares no se hacen cargo de responsabilidades sindicales, y los compañeros no las proponen porque piensan que la dedicación de éstas, está limitada por sus tareas en otro escenario.

Con este panorama nos encontramos que las organizaciones sindicales actuales son estructuras fuertemente masculinizadas, donde todo está en función de los hombres, los horarios, el lenguaje, las formas organizativas... todo está pensado en base a una organización social masculina.

Romper con esto, exige eliminar unas determinadas formas de hacer sindicalismo, que querámoslo o no, dan como resultado un alejamiento del ciudadano/a medio/a.

Es necesario revisar estas formas de participación y en particular las relativas al reparto de las horas sindicales, la asignación de liberados, el tiempo destinado a las reuniones, la incompatibilidad funcional de los cargos internos, y la

adecuación de los locales sindicales a fin de que permita compatibilizar las tareas del Sindicato, con la atención de los hijos/as menores. Esto es también una necesidad para el conjunto del Sindicato, porque las actuales formas, no sólo evitan una mayor incorporación sindical de las mujeres, sino que impiden la renovación periódica de los equipos dirigentes.

Los datos sobre número de mujeres y de hombres en los diferentes órganos de dirección y de representación sindical (Ver ANEXO 4 muestran un ligero pero significativo incremento del número de mujeres.

Esto enlaza con el tema, que resultó estrella en el V Congreso:

- La adopción de medidas que obliguen a una representación de mujeres en los órganos, como instrumento para la eliminación de la actual situación.

Existe la idea, bastante extendida en el interno de CC.OO., que esas medidas son injustas e incluso discriminatorias para los hombres. Quién así se expresa sostiene también que se debe aplicar una regla totalmente igualitaria y elegir únicamente a quien valga, sea hombre o mujer.

Plantear esto, es desconocer que estamos hablando de dos colectivos, hombres y mujeres, que no parten del mismo punto de salida, que no tienen las mismas posibilidades y que por tanto no podemos aplicar, sin más, tablas igualitarias que conseguirían mantener por siempre las desigualdades. Hay que tener claro, que medidas iguales aplicadas sobre colectivos desiguales producen discriminación y desigualdad. Las mujeres parten de situaciones de inferioridad y por tanto medidas que limen estas situaciones, van a ser necesarias durante mucho tiempo.

Aunque de forma tibia, el aumento producido en los últimos tiempos en la representación de mujeres en los órganos, nos demuestra que el camino emprendido no es equivocado. Ahora bien, no podemos contentarnos con aplicar lo estrictamente aprobado en el último Congreso, hay que profundizar y llenar de contenido esa representación.

Según los datos que hemos aportado en el ANEXO 4, podemos ver que son muchas las estructuras que están lejos de conseguir una representación proporcional de hombres y mujeres, en los órganos en función de su afiliación. Este es el marco donde discutir qué hacer al respecto y que por nuestra parte pensamos que es urgente.

Asimismo, es fundamental desarrollar eso que hemos venido denominando la "transversalidad", que no es ni más ni menos, que el desarrollo de una Acción Sindical integral e integradora de todos y cada uno de los aspectos específicos y de todos y cada uno de los colectivos que en la actualidad conforman la clase trabajadora.

pautas marcadas por la ley de la oferta y la demanda de empleo, sino que aparece segmentado en compartimentos estancos con escasa movilidad entre sí.

Según la teoría del mercado de trabajo dual, existe un núcleo o sector primario en el que el trabajo es estable, cualificado, con un alto nivel de sindicación con respecto al total de la población sindicada y es mayoritariamente masculino. Paralelamente existe otro sector periférico o secundario donde el trabajo es precario, poco cualificado, no existe sindicación y en el que se sitúa el grueso de la población femenina ocupada.

La tasa de ocupación de las mujeres en España es de las más bajas de los países occidentales. Con respecto a su distribución existe una desigual participación según los sectores productivos, esta desigualdad se presenta en la práctica como una segregación sexual horizontal: las mujeres se concentran en ciertas ramas de actividad, en determinados oficios y profesiones.

En el Sector Servicios es donde la presencia de las mujeres es más fuerte (83% del total del empleo femenino). En la industria esta presencia es escasa y prácticamente está concentrada en la manufactura del cuero, calzado y textil.

Las mujeres tienen mayor presencia en el Sector Privado que en el Público. El 60% del total de mujeres activas ocupadas son asalariadas del sector privado. Dentro del Sector Público se encuentran los trabajos más cualificados (enfermeras, profesoras, administrativas, secretarias). Por el contrario, el sector privado aglutina las ocupaciones de más baja cualificación, de hecho el mayor número absoluto de mujeres es el del Servicio Doméstico.

Se puede afirmar por tanto, que las mujeres están mayoritariamente presentes en lo que hemos llamado mercado de trabajo secundario o periférico, trabajando en empresas pequeñas, cuya fragilidad y precariedad en las condiciones de trabajo es constatable. Si a esto le añadimos una débil organización sindical y una importante dificultad en la aplicación de la negociación colectiva, habremos cerrado el círculo de la situación de marginalidad que las mujeres tienen en el mercado de trabajo.

El papel que la mujer protagoniza en el mercado laboral tiene una interrelación con determinados aspectos, que por afectarles a ellas en exclusividad, son difíciles de entender por el conjunto de la población masculina.

La división sexual del trabajo y como consecuencia su obligación de realizar por parte de las mujeres la doble jornada, marcan de una forma definitiva su status en el mercado laboral.

El aumento permanente de la TAF, al margen de la calidad del empleo, debe ser una llamada de atención, en nuestra política sindical, sobre la importancia creciente que el colectivo femenino va adquiriendo en el conjunto de la población activa.

2. LA PROGRESIVA INCORPORACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

2.1. Importancia del colectivo femenino en las tasas de actividad

La integración laboral de la mujer se ha incrementado de forma progresiva, pero el logro de una plena e igualitaria participación activa, encuentra aún serios obstáculos que tienen su origen en valores socio-culturales dominantes. Si nos asomamos a la sociedad española, encontramos situaciones de profunda desigualdad y discriminación, tanto en el acceso como en las condiciones de empleo, que diferencian negativamente a las trabajadoras.

En España, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se ha caracterizado por un ritmo lento pero continuado, acompañada siempre de importantes oscilaciones coyunturales en función de los ritmos económicos. Así en épocas de expansión se incrementan las tasas de actividad femenina (TAF) y en períodos de crisis decaen.

En los últimos 10 años se aprecia un notable incremento de las tasas de actividad. Dentro de las múltiples variables que influyen en este aumento, destacaremos como las más significativas, los cambios en la mentalidad sobre el papel de la mujer en la sociedad, el aumento de su nivel educativo y la inseguridad en el empleo de otros miembros de la unidad familiar.

Mayor participación laboral de las mujeres, que sin embargo configura un empleo que es preciso analizar con mayor detalle:

- a) Reducida tasa de actividad (8 puntos por debajo de la media europea).
- b) Alta tasa de desempleo femenino (la más alta de la CE).
- c) Concentración en determinados sectores.
- d) Salarios inferiores a la media percibida por los hombres. Según diversos estudios, la discriminación global del salario medio del conjunto de las mujeres, es alrededor de 20 puntos por debajo del de los hombres.
- e) Alta participación femenina en la economía sumergida. Según los únicos datos de que se dispone (Encuesta de 1986 del Ministerio de Economía y Hacienda sobre "Condiciones de Vida y Trabajo"), el 42% de las mujeres que trabajan lo hacen en la economía sumergida frente a un 19% de hombres.
- f) Mayor precariedad en la contratación. En los últimos años en España, la contratación a tiempo parcial ha experimentado un crecimiento importante y son significativas las diferencias por sexo (1,6% de hombres, un 11,2% de mujeres).
- g) Menor cobertura por desempleo. Los hombres un 48,9% las mujeres un 24,7% (según datos del Anuario de Estadísticas del M^o de Trabajo de Diciembre de 1989).

Debemos tener en cuenta que el mercado de trabajo no se presenta como una unidad homogénea que ofrece las mismas posibilidades a todos los actores sociales que participan en él, siguiendo las

2.2. LAS REIVINDICACIONES DE LAS MUJERES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.

La negociación colectiva:

Desde su establecimiento, la negociación colectiva ha sido el instrumento esencial de los trabajadores para la mejora de sus retribuciones salariales y de sus condiciones de trabajo, superando en unos casos el contenido de las leyes y, en otros, concretando de forma práctica algunos principios y derechos reconocidos en la legislación, pero poco o nada desarrollados por ésta.

El nivel de importancia que los Sindicatos y el conjunto de los trabajadores otorgamos a la Negociación Colectiva viene reflejado en que su preparación y desarrollo consume una parte muy importante de nuestra actividad sindical anual.

Entre los grandes objetivos de carácter general que nuestro Sindicato se marca en todos los procesos de negociación colectiva, se encuentran conseguir una actuación coordinada y lógica de los diferentes marcos de negociación; lograr incrementar sensiblemente los mínimos de las condiciones salariales y de trabajo; incrementar los niveles de empleo y de estabilidad en el mismo y también se pretende enriquecer los contenidos extrasalariales, recogiendo en los convenios las necesidades y aspiraciones de colectivos específicos, que poco a poco van configurando franjas cada vez mayores dentro del conjunto de los trabajadores afectados por la negociación colectiva, y que sin embargo, generalmente, no ven reflejadas en ella sus reivindicaciones.

Es un objetivo fundamental que en la negociación colectiva tengan cabida las reivindicaciones de colectivos específicos, para lograr que éstos se vean vinculados al proceso de negociación de los convenios.

El porqué de las reivindicaciones específicas femeninas:

Antes de analizar las reivindicaciones específicas femeninas que se presentan en el marco de la negociación colectiva, conviene pararse en aquellos aspectos que hacen necesaria la existencia de estas reivindicaciones específicas.

Uno de los aspectos o de los motivos por lo que deben existir, es la necesidad de protección social y laboral a la función reproductora del ser humano, con medidas concretas que protejan a las mujeres en su salud y en sus derechos laborales durante el periodo de gestación y lactancia, así como con otras medidas de aplicación indistinta al hombre y la mujer cuando se trata de necesidades derivadas de la preparación al parto, de procesos de fecundación asistida o de adopción, de permisos o excedencias para el cuidado de los hijos.

Otra de las causas es la pervivencia de la discriminación en el trabajo; la discriminación laboral de las mujeres en sus diversas formas y en los diversos contenidos de la relación laboral.

¿Qué entendemos por discriminación?

Actualmente se entiende que hay dos elementos que caracterizan el concepto de discriminación: uno es el resultado perjudicial de determinado tratamiento, y otro, el sujeto discriminado, que no puede ser cualquiera, sino solamente aquellas personas pertenecientes a determinados colectivos tradicionalmente marginados o victimizados por el orden social establecido.

El primer elemento es fundamental tenerlo en cuenta en conexión con el segundo elemento, porque hasta ahora hay una tendencia generalizada a considerar que un tema es discriminatorio o no, si tiene un resultado perjudicial para alguien y bajo este criterio limitado, a veces, cuando reivindicamos una medida de acción positiva para las mujeres, hay quien considera que se está perjudicando a la otra parte, que es el hombre y que por ello sería susceptible de ser una discriminación.

Por eso es fundamental el segundo aspecto que señala que el sujeto discriminado no puede ser cualquier persona, sino que tiene que ser alguien perteneciente a un colectivo tradicional y socialmente discriminado y marginado. Y desde luego, en el ámbito laboral el hombre no está discriminado como colectivo frente a la mujer.

Del propio principio de igualdad deriva, al tiempo, la necesidad de tratar igual a los iguales y desigual a los que la realidad demuestra como desiguales; ese tratamiento desigual no sólo está permitido por la constitución, sino exigido por ella, en concreto en el artículo 9.2 que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre los ciudadanos.

Aquellas formas o normas que tratan desigualmente a las mujeres y cuyo objetivo es conseguir la igualdad esencial o real, son perfectamente constitucionales. Por el contrario, algunas medidas formalmente neutras o iguales, que producen efectos discriminatorios en contra de las mujeres, son inconstitucionales, son las llamadas "discriminaciones indirectas".

Entendemos por discriminación directa aquellas normas o actuaciones que directamente otorgan un trato diferente y desfavorable a las mujeres, en función exclusiva de su sexo. Por discriminación indirecta entendemos aquellas normas o actuaciones que de forma encubierta y bajo la apariencia de ser formalmente neutras, producen resultado perjudiciales para un colectivo determinado, que se encuentra en posición de inferioridad laboral o social, en este caso las mujeres.

Diferencias hombre-mujer en el mundo del trabajo

Por otra parte, se hace necesario reconocer la existencia de diferencias hombre-mujer en el mundo del trabajo; diferencias en cuanto a los objetivos laborales que cada colectivo plantea; diferencias en cuanto al entorno social en el que se desarrolla el trabajo entre hombres y mujeres; diferencias en el ritmo biológico de cada uno. En definitiva, las mujeres tienen un comportamiento laboral diferente, con unas expectativas y una jerarquía de valores distintas y no asimilables a las del varón, no considerando como válidas exclusivamente las que tradicionalmente tiene el hombre.

Estas diferencias están fundamentadas en tradiciones culturales de carácter secular, que han atribuido roles sociales diferentes a los hombres y a las mujeres; roles que siguen influyendo aún cuando los avances sociales y económicos han sacado a las mujeres del ámbito privado, proyectándolas a la vida pública a través del trabajo extra-doméstico y con su participación en las actividades políticas, sindicales o asociativas.

En la actividad sindical cotidiana se dan toda una serie de reivindicaciones, recogidas en los programas de nuestro Sindicato y/o en las plataformas de convenios, que tienen un carácter general y neutro, pero que su consecución se valora de forma diversa por cada colectivo específico.

Entre éstas podemos ver como la organización temporal del trabajo, el ciclo de vida laboral, y los ritmos anual, semanal y de jornada diaria y también las reivindicaciones de servicios, como el comedor, transporte, asistencia médica, están ligadas a la necesidad de valorar no sólo el tiempo del trabajo, sino también el tiempo extra-laboral.

Y esta revalorización del llamado "tiempo social", el necesario para atender las necesidades familiares, el cuidado de los otros, se convierte en una reivindicación generalmente femenina, de las mujeres trabajadoras, que siempre tienen "hambre de tiempo" para poder compatibilizar su actividad laboral, a veces también su proyección sindical o política, con las otras tareas, las que son necesarias cumplir en la atención de las responsabilidades familiares -responsabilidades familiares que reclamamos sean compartidas pero que siguen estando fundamentalmente o exclusivamente en manos de las mujeres-, o incluso -¿por qué no?- el anhelo de poder disponer también de algún tiempo para el cuidado de una misma, para el desarrollo personal.

Aunque la demanda de reducir los tiempos de trabajo es una reivindicación general de nuestro Sindicato, que de conseguirse tendría innegables efectos beneficiosos para el conjunto de los trabajadores, hombres y mujeres, podemos afirmar que mayoritariamente esta reivindicación prende con mayor fuerza entre el colectivo femenino.

En estos últimos años podemos observar una dificultad creciente en la consecución de reducciones significativas de la jornada en el marco de la negociación colectiva. A pesar del avance teórico que supuso la reducción de la jornada a 40 horas semanales, en la práctica incumplida en numerosas empresas de ámbito reducido, y mientras en países de nuestro entorno comunitario se vislumbra la posibilidad de jornada semanal de 35 horas, en España esto aparece como un objetivo inalcanzable o como una reivindicación utópica.

Pero junto a estos tiempos de la jornada laboral, y el añadido en los desplazamientos al centro de trabajo, especialmente alto en las grandes ciudades, hay que añadir que la distribución del tiempo de trabajo, los horarios prefijados con carácter general, los períodos de vacaciones e incluso los requisitos exigidos para la conclusión de la vida laboral, reflejan la concepción masculina del trabajo, más adaptada a los ritmos biológicos y sociales del hombre que a los de la mujer.

Es, en definitiva, una organización temporal del trabajo que no contempla ni permite atender las necesidades personales de los trabajadores en relación con su situación familiar. Este es un tema importante porque muchas veces da origen a que, esta inflexibilidad que hay en las jornadas, conduzca a que haya muchas mujeres que no se puedan incorporar a la actividad laboral o que la abandonen en unos períodos determinados de su vida.

Medidas como la flexibilidad horaria de la jornada diaria; la jornada a tiempo parcial voluntaria; la flexibilidad en los períodos de vacaciones y muchas otras ligadas a la valoración del tiempo extra-laboral, están escasamente recogidas en los convenios colectivos. Y cuando aparecen son, a veces, imposiciones empresariales en aras de sus necesidades productivas. Las nuevas formas de la organización del trabajo que día a día van ganando terreno, redundan en la maximalización de la consecución de mayores rendimientos, mayores beneficios empresariales, mayor competitividad. El factor humano, las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, no son consideradas. La humanización de la organización del trabajo es una reivindicación permanentemente pendiente.

Esta preponderancia absoluta de los intereses empresariales han aparejado una carga negativa sobre la utilización, casi en exclusiva por las mujeres, de determinadas formulas contractuales, como el contrato a tiempo parcial, o la jornada reducida, y de los permisos ligados a la atención de las responsabilidades familiares, que han convertido estos aspectos en un tema de polémica entre las organizaciones de mujeres, ya que algunas ven en ellos un obstáculo a la contratación y a la promoción de las mujeres, o incluso al reparto de las responsabilidades familiares.

Pero son muchos los aspectos de la negociación colectiva que son determinantes para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y sería imposible realizar un catálogo exhaustivo de actuaciones pero trataremos de dar, en el capítulo de PROPUESTAS EXTERNAS, algunos ejemplos que ilustren las posibilidades que tenemos en nuestras manos desarrollar en el marco de la negociación colectiva, junto con propuestas que deben plantearse en otros marcos de actuación sindical.

2.3. LA ACCION POSITIVA, INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

¿Qué es la Acción Positiva?:

El Comité para la igualdad entre hombre y mujer del Consejo de Europa define la Acción Positiva como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. Se trata de medidas que van más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, puesto que su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas. (Directiva 76/207/CEE recomendación diciembre 1984).

¿Cómo se asume una medida que proporciona determinada ventaja a favor de las mujeres, teniendo en cuenta que la igualdad se reconoce a nivel constitucional en la mayoría de los países?

¿Cómo se aplica simultáneamente la prohibición de todo tipo de discriminación por razón de sexo, recogida por las leyes, con medidas que favorecen únicamente a uno de los sexos, la mujer?.

El artículo 4 de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer", aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, dice: "la adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, nunca puede considerarse como un acto discriminatorio respecto al hombre".

En el ámbito del derecho positivo de la Comunidad Económica Europea, el artículo 2.4 de la Directiva 76/207 especifica que "la presente directiva no pone obstáculos a las medidas tendientes a promover la igualdad de oportunidades, especialmente a aquellas que están dirigidas a solventar las desigualdades de hecho que afectan a las mujeres". Es decir, las medidas de promoción, dirigidas a corregir las ya existentes y persistentes desigualdades y discriminaciones, no son incompatibles con el principio de igualdad.

Las Acciones Positivas están encaminadas a combatir los usos, sistemas y estereotipos que son el origen de la mayoría de las discriminaciones indirectas, producidas por la actual organización del trabajo. Habría que buscar las causas de estas discriminaciones en los procedimientos de organización del trabajo, selección, contratación, formación, promoción, evaluación y valoración de los puestos de trabajo, tal y como están concebidos. Su ámbito es temporal y su duración está en relación al logro de una posición de equilibrio entre el colectivo de trabajadores y el colectivo de trabajadoras.

¿Cómo puede llevarse a cabo la Acción Positiva?:

Entre los objetivos que se persiguen con la Acción Positiva, quizá el que englobe todos sea el combatir las discriminaciones que se producen en el seno de las empresas. Se tratará con estas medidas de aumentar la presencia de las mujeres en todos los sectores y profesiones y en todos los niveles de la estructura empresarial, promoviendo además una igualdad de oportunidades efectiva.

Pero también la Acción Positiva puede y debe aplicarse para corregir la situación de desventaja que tienen las mujeres en el contexto de su participación en la actividad sindical; por tanto, la Acción Positiva es el procedimiento adecuado para conseguir hacer realidad lo que desde el V Congreso Confederal es una recomendación recogida en los Estatutos de nuestro Sindicato, es decir, que la representación de mujeres en los órganos de dirección debe ser proporcional al nivel de afiliación existente en cada ámbito.

No es sólo ésta la única aplicación posible de medidas de Acción Positiva en el seno interno de nuestro Sindicato; otras actuaciones pueden dirigirse a corregir las dificultades que tienen las mujeres para participar activamente en la vida sindical y que están provocadas por unas formas de hacer sindicalismo adaptadas a los modos de vida del componente mayoritario del Sindicato, es decir, de los hombres.

Además, en la organización del trabajo del Sindicato como organismo con trabajadores y trabajadoras a su cargo, pueden aplicarse medidas de Acción Positiva que corrijan las desigualdades de hecho que con seguridad también existen en nuestro Sindicato. La distribución de tareas, la valoración de las mismas, reproduce estereotipos sociales existentes en las empresas.

La Acción Positiva se puede desarrollar a través de programas completos o con medidas concretas.

Programas completos.

El establecimiento del Programa de Acción Positiva permite a una organización identificar y eliminar cualquier discriminación en sus prácticas y políticas de empleo, así como subsanar los efectos de discriminaciones pasadas.

Para llevar a efecto un Programa de Acción Positiva es imprescindible la implicación de la organización empresarial de que se trate y para que cumpla sus objetivos con una perspectiva sindical y feminista, es imprescindible la implicación de las organizaciones sindicales y de las propias trabajadoras.

El proceso de creación de estos programas de acción positiva es complejo, se hace necesario un análisis serio y profundo de los mecanismos que actúan en las empresas con efecto discriminatorio, y una vez encontradas las claves de la discriminación, actuar contra ellas en sentido contrario.

Por ello, un programa de Acción Positiva hay que plantearlo con un período de realización más o menos largo; mientras más largo, más aspectos de la situación laboral se podrán abordar. El cambio de actitudes y de prácticas discriminatorias no es una labor de semanas, ni de unos pocos meses, sólo que para evitar que no se dilate la consecución de objetivos, hay que planificar cada uno de ellos y evaluar periódicamente los resultados.

Con ser imprescindible el paso previo de la fase de análisis de los datos sobre la composición laboral por sexo, las condiciones de trabajo y las prácticas de empleo de la organización empresarial que se analice, no podemos quedarnos constreñidos en esta fase. Queremos conocer la realidad para actuar sobre ella en la línea correcta. Por eso, los Programas de Acción Positiva deben asegurar la realización de las fases posteriores de acción y de control y seguimiento y -fundamentalmente- deben dotarse de los recursos económicos, técnicos y humanos, para poder llevarlo a efecto.

Un programa de Acción Positiva siempre será más factible llevarlo a cabo a nivel de empresa que a nivel sectorial o territorial. Sin embargo, debemos contemplar todos los marcos de negociación colectiva. Tan sólo tendremos que adaptar sus contenidos: objetivos, medios, plazos, etc.

En principio, también debería ser más fácil realizar un Programa de Acción Positiva en una empresa pública que en una privada, dado que la Acción Positiva está siendo propiciada en primera instancia por organismos institucionales europeos y, por ende, también los nacionales.

La implicación de los Sindicatos y de los colectivos o grupos de mujeres trabajadoras en los Programas de Acción Positiva deberá servir para reducir el sesgo institucional que hasta ahora tienen en nuestro país, donde los pocos casos conocidos no parecen haber traspasado el umbral de las fases de análisis y propaganda y además se escoran excesivamente o exclusivamente hacia la

promoción de las mujeres a las funciones de mando.

A la hora de plantearnos un Programa de Acción Positiva para un ámbito determinado, deberemos tener en cuenta las siguientes indicaciones y/o procedimientos:

- ** Estudiar en profundidad el ámbito al que queramos aplicar el Programa de Acción Positiva, con la participación de mujeres pertenecientes a los órganos de representación sindical de dicho ámbito y elaborar un proyecto con las líneas maestras de lo que sería el Programa, teniendo en cuenta para ello la Guía de Acción Positiva editada por la Comisión de las Comunidades Europeas, sobre la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo.
- ** Que la organización del Sindicato correspondiente con el ámbito de actuación donde queramos aplicar el Programa debata y asuma el contenido del proyecto.
- ** Abrir un marco de negociación con la organización empresarial que corresponda al ámbito de aplicación del Programa, o bien que se aprovechen marcos de negociación ya abiertos para otros aspectos, donde se presentaría el proyecto de Programa con objeto de conseguir su implicación en la puesta en marcha y posterior desarrollo del mismo, implicación que debe cubrir el soporte de medios técnicos, humanos y económicos imprescindibles para alcanzar los objetivos del Programa.
- ** Garantizar la participación sindical y de mujeres en particular en la elaboración y desarrollo de todo el Programa de Acción Positiva.

Medidas concretas.

Las medidas concretas de Acción Positiva no tienen porque entenderse como contrapuestas a un Programa completo. En cualquier caso y dado que no será fácil, por multitud de factores, que la realización de Programas completos pueda proliferar y generalizarse a corto plazo, la adopción -en el marco de la negociación colectiva- de medidas concretas cuyo fin sea la eliminación de algún obstáculo determinado o la acción positiva sobre un cierto aspecto del empleo o de las condiciones de trabajo, puede y debe ser un objetivo permanentemente integrado en nuestra práctica sindical.

Las medidas concretas más practicadas hasta ahora en la negociación de los Convenios han sido las ligadas a las responsabilidades familiares. Es hora de no seguir centrándonos exclusivamente en estos aspectos, sino que el factor decisivo

debiera ser conseguir incrementar la presencia laboral de las mujeres, los aspectos de organización del trabajo, salud laboral, evaluación y clasificación de los puestos de trabajo, formación y reciclaje, promociones, diversificación profesional y consecuentemente la eliminación de la discriminación salarial y laboral encubierta. Todos estos aspectos están relacionados directamente con la negociación colectiva y con la labor sindical de vigilancia del cumplimiento de la legislación en su más amplia concepción.

¿Y por qué decimos esto?. Primero, porque nuestra legislación ya recoge suficientemente la mayoría de los aspectos que han sido reivindicados por las mujeres en torno a la protección de la maternidad o a la atención compartida de las responsabilidades familiares.

Aún quedan algunos aspectos pendientes como el cambio de puesto durante el embarazo y lactancia, recogido en el proyecto de ley consensuado por los Sindicatos y el Gobierno y que está pendiente de su trámite y aprobación parlamentaria, o los permisos retribuidos para la atención de hijos o familiares enfermos, o una mayor duración del periodo de reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia para el cuidado de hijos pequeños. Los derechos reconocidos por la legislación laboral al conjunto de los trabajadores y trabajadoras pueden aún ser mejorados pero garantizan un nivel de protección generalizada que ha avanzado significativamente en estos últimos años.

Por otra parte, necesitamos afrontar prioritariamente la consecución de medidas que consigan eliminar las discriminaciones de hecho que en función del sexo existen en el ámbito laboral, porque el panorama que presentan el contenido de los convenios colectivos o aún peor, la realidad existente más allá de la letra de los convenios, es desoladora.

Los estudios realizados sobre Convenios Colectivos de diversos ámbitos, ponen en evidencia la carencia de acuerdos que reflejen reivindicaciones específicas de las mujeres, mientras que las estadísticas reflejan sistemáticamente la pervivencia de la discriminación salarial y en el empleo de las mujeres.

Diversas estadísticas y estudios realizados ponen en evidencia que la situación laboral de las mujeres no ha mejorado en los últimos años, es decir que el periodo de expansión económica ha permitido la consecución de un mayor nivel de vida para toda la población, pero no lo hemos aprovechado para eliminar o reducir las discriminaciones de todo tipo que se han mantenido inalterables.

Y si esto ha sido así en los años de expansión, ahora, en momentos de crisis económica generalizada, reivindicar el aumento de la ocupación laboral de las mujeres o la eliminación de las discriminaciones salariales puede aparecer como un objetivo, más que utópico, poco creíble. Es, sin embargo, un objetivo irrenunciable que debemos poner bajo formulas que conecten con la situación actual.

Es decir, en estos momentos de pérdidas masivas de puestos de trabajo en la mayoría de los sectores y en concreto en los sectores de mayor concentración de empleo femenino, se hace imprescindible actuar para evitar que el empleo de las mujeres se deteriore en mayor medida que el de los hombres.

Para ello, habrá que proponer alternativas concretas y viables pero también habrá que reforzar el mensaje ideológico, porque los momentos de crisis, son también momentos de retrocesos, tanto en los derechos, en las conquistas sociales y en las actitudes y mentalidades. Por ello habrá que dar respuesta no sólo a los problemas específicos de las mujeres asalariadas, con marco de negociación estable, sino también de aquellas otras, la mayoría, que o bien no han encontrado empleo, o están en situación de gran precariedad y por tanto ajenas a la negociación de los convenios.

3. LAS SECRETARIAS DE LA MUJER

3.1. Surgimiento y desarrollo:

Los inicios de un trabajo específico en el campo de la mujer dentro de CC.OO. se sitúan en 1976, cuando CC.OO. no se había aún estructurado como Sindicato y era un movimiento socio-político capaz de sintonizar fácilmente con todo tipo de sectores sociales y corrientes de opinión.

La iniciativa procedía de mujeres, que por su pertenencia a sectores políticos que empezaban a ser sensibles a la cuestión feminista, o por un interés e inquietud propios, podrían situarse dentro del ámbito de influencia del movimiento feminista, que en esta etapa de transición política comienza a desarrollarse en España. El objetivo era crear un ámbito receptivo, un lugar de encuentro para realizar una síntesis entre las vivencias y preocupaciones como mujeres y la realidad cotidiana como personas integradas en el mundo laboral.

Es en 1978 en el marco del I Congreso Confederal cuando se constituye la Secretaría de la Mujer, a nivel estatal, fruto de una reflexión previa basada en el análisis de la situación de las mujeres, tanto en el plano laboral como en el social.

Dos elementos marcan esta reflexión: las propuestas del Movimiento Feminista y la celebración en 1978 de las primeras Elecciones Sindicales democráticas, donde CC.OO. se plantea un programa dirigido a las mujeres con un elemento fundamental de participación: "Preséntate a delegada y vota CC.OO".

En estos primeros años el trabajo de las Secretarías, se basa en dos frentes: incidir en las reformas legislativas que se están produciendo (Constitución y Estatuto de los Trabajadores) y sensibilizar con la problemática hacia el interior del Sindicato.

En el II Congreso celebrado en 1981 se constata el avance y asentamiento de las Secretarías de la Mujer, llevándose en el marco de este Congreso, como eje fundamental, el cuestionamiento del concepto "unidad familiar" para el cobro de prestaciones, reparto del empleo, etc.

En 1984 con cierta conflictividad en el interior de CC.OO., se celebra el III Congreso, donde insistimos en la necesidad de realizar un trabajo específico hacia las mujeres.

El IV Congreso celebrado en 1987, fue el primero en el que la responsable de la Secretaría de la Mujer a nivel confederal, quedaba fuera del órgano máximo, incorporándose al mismo en el primer Consejo que se celebraría tras el Congreso.

En este Congreso se introdujeron propuestas novedosas, tales como el debate sobre el Acoso Sexual en los centros de trabajo, o el desarrollo de medidas de Acción Positiva para incrementar la presencia de mujeres en los órganos de dirección del Sindicato,

proponiendo la cuota del 25%, propuesta que fue rechazada, introduciéndose únicamente una recomendación en este sentido. Asimismo planteamos la asunción como tema de política sindical, el reconocimiento de la necesidad de cambios y actitudes dentro del Sindicato.

En Dic.de 1991 se celebró el V Congreso de CC.OO. donde se dió un paso importante, al conseguir el reconocimiento estatutario del "impulso y creación de Secretarías de la Mujer en las estructuras territoriales y federales, integrándose con plenos derechos, a los órganos de dirección respectivos.

Otra de las cuestiones de gran interés planteadas en este Congreso fue "la proporcionalidad en los órganos en función de la afiliación existente en cada ámbito". Esta propuesta, no aceptada en la forma de obligado cumplimiento que se planteaba, se aprobó a nivel estatutario como "promoción de la participación de mujeres para esa representación proporcional".

Fue en este Congreso donde se acordó la realización de la primera Conferencia, a nivel nacional, sobre "CC.OO. Sindicato de hombres y mujeres".

En relación a la actividad desarrollada por las Secretarías de la Mujer, debemos destacar su incidencia, en conflictos de discriminación por sexo, producidos a nivel de convenios sectoriales o de empresas concretas.

Debemos señalar la realización de toda una serie de campañas, desde el derecho individual al empleo, la petición de derogación de normas proteccionistas, la desaparición de categorías específicas, la promulgación de una ley por maternidad, mejora de las condiciones laborales de las empleadas del servicio doméstico, el acceso a trabajos considerados maculinos, afiliación y participación sindical de las mujeres, hasta temas más novedosos como la equiparación salarial por trabajo de igual valor, eliminación de las discriminaciones indirectas o medidas para abordar y combatir el problema del acoso sexual en los centros de trabajo.

También se ha realizado una permanente actividad de reflexión, debate y formación, a través de jornadas, estudios y cursos sobre diversos temas: formación, empleo, negociación colectiva, economía sumergida, legislación, proteccionismo, salud laboral, igualdad de oportunidades, necesidad de las Secretarías de las Mujer, etc.

En definitiva las Secretarías de la Mujer han sido un referente feminista dentro del movimiento obrero organizado, contribuyendo a los grandes cambios generados en nuestra sociedad.

3.2. Objetivos y funciones:

Los objetivos y funciones que enmarcaban el trabajo inicial de las Secretarías, siguen estando vigentes.

- Participar en el diseño de la política global del Sindicato.
- Asesorar, orientar e informar en los temas relativos a la discriminación de la mujer.
- Favorecer y potenciar la afiliación y participación sindical de las mujeres.
- Desarrollar programas y medidas de acción positiva, orientados al logro de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, fundamentalmente en el marco laboral.
- Velar por la aplicación de medidas orientadas a promover la proporcionalidad en los organismos de dirección.

Es preciso seguir incidiendo en la transversalidad de nuestras propuestas al conjunto del Sindicato, es decir, imbuir a la estructura en la problemática de la mujer. Es cierto que se constata un cambio cualitativo con relación a la sensibilización de la realidad de las mujeres, tanto a nivel interno del Sindicato como a nivel externo de la Sociedad. Cada vez se entiende con más claridad lo que representa ser iguales en una sociedad marcada por la primacía masculina.

Nuestro Sindicato hoy, precisa un poco menos, de la presión de las Secretarías de la Mujer para asumir estos temas. Sin embargo, el papel de las Secretarías sigue siendo necesario, porque vamos comprobando, no sólo en nuestro país sino a nivel europeo e internacional, las dificultades para eliminar las trabas que impiden que los hombres y las mujeres seamos iguales en nuestra diversidad.

3.3. Situación actual: Extensión, dotación de medios, Coordinación.

A lo largo de los años las Secretarías de la Mujer han tenido una situación variable, con diferencias importantes en cuanto a implantación en territorios y sectores de actividad, grado de organización, representatividad, e incluso han visto peligrar su existencia. Si bien, han ido superando las dificultades y han conseguido consolidarse dentro del Sindicato, estando en la actualidad prácticamente implantadas en todas las CC.AA., uniones provinciales, así como en las Federaciones por Ramas de actividad.

La disponibilidad de recursos, tanto humanos como materiales, es variada y en este sentido se ha reivindicado con insistencia, la necesidad de un reconocimiento expreso de presupuesto e infraestructura, así como personas con dedicación exclusiva que garanticen una actividad normalizada de las Secretarías.

A raíz del impulso, en la creación de Secretarías, dado en los dos últimos años, se advierte una tendencia, que tendremos que consolidar, para dotar a las Secretarías de presupuestos, tiempo de dedicación, etc. superando el voluntarismo con el que generalmente se ha venido trabajando.

La presencia de las Secretarías de la Mujer en los órganos de dirección, con entidad propia no dependiendo de otras Secretarías, da un valor al trabajo de las mismas que debemos considerar. Tiene como resultado una incidencia más directa en las propuestas del Sindicato y confiere una mejor coordinación y mayor eficacia en la defensa de las mismas.

Con respecto a la **"transversalidad"** deberíamos intentar, en el conjunto de la organización, que se entienda y ponga en marcha por todos los órganos.

La problemática específica hacia las mujeres, atraviesa todos los sectores, edades, profesiones, categorías ... por ello la importancia de aplicar la diversidad a la hora de elaborar nuestras propuestas de política sindical, teniendo en cuenta que existen realidades variopintas, a las que el sindicalismo debe dar respuesta y alternativas también variopintas.

4. LINEAS DE ACTUACION DEL CONJUNTO DEL SINDICATO:

4.1. Lineas de carácter interno.

En los últimos tiempos el sindicalismo, tanto el nuestro como a escala internacional, ha ido superando conceptualmente algunas ideas tradicionales y adoptando una orientación más omnicompresiva de la diversidad que existe en el mundo del trabajo y de la necesidad de adecuar la acción sindical a esa realidad diversa.

En consecuencia con este nuevo enfoque, nuestras organizaciones sindicales han ido adoptando compromisos de acción externa e interna, dirigidos de un lado a defender a las mujeres trabajadoras, en tanto que trabajadoras y tanto que mujeres, de otro a favorecer su participación en los sindicatos.

Dos ideas fuerza se han ido abriendo camino: por una parte la transversalidad, es decir la necesidad de aplicar el principio de integración de la problemática y de las reivindicaciones de las mujeres en el conjunto de la reflexión y de la acción sindical; por otra parte, la necesidad de una acción positiva encaminada a favorecer la participación activa de las mujeres, su afiliación y su presencia en todas las instancias a todos los niveles, partiendo de que existe una situación social que dificulta esa participación y que hay una desigualdad en la presencia de las mujeres en las instancias sindicales de dirección que hay que corregir.

En este sentido, la Confederación Europea de Sindicatos, CES, en su VII Congreso plantea:

El Congreso recomienda a la C.E.S. dotarse de los medios para asegurar una participación mixta de hombres y mujeres y, en consecuencia, hacerse cargo de manera más eficaz de las reivindicaciones que afectan más en concreto a las mujeres.

La presencia de las mujeres: Si se quiere que el sindicalismo, también a nivel europeo, sea la primera fuerza social que enseñe una cara mixta, la C.E.S. debe revisar la composición de los grupos de representantes en sus órganos y delegaciones. Con este fin elaborará y adoptará en todos sus órganos, grupos de trabajo y delegaciones.

Medidas específicas: Los cambios en los Estatutos son medidas vinculantes que aseguran una presencia mínima de las mujeres. Está claro que las confederaciones afiliadas y los comités sindicales harán todo lo posible para asegurar la participación mixta en los órganos y grupos de trabajo de la C.E.S.

En nuestro V Congreso, tras un vivo debate, se adoptó el compromiso de promover la participación de las mujeres y su representación en los siguientes términos:

En el desarrollo de CC.OO. como Sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres para que su representación en los órganos de dirección sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate.

La experiencia nos muestra que, sobre todo en ciertos temas, la adopción de resoluciones en Congresos por sí misma no significa su puesta en práctica inmediata, ya que para ello además de un cambio cultural profundo y de una voluntad firme de los organismos encargados de llevarlos a la práctica, se necesitan poner en marcha las mediaciones necesarias para hacer que ese cumplimiento sea posible y estimular su aplicación. Se trata de construir esas mediaciones,

Lo primero que tenemos que preguntarnos es si el movimiento sindical, por su composición, tan mayoritariamente masculina por sus costumbres, pautas de comportamiento, por sus prioridades reivindicativas y por su funcionamiento interno es lo suficientemente apto para estimular la participación de las mujeres. La respuesta es que, por lo general, tiene grandes carencias en este terreno, que tendríamos que superar.

En primer lugar tendremos que partir, como quedó reflejado en nuestro V Congreso, de que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral. No se puede entender el comportamiento de las mujeres sin tener en cuenta las presiones sociales de que son objeto. Es imprescindible no escindir los diversos ámbitos vitales en que nos desarrollamos las personas. Es decir, ver las relaciones laborales desde una perspectiva social global. En ese sentido, a los problemas que sufren hoy los trabajadores en cuanto tales, hay que añadir, en el caso de las mujeres, la discriminación que comporta hoy el serlo y el papel, que todavía se tiene asignado socialmente a la mayoría de las mujeres, de ocuparse del ámbito doméstico.

Nuestra organización, mayoritariamente compuesta por hombres y organizada por los hombres, resulta poco atractiva para las mujeres, que van siempre con falta de tiempo para hacer cosas.

Las mujeres además del trabajo asalariado realizan el trabajo doméstico. Les queda poco tiempo para dedicarse al sindicato y no ven la necesidad de afiliarse. Piensan que pueden intervenir poco en las decisiones.

Por todo ello, se trata de emprender una serie de, **medidas internas de acción positiva**, que vayan corrigiendo la presión social negativa y las inercias adquiridas que dificultan esa participación, que serían:

1. Medidas para el mejor conocimiento de la realidad de mujeres:

* Introducir la variable "sexo" en cuantos programas informáticos elabore y utilice el sindicato, así como estadísticas y estudios que realice.

* Realizar un estudio sobre el comportamiento sindical de las mujeres, comenzado por estudiar la realidad de CC.OO.

* Impulsar la realización de cursos, que introduzcan a los cuadros sindicales, en los conocimientos básicos de igualdad de oportunidades.

2. Medidas que faciliten la participación de las mujeres en la vida y en la actividad del sindicato:

* Adecuación de los locales sindicales para hacer compatible la atención a los hijos menores por parte de los hombres y mujeres del sindicato con las tareas sindicales.

* Revisión de cuestiones como el reparto de las horas sindicales y los tiempos y horarios destinados a las reuniones.

* Adecuación a un lenguaje según plantea la CES: *En los textos, se utilizará la guía UNESCO titulada "Por un lenguaje no sexista". Dado que "el lenguaje objetiva el pensamiento", la C.E.S. se expresará en los términos que favorezcan "representaciones" de igualdad de oportunidades.*

Del mismo modo, en los textos de CC.OO. se buscará emplear términos neutros, o en su caso, la utilización del masculino y femenino, de forma que se evite que el término masculino represente a hombres y mujeres. Esto es especialmente importante en las imágenes, eslóganes y consignas de propaganda pública, o cuando se use el singular, evitando términos como "el hombre" o "el afiliado", para referirse a las personas o a la afiliación.

3. Medidas que mejoren los servicios prestados a las afiliadas:

* Debido al desconocimiento existente en muchos casos, por parte de abogados/as y asesores/as, de la problemática específica de las mujeres, no se consigue un asesoramiento o actuación adecuada, en determinados temas (discriminaciones indirectas, acoso sexual, embarazo, maternidad, etc.), por lo que sería conveniente la realización al respecto, de cursos, jornadas o seminarios, para una mayor información sobre jurisprudencia y legislación europea existente.

* Soporte jurídico a las mujeres del sindicato en cuestiones relacionadas con la problemática de las mujeres que traspasan lo estrictamente laboral. Mientras la estructura del Sindicato no permita este asesoramiento, el soporte se garantizará a través de conciertos jurídicos externos que corresponda.

Con este tipo de medidas, acompañando otras **internas** que refuercen las Secretarías de la Mujer, y otras **externas**, como las referidas a la acción sindical, lograremos mejorar las condiciones no sólo para una mayor afiliación femenina sino también para una mayor participación de las mujeres en la vida de nuestro sindicato.

Ahora bien, tales esfuerzos quedarán seriamente limitados si no logramos hacer realidad los compromisos del V Congreso en cuanto a la **presencia proporcional de las mujeres** en los organismos de representación y de dirección por todo lo largo y ancho de nuestra Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Esta presencia, como mínimo proporcional a la afiliación de mujeres en cada ámbito, es necesario ir haciéndola realidad a todos los niveles:

- * En los organismos de dirección
- * En los organismos electivos de representación unitaria de las/os trabajadoras/es: delegadas/os, comités de empresa, juntas de personal.
- * En las/os delegados sindicales en las empresas, así como entre las/os liberados sectoriales y de empresa.
- * En la representación sindical en las negociadoras de los convenios, comisiones de seguimiento, etc...
- * En la representación de Comisiones Obreras en los órganos de participación institucional.
- * En los comités de seguridad e higiene y en las/os futuros/as delegados/as prevención o de salud laboral.
- * En la formación sindical a todos los niveles siendo en este campo muy aconsejable que la participación femenina sea muy superior a su presencia proporcional, no descartando la realización de cursos específicos para mujeres.

4.2. De carácter externo:

La situación social de las personas condiciona también su situación laboral. No se puede entender el comportamiento de las mujeres sin tener en cuenta las presiones sociales de que son objeto. Es imprescindible no escindir los diversos ámbitos vitales en que nos desarrollamos, es decir, ver las relaciones laborales desde una perspectiva social global.

En ese sentido a los problemas que sufren hoy los trabajadores, en cuanto tales, hay que añadir en el caso de las mujeres, la discriminación que comporta el serlo, las diferentes condiciones en que se incorporan al mercado de trabajo y el papel que todavía se les asigna socialmente, como casi únicas responsables del ámbito familiar, afectivo y doméstico.

Por ello, nuestro Sindicato ha de propugnar cambios en lo social (cooresponsabilizarse los dos géneros en estas tareas, crear servicios sociales,..) que acaben con las habituales divisiones de tareas entre los géneros.

Al ser este un tema que habrá sido debatido ampliamente en las anteriores ponencias, desde aquí pasamos a establecer las propuestas y alternativas que consideramos necesarias para cambiar y mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.

A grandes rasgos, serían dos las líneas que se deberían acometer desde el sindicato:

1) Potenciar políticas de empleo que garanticen el acceso, promoción y permanencia en el empleo a las mujeres en igualdad de oportunidades, estableciendo medidas de acción positiva cuando sea necesario.

2) Potenciar políticas encaminadas a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos, tareas domésticas, tiempos de ocio, calidad de vida etc. de forma que posibiliten la igualdad real entre ambos géneros.

Vista la filosofía, pasamos a hacer propuestas para estimular el acceso de las mujeres al mundo laboral e ir erradicando la división sexual de este.

Propuestas para la Negociación Colectiva:

A la hora de plantearnos la Negociación Colectiva, el trabajo asalariado de las mujeres tiene dos características que no debemos olvidar:

- El salario de la mujer tiene la consideración de una ayuda al núcleo familiar.
- La asignación social de tareas a las mujeres que condiciona su comportamiento en el mundo laboral.

Si miramos atrás, la valoración que podemos hacer de los Convenios es claramente economicista, por lo que desde el sindicato debemos retomar la negociación desde una perspectiva que no se limite solo a los incrementos salariales, sino que debemos reivindicar otros aspectos de tipo social.

La Negociación Colectiva no es la panacea para la resolución de los problemas derivados de la división sexual del trabajo, pero si es una vía útil para cambiar positivamente nuestras relaciones socio-laborales.

El derecho al trabajo remunerado, es un derecho individual de las personas, por tanto irrenunciable, para poder conseguir nuestra autonomía. Las mujeres no solo reivindicamos el salario, queremos además, no tener que renunciar a nuestra vida afectiva, queremos decidir nuestra maternidad, disponer de tiempo para nuestro ocio, en definitiva queremos una mayor calidad de vida, y nos gustaría que los hombres hicieran extensivo a ellos la premisas de este modelo, para ello hacemos las siguientes propuestas:

* Hacer efectivo el art. 35 de la Constitución Española, que afirma: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente... sin que en ningún caso pueda establecerse discriminación por razón de sexo". Se deduce así, el derecho de las mujeres a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades que los hombres.

- 1) ELIMINACION DE OTRAS SITUACIONES QUE SUPONGAN DISCRIMINACION DIRECTA O INDIRECTA POR RAZON DE SEXO.

Es básico no olvidar a la hora de la negociación de las OO.LL. para su derogación, la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias avaladas actualmente por la Constitución Española y por el Estatuto de los Trabajadores.

- 2) DESAPARICION DE CATEGORIAS EXPLICITA O IMPLICITAMENTE FEMENINAS ASI COMO LA DENOMINACION SEXUADA DE LAS MISMAS.

Este es un problema que va más allá del puramente semántico, para convertirse en un condicionante a la hora de contratar. Se trata por tanto de buscar una denominación neutra.

- 3) EXIGENCIA DE QUE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO SE HAGA DESDE CRITERIOS OBJETIVOS Y MEDIBLES, CUIDANDO LA NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO.

Establecimiento de sistemas de clasificación profesional basados en criterios comunes a hombres y mujeres que no establezcan discriminación de ningún tipo y que tengan en consideración la directiva comunitaria relativa a "salario

igual para trabajo de igual valor".

Revalorización de los puestos de trabajo con amplia presencia femenina.

- 4) INTRODUCCION Y DESARROLLO DE MEDIDAS DE ACCION POSITIVA COMO MECANISMOS CORRECTORES DE LAS DISCRIMINACIONES ACTUALMENTE EXISTENTES.

Desarrollar medidas de acción positiva, tales como programas o medidas concretas, con el objetivo de ampliar la presencia femenina en sectores o empresas, donde esté subrepresentada, estimulando así su acceso y promoción.

Estos programas contarán con la implicación imprescindible de empresarios, sindicatos y trabajadores.

Establecer acuerdos para que las Administraciones Públicas, cuando actúen como empleadoras sean espejos de actuación que reflejen una política de ocupación que sensibilice a la sociedad y en especial a los empresarios.

- 5) CREACION DE COMISIONES PARITARIAS PARA LA IGUALDAD DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS.

Como forma de asegurar la no discriminación e impulsar medidas de acción positiva para paliar las diferencias existentes.

- 6) REALIZACION DE CURSOS DE FORMACION CONTINUA.

Con formación específica e integral para mujeres que tenga valor profesional más allá de la especificidad de cada empresa, y que se realicen dentro de la jornada laboral.

- 7) INCLUIR LA RECOMENDACION DE LA C.E. (92/131) RELATIVA A LA PROTECCION DE LA DIGNIDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL TRABAJO DE MANERA QUE IMPLIQUE LA OBLIGACION DE LA EMPRESA DE PREVENIR Y SANCIONAR LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL.

Definición de acoso sexual: Aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima.

Estos comportamientos suponen una violación del derecho a la seguridad, la salud de la integridad física y mental de las personas.

Al no disponer de marco legal proponemos su inclusión en la negociación colectiva de forma que se regulen las situaciones que de estos hechos se deriven.

En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores y compañeros debiendo tener una mayor penalización si se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato eventual.

Catalogar el acoso sexual como delito y que sea tipificado, que se establezca la graduación de la penalización dependiendo del tipo de agresión y de las posiciones desde que se ejercen.

Garantizar que no existan represalias sobre la persona denunciante en situación de acoso sexual.

Propuestas para otros ámbitos de actuación sindical:

* Conseguir de la administración la creación y ampliación de servicios sociales.

- Enseñanza gratuita hasta los 6 años.
- Comedores escolares y laborales.
- Servicios de cuidados para ancianos, enfermos y mujeres parturientas solas.

* Campañas propagandísticas desde la Administración dirigida a los empresarios para estimular la contratación de las mujeres.

* Controlar la incidencia de las reestructuraciones de plantillas sobre el empleo de las mujeres.

* Potenciar políticas educativas, dirigidas a orientar desde la infancia el futuro profesional de hombres y mujeres y donde no se predisponga a éstos a profesiones que la sociedad les tiene asignada en función de su sexo.

* Promover y hacer seguimiento sindical de la formación profesional.

-Diseños de programas con orientaciones profesionales y módulos que generen posibilidades reales de acceso al mercado de trabajo.

-Negociar programas de reintegración de las mujeres al mercado laboral con la colaboración de los sindicatos.

* Hacer un seguimiento real de las contrataciones amparados por la Ley 2/1991 de Seguimiento de Contratación Laboral.

* Exigir la actuación de la Inspección de Trabajo cuando se detecten situaciones de desigualdad para que actúen en consecuencia.