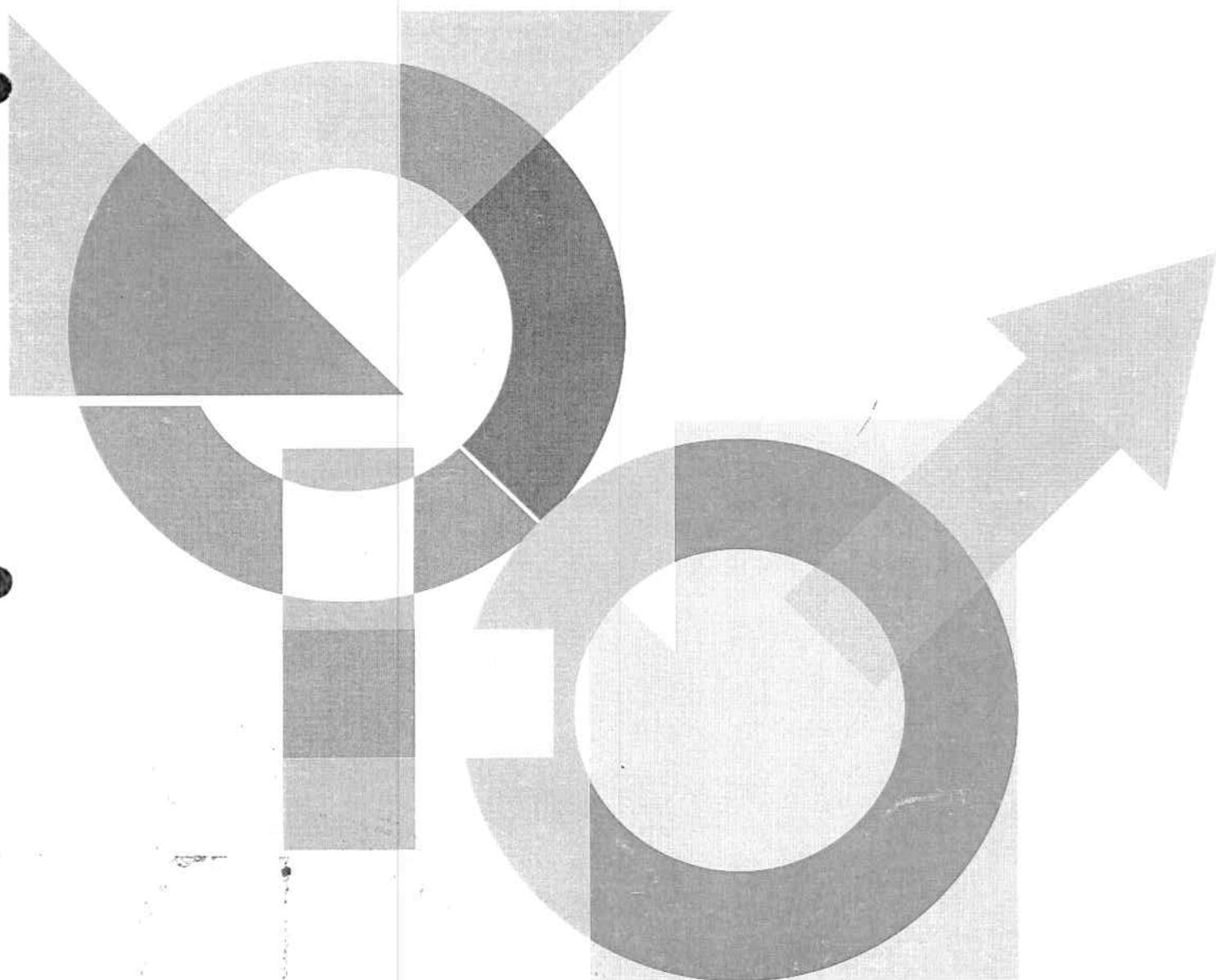


**1ª conferencia**  
madrid,  
17 y 18 de junio  
de 1993

**documentos  
aprobados**

**comisiones  
obreras,  
un espacio  
sindical  
para hombres  
y mujeres**



**secretaría de la mujer**

**CC.OO.**

# **1ª conferencia «cc.oo. sindicato de hombres y mujeres»**

**documentos aprobados**

**secretaría confederal de la mujer de cc.oo.**



*Edita:*  
Confederación Sindical de CC.OO.  
Secretaría de la Mujer  
Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

*Realización y producción:*  
Paralelo Edición S.A.

Madrid, septiembre de 1993



Impreso en papel reciclado

PRESENTACION: Intervención de M. <sup>a</sup> Jesús Vilches .....	5
NORMAS PARA LA CELEBRACION DE LA 1ª CONFERENCIA CONFEDERAL DE HOMBRES Y MUJERES .....	7
NUMERO DELEGADAS Y DELEGADOS A ELEGIR PARA LA CONFERENCIA.....	9
PREFACIO.....	11
1. INTRODUCCION A LA SITUACION SOCIO-LABORAL Y SINDICAL DE LAS MUJERES	
1.1. Breve historia sobre mujeres y movimiento obrero.....	13
1.2. La división sexual del trabajo: lo público y lo privado.....	13
1.2.1. Trabajo asalariado y no asalariado .....	14
1.2.2. Doble jornada/tiempo de ocio .....	15
1.3. Las mujeres en las organizaciones sindicales .....	15
2. LA PROGRESIVA INCORPORACION DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO	
2.1. Importancia del colectivo femenino en las tasas de actividad .....	19
2.2. Las reivindicaciones de las mujeres en la negociación colectiva .....	20
2.3. La Acción Positiva, instrumento para la igualdad de oportunidades .....	23
3. LAS SECRETARIAS DE LA MUJER DE CC.OO.	
3.1. Surgimiento y desarrollo.....	27
3.2. Objetivos y funciones.....	27
3.3. Situación actual.....	28
4. LINEAS DE ACTUACION DEL CONJUNTO DEL SINDICATO	
4.1. Líneas de carácter interno .....	29
4.2. Líneas de carácter externo.....	31
5. RESOLUCIONES APROBADAS	
– Condiciones de trabajo de las mujeres, problemática de colectivos específicos y necesidad de llevar a la práctica los resultados de la Conferencia .....	35
– Objeción de conciencia en la interrupción voluntaria del embarazo .....	35
– Participación en los procesos preconfesionales .....	36
– Solidaridad Internacional y la Paz.....	36
– Mujeres jubiladas y pensionistas.....	36
CLAUSURA: Intervención de Antonio Gutiérrez .....	37
ANEXO: Intervención de Teresa Torns .....	39

## INTERVENCION DE M.<sup>a</sup> JESUS VILCHES Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.

**T**RAS varios meses de discusión y debate por parte de toda la estructura confederal, hemos llegado a la realización de esta Conferencia.

Creo firmemente que hoy estamos en mucha mujer disposición para alcanzar los objetivos que nos marcábamos con esta Conferencia:

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

— Sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres.

Esta 1.<sup>a</sup> Conferencia es sólo el primer peldaño de una escalera llena de obstáculos —no podemos olvidar la abultada ausencia de compañeros, miembros de los respectivos Consejos—, pero también de satisfacciones —muchas han sido las mujeres que han participado en el proceso mostrando un gran entusiasmo por opinar, debatir—.

También quiero saludar los esfuerzos que han hecho muchas organizaciones para el desarrollo de los procesos, así como el apoyo mostrado desde el primer momento por la Ejecutiva Confederal.

Pero no podemos quedarnos en la autocomplacencia, aún queda mucho por hacer: en esta Conferencia debemos fijar los compromisos a adquirir y marcar la temporalización para su cumplimiento, es necesario evaluar en el próximo Congreso los avances conseguidos y hacer seguimiento de la realización, en el seno de nuestra Confederación, de los acuerdos aquí alcanzados.

Es preciso recordar, que esta Conferencia se celebra en un marco de aguda crisis económica, que mucho nos tememos va a incidir directamente en un deterioro de las relaciones laborales, pérdida de prestaciones sociales, menor poder de representación, y que, como ya viene ocurriendo tradicionalmente, afectará a los colectivos más vulnerables, entre ellos las mujeres, quienes siguen siendo las protagonistas de la precariedad laboral y sujetos de las diversas formas de discriminación por razón de sexo.

Ante esta situación, es necesario sentar las bases internas para poder afrontar, en mejores condiciones —planteando alternativas y propuestas decididas y eficaces—, las medidas de ajuste para la reforma del mercado laboral que desde múltiples sectores se reclaman.

En esta misma línea tiene que ir nuestra política hacia la construcción europea, sin retroceder un milímetro en las exigencias para la aprobación de las Directivas comunitarias aparcadas.

En estos momentos de insolidaridad e individualismo, quiero hacer un llamamiento a la igualdad, la justicia social y la solidaridad, grandes guías del movimiento sindical.

Finalmente recordar que los acuerdos alcanzados en esta Conferencia son de obligado cumplimiento para el conjunto de CC.OO. y deberán plasmarse en las propuestas cotidianas que se realicen en los distintos ámbitos.

## NORMAS PARA LA CELEBRACION DE LA CONFERENCIA CONFEDERAL DE HOMBRES Y MUJERES

Cumpliendo con el mandato aprobado en el V Congreso Confederal, nos proponemos celebrar la Conferencia Confederal de Hombres y Mujeres de CC.OO.

Rememorando el texto del informe aprobado, en el que se contiene este compromiso, recordaremos que en él se decía:

«La Secretaría de la Mujer ha desarrollado su trabajo en torno a tres ejes fundamentales: acción sindical, organización, relaciones con otras organizaciones.

Ha prestado una especial atención a la negociación colectiva, introduciendo las reivindicaciones específicas de la mujer trabajadora, con el seguimiento de ordenanzas y convenios en vigor para localizar y eliminar las discriminaciones existentes. Se ha insistido en propiciar la mayor participación de mujeres en las comisiones negociadoras, así como en que la estructura del sindicato asuma y defienda los problemas específicos de las trabajadoras.

Han multiplicado los actos en torno al 8 de Marzo, han difundido más el boletín «Trabajadora»; las campañas divulgativas sobre temas concretos (p.e. acoso sexual) o las dirigidas a colectivos determinados (p.e. servicio doméstico) han adquirido un gran relieve. En general, se ha intensificado la actividad formativa, de edición de libros y folletos, de investigación sociológica, etc.

La coordinación con otras secretarías (Acción Sindical, Empleo, etc.) y el reforzamiento de las Secretarías de la Mujer en toda la estructura confederal, la realización de asambleas y reuniones dinamizadoras del trabajo de las compañeras y de la afiliación al sindicato, han presidido el quehacer organizativo de la Secretaría.

Las relaciones con el movimiento feminista, con las Areas de la Mujer de otras organizaciones sociales y políticas, se han extendido en este período.

Las conclusiones de las VI y VII Jornadas Confederales de las Secretarías de la Mujer han enriquecido la política confederal, suponiendo un estimable acicate para el avance cultural de todo el sindicato en relación a los problemas de la mujer trabajadora y su participación a todos los niveles de la vida sindical.

No obstante, **estamos lejos de la plena incorporación de las afiliadas y compañeras a las tareas de dirección en todas y cada una de las organizaciones confederadas, así como en la vinculación con el sindicato de las mujeres trabajadoras.**

**En esta dirección, propongo celebrar una conferencia confederal estatutaria, organizada por la Secretaría Confederal de la Mujer en colaboración con los órganos confederales, que monográficamente verse sobre la problemática de la mujer trabajadora y determine la política sindical y organizativa mas adecuada.** Podríamos asumir el compromiso de que **la composición de tal conferencia fuese al 50 por 100 entre hombres y mujeres, si en el momento de su realización no fuera posible disponer de los datos necesarios para asegurar una participación equivalente en porcentaje a la afiliación de hombres y mujeres.»**

Tenemos, pues, que el V Congreso ha fijado los objetivos y composición de esta Conferencia, por lo que la propuesta que a continuación se desarrolla respeta este mandato congresual en el marco de nuestros vigentes Estatutos.

### NORMAS DE LA CONFERENCIA

Artº 1º.— La Conferencia Confederal de Hombres y Mujeres se celebrará en Madrid, los días 17 y 18 de Junio de 1.993.

Su convocatoria corresponderá al Consejo Confederal, aprobando, a su vez, los documentos de debate o delegando en la Ejecutiva Confederal su aprobación.

Artº 2º.— Estará compuesta por 300 delegados/as, la mitad de los cuales se elegirán por parte de las organizaciones confederadas, distribuidos al 50% entre ramas y territorios y proporcionalmente a sus cotizaciones liquidadas, según se detalla en relación anexa. Se respetará que cada delegación cuente con al menos un/a delegado/a en el supuesto de que en el reparto proporcional no alcanzaran la unidad. El resto, hasta completar la cifra indicada, lo compondrán los miembros del Consejo Confederal.

A fin de posibilitar la participación de compañeros/as cuya presencia se estime razonablemente conveniente y cuya inclusión en las delegaciones no haya sido posible, podrán asistir en calidad de invitados/as, con voz pero sin voto, hasta un total de 50 personas adicionales a las indicadas. Dichas invitaciones se decidirán por la Ejecutiva Confederal a propuesta de la Secretaría Confederal de la Mujer.

Artº 3º.— En la composición de las delegaciones elegidas por las organizaciones confederadas, se contemplará que estén integradas por mujeres y hombres, en una proporción por sexo inversa a la actualmente existente en el Consejo. Se compensa así, la desproporción por sexo del Consejo que cuenta tan sólo un 10% de sus integrantes mujeres; se cumple de este modo con el criterio aprobado por el Congreso Confederal.

Excepcionalmente, y con el visto bueno de la Secretaría Confederal de la Mujer, se podrá modificar la norma contemplada en este artículo.

Artº 4º.— Cada organización confederada debatirá los documentos de esta Conferencia en su estructura orgánica dependiente, con arreglo a las normas de las que autónomamente se doten (sin que puedan entrar en contradicción con las confederales), estableciendo conclusiones finales y aprobando las enmiendas a las que hubiere lugar en sus Consejos Federales o Territoriales ampliados. Igualmente, elegirán los delegados/as que les correspondan en dichos órganos ampliados.

La celebración de estos Consejos ampliados se hará respetando los siguientes criterios:

a) En las organizaciones de ámbito territorial se duplicará, al menos, el número de miembros de sus Consejos.

b) La ampliación tiene por objetivo lograr una mayor participación y compensar, con idéntico criterio al contem-

plado en el artº. 3 de estas normas, la representación de mujeres en los Consejos hasta alcanzar la paridad entre unos y otras en los debates preconfederacionales.

Tan solo por razones justificadas, y con la aprobación de la Secretaría Confederal de la Mujer, se podrán incumplir los criterios aquí establecidos.

Artº 5º.- En caso de existir posiciones diferenciadas, las de carácter minoritario que cuenten con más de un 10% de los miembros de los Consejos tendrán derecho a que sus enmiendas pasen a la Conferencia identificadas como tales.

Del mismo modo, la elección de delegados/as se atenderá a las normas establecidas por los vigentes Estatutos en su apartado 8 b), procurando respetar simultáneamente la condición definida por el primer párrafo del artículo 3º de estas normas.

Artº 6º.- Cada Consejo elegirá también un/a portavoz de mayoría y otro/a por cada minoría que cuente con el 10% de los miembros de los Consejos en los que se debatan los documentos de esta Conferencia.

Artº 7º.-Las enmiendas y conclusiones, así como los/as componentes de las delegaciones y portavoces se comunicarán a la Secretaría Confederal de la Mujer con, al menos, quince días de antelación a la celebración de la Conferencia.

Artº 8º.- Los documentos y las enmiendas y conclusiones aportadas por las organizaciones confederadas se debatirán en la Conferencia en plenario, pudiendo establecerse varios turnos a favor y en contra, antes de proceder a las votaciones a que haya lugar, y con arreglo a la disponibilidad de tiempo que corresponderá, a la Presidencia de la Conferencia, administrar.

Artº 9º.- Corresponderá al Consejo Confederal, o la Ejecutiva Confederal por delegación de aquel, la elección de:

-La Comisión de Ponencia, encargada de ordenar, previamente a la celebración de la Conferencia, los documentos, conclusiones y enmiendas aportadas.

-La Comisión de Organización de la Conferencia, encargada de los aspectos técnicos y de apoyo organizativo de ésta.

-Tres compañeros/as para conformar la Presidencia de la Conferencia, a propuesta de la Secretaría Confederal de la Mujer.

- El presidente y el secretario general de la C.S. de CC.OO. serán parte de la mesa presidencial de la Conferencia.

Artº 10º.- En la víspera de la fecha de inicio de la Conferencia, se reunirá la Comisión de Ponencia con los/as portavoces de mayoría y minoría de cada delegación, a fin de consensuar las enmiendas que proceda asumir o retirar y los textos transaccionales, para un mejor ordenamiento de la Conferencia con el fin de que el debate en ésta se centre en aquellas enmiendas o propuestas de conclusiones de mayor interés o significación.

La Comisión de Ponencia trasladará el resumen y conclusiones de esta reunión con los/as portavoces a la Presidencia de la Conferencia para poder organizar adecuadamente el debate.

Artº 11º.- La Presidencia de la Conferencia se compondrá con los/as tres compañeros/as elegidos/as por el Consejo o Ejecutiva Confederal más otros tres elegidos/as por las delegaciones territoriales, e igual número por las delegaciones federativas de mayor cotización, además del presidente y el secretario general de la C.S. de CC.OO.

Se procurará así mismo, respetar, la paridad entre hombres y mujeres en la composición de la Presidencia.

La Presidencia elegirá de entre sus miembros un/a Presidente/a y secretario/a. El/la primero/a actuará de moderador/a de los debates, distribuyendo los tiempos de intervención y sometiendo a votación de los/as delegados/as las materias necesarias. El/la secretario/a se responsabilizará de la confección del acta de la Conferencia.

Artº 12º.- Uno de los/as tres compañeros/as elegidos por el Consejo o Ejecutiva Confederal para formar parte de la Presidencia de la Conferencia se responsabilizará de la Comisión de Credenciales. Esta estará integrada por un/a miembro de cada delegación encargándose de verificar la identidad de los/as delegados/as elegidos/as a fin de levantar el acta correspondiente, donde deberán constar el número de convocados/as y asistentes para certificar el quorum de la Conferencia.

Para que los acuerdos puedan adquirir plena validez, el quorum deberá ascender al 50% más uno de los/as convocados/as.

Artº 13º.- El Plenario de la Conferencia iniciará sus trabajos aprobando el Reglamento y horario de desarrollo de sus sesiones.

Artº 14º.- De acuerdo con los vigentes Estatutos Confederales, los acuerdos de la Conferencia no podrán contradecir lo aprobado por el Congreso Confederal.

*Aprobado en el Consejo Confederal de 24 de febrero de 1993*

## DELEGADOS/AS A ELEGIR PARA LA CONFERENCIA DE HOMBRES Y MUJERES\*

### COMUNIDAD AUTONOMA

<b>Total</b> .....	<b>75</b>
Andalucía .....	12
Aragón .....	2
Asturias .....	4
Baleares .....	1
Canarias .....	1
Cantabria .....	1
Castilla-La Mancha .....	4
Castilla y León .....	4
Cataluña .....	13
Comunidad Valenciana .....	10
Extremadura .....	1
Galicia .....	3
Madrid .....	10
Murcia .....	2
País Vasco .....	4
Rioja .....	1
Ceuta .....	1
Melilla .....	1

### FEDERACIONES

<b>Total</b> .....	<b>75</b>
Actividades Diversas .....	3
Alimentación .....	4
Administración Pública .....	6
Banca .....	3
Campo .....	3
Comercio .....	2
Construcción-Madera .....	5
Energía .....	1
Enseñanza .....	3
Espectáculo .....	1
Hostelería .....	2
Metal .....	15
Minería .....	2
papel y Artes Gráficas .....	1
Químicas .....	4
Sanidad .....	4
Seguros .....	1
Textil-Piel .....	3
Transportes .....	8
Pensionistas .....	4

\* Según cotizantes 1991

En el V Congreso Confederal, el Secretario General de nuestro Sindicato hizo una propuesta para la celebración de una Conferencia donde, con sosiego, de forma monográfica y fuera del marco 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.

Por parte de las Secretarías de la Mujer, se propuso que esta Conferencia se llamara “CC.OO. Sindicato de Hombres y Mujeres”.

El título por sí solo explica lo que se quiere discutir.

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

“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 vienen peleando porque estas cuestiones sean reconocidas y asumidas en el interior de nuestro Sindicato, plantean 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 anquilese 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.

## 1.1. BREVE HISTORIA SOBRE MUJERES Y MOVIMIENTO OBRERO

Para comprender la situación actual de las mujeres en España, es preciso retroceder, al menos, al siglo XIX. Hemos realizado una síntesis de la evolución histórica de la participación de las mujeres en el movimiento obrero organizado y/o en partidos políticos y asociaciones de mujeres (Ver ANEXO 2)<sup>1</sup>, que surgirán a lo largo de los períodos que, para este estudio, hemos establecido:

- Primer período: siglo XIX-Primer tercio siglo 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 las mujeres españolas 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, de divulgación científica y literaria, motivado por un posicionamiento de liderazgo en la sociedad por los hombres, que escriben la historia con una visión y lenguaje masculino, creando así una zona negra y vacía en torno al papel de todo el colectivo femenino.

Tenemos que reseñar como hecho histórico la consecución, a nivel internacional, del 8 de Marzo como día de la mujer trabajadora, en conmemoración de la lucha de las mujeres por la reducción de jornada y la asunción de su celebración por la Internacional Socialista.

Otro hecho importante es la progresiva presencia de mujeres en otro tipo de profesiones y/u ocupaciones que no las llamadas feminizadas.

La aparición de las mujeres en organizaciones políticas y su derecho al voto son también conquistas de especial relieve.

Personalidades como Dolores Ibárruri, Clara Campoamor o Victoria Kent contribuyen, desde diferentes posicionamientos políticos, a abrir caminos hacia la participación política, la igualdad en el trabajo, la protección a la maternidad, etc.

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 organi-

zaciones, producto de no haberse cuestionado los papeles socialmente establecidos en función del sexo.

Estos hechos son una de las causas que justifican la necesidad de las Secretarías de la Mujer.

## 1.2. LA DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO: LO PUBLICO/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 las mujeres a trabajos menos favorecidos social y económicamente hablando porque son menos fuertes, tienen menos resistencia o sus cerebros pesan menos, y el ideológico que suponía una naturaleza inferior al género femenino.

No es casual que las mujeres no aparezcan en los cinco grandes poderes: político, militar, jurídico, religioso y económico. En cualquier caso, las mujeres son sometidas a una situación de dominación por los diferentes sistemas de poder creados por los hombres, y son excluidas 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 las mujeres 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"<sup>2</sup>.

Las mujeres no han tenido cabida en el mundo del poder, tan sólo se les otorgó el derecho al silencio. En palabras de Celia Amorós, "la mujer ha sido históricamente la ausencia de la ausencia".

La división sexual del trabajo responde a espacios sociales creados por un poder históricamente masculinizado y que en modo alguno se puede amparar en las características naturales de los distintos sexos, tal y como se ha pretendido demostrar. Las mujeres han sido encasilladas en los espacios privados, y su presencia pública sólo se reconoce en cuanto objeto de utilización por los hombres. El espacio de las mujeres ha sido el hogar, los hijos, el hombre que las 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, esquematizaciones míticas de la realidad femenina que, tras éstas, viene oculta y silenciada; se dificulta así el reconocimiento propio y ajeno y se limita la capa-

(1) Breve historia sobre «La mujer en el movimiento obrero». Hernández, Concha; Fernández, Mar. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (Documento complementario entregado en la Conferencia).

(2) VALCARCEL, Amelia. *Ética y Poder*. Anthropos, Madrid, 1990. pp. 444.

cidad de interacción entre las personas, que sólo serán reconocidas según las expectativas de género que surgen de la esquematización apuntada. Ejemplos sobran en la historia, tan sólo citar a Aristóteles que entendía a las mujeres como el "cubículo" necesario para la reproducción de la especie, las mujeres no eran ciudadanas de la polis, ni eran el objeto de deseo más honorable porque no eran puras. Es importante resaltar la influencia de la cultura judeo-cristiana en la cultura occidental.

Sin embargo la dicotomía público/privado se convirtió en el Estado moderno 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. "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..."<sup>3</sup>. No se puede desligar el problema de la discriminación de las mujeres, a nivel práctico, del problema de la lucha de clases.

La supeditación de las mujeres resulta cargada de un fuerte y claro contenido, no ya solamente económico, sino también político, ya que actúa como fundamento de sistemas sociales y políticos, cuyo grado de maduración democrática estará en relación a las posibilidades emancipatorias que las personas y colectivos tengan en esta sociedad.

Ciertamente, la esfera de lo público ha sido atribuida a los hombres y la de lo privado a las mujeres y ambas han tenido una consideración bien distinta: lo público es sinónimo de importancia, valía, producción social y economía útil, visibilidad, y, por tanto, los que están dentro de esta categoría, los hombres, poseen todos estos atributos positivos; sin embargo, lo privado es sinónimo de todo lo opuesto y las personas que se engloban en esta categoría, las mujeres, infravaloradas.

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 como sinónimos 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 de la atención 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 considerado masculino donde las mujeres van incorporándose; la segunda forma parte de un espacio social considerado femenino.

Además no podemos olvidar que es, fundamentalmente, en el ámbito familiar donde tiene lugar la socialización de las personas y el desarrollo de su mente grupal; esto significa que el modelo relacional a partir y a través del que se definirán los vínculos (interpersonales, sociales, políticos...) se imprime muy tempranamente en hombres y mujeres en el marco de su experiencia familiar, entendido éste como unidad de producción social.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sin haber tenido lugar la necesaria ruptura de roles asignados a ambos géneros, ha permitido una mayor precarización y segmentación del mundo laboral, con jornadas a tiempo parcial, feminización del sector terciario, utilizando la mano de obra femenina en los trabajos menos cualificados y peor remunerados. No se ha tenido en cuenta la participación real de las mujeres en la producción, al no poner en tela de juicio la dedicación a las tareas de la casa por parte de las mujeres, como si de un deber natural se tratase, lo que supone un condicionamiento en las relaciones sociales.

Además de este trabajo asalariado existen otros tipos de producciones de bienes que se desarrollan al margen del mercado central de trabajo y que son realizados en su inmensa mayoría por mujeres. Entre aquellas resaltan, por su importancia económica la economía, sumergida y el trabajo doméstico.

La primera se integraría en la producción de bienes y lleva, por tanto, aparejado un salario. Sin embargo, la característica fundamental del trabajo doméstico es que, al realizarse fuera del mercado, no tiene valor de cambio, es decir, sus productos tienen valor de uso pero no de cambio al estar destinados al consumo familiar. Debido a esto, el papel de las mujeres en el trabajo doméstico, que tiene su origen exclusivamente en la división sexual del trabajo, establece una relación de opresión sobre las mujeres y de marginación como agente económico.

Es precisamente esta relación de opresión, establecida en el nivel más bajo de la pirámide social (la familia), la que hace aparecer como natural la subordinación que las mujeres experimentan en las demás esferas del ámbito público: trabajo asalariado, educación, sanidad, participación social...

El trabajo doméstico y las personas que lo desarrollan carecen de reconocimiento social y económico, tampoco se reconoce el ahorro en prestaciones que aquél supone. 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.

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

Además de no darle valor social, las tareas que las mujeres realizan desde el hogar se pasan por alto en los análisis económicos. A las personas que dedican toda la jornada a tales labores las incluyen en el apartado “económicamente no activas”. Ello, a pesar de que, según estudios recientes, en los países industrializados la producción doméstica no retribuida tiene un valor que oscila entre el 25 y el 40% del Producto Interior Bruto (PIB).

### 1.2.2. Doble jornada/tiempo de ocio

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado y su participación y ocupación legítimas de espacios públicos han supuesto transformaciones que después analizaremos; sin embargo esta incorporación no ha conllevado, en igual medida, un distanciamiento del papel social que de modo “natural” se les sigue asignando.

El reconocimiento de las mujeres como sujetos activos socialmente no ha ido acompañado 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. Compartir en igualdad de condiciones es una cuestión de educación. Hay que orientar profesionalmente, hacer ver que el acceso al empleo, la formación y la participación social, entre otros, deben ser iguales para hombres y mujeres.

Tampoco el Estado asume la parte de las cargas de la reproducción social que le son propias; no hay guarderías con precios y horarios asequibles; los horarios escolares cada vez están más alejados de la jornada laboral; casi no existen actividades para épocas de vacaciones; no hay ayudas económicas reales a las familias.

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 hombres ni reconocida socialmente, 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 retribuida para la clase trabajadora que propicie un tiempo para la producción y otro para la vida, ha de ser retomada en orden a lo expuesto anteriormente. Es necesario, por tanto, promover medidas que propicien una nueva relación entre trabajo asalariado y trabajo no asalariado, así como una nueva organización de los tiempos de trabajo asalariado, que sustituyan a una organización basada en la división sexual del trabajo.

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, su realización plena exi-

ge un tiempo vivido y compartido de igual forma, de tiempos plurales: el estudio, el trabajo, el ocio.

Normalmente todo proceso de renovación tecnológica que persigue únicamente un incremento de la productividad, produce un conjunto de desequilibrios sociales entre los que destaca, fundamentalmente por su repercusión, el incremento del paro. Desde nuestra perspectiva la introducción de nuevas tecnologías debería perseguir la mejora de la calidad de vida, basada en la redistribución social del beneficio, lo que supondría un medio emancipador en el camino de la igualdad.

### 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, idea que hoy todavía perdura, situación que cobra de nuevo protagonismo en tiempos de crisis económica. 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.

Hoy nadie puede sostener, de una manera absoluta, 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 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.

Citando 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 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 catálogo de reivindicaciones en las negociaciones de convenios colectivos. Algunas cosas se han logrado. Otras no. Todavía queda mucho por hacer en este terreno: nuevos problemas por estudiar en el ámbito legislativo, revisiones y adaptaciones que puedan derivarse de futuros cambios en el mercado de trabajo, etc.

Por eso es tan necesario dotar al Sindicato 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 y se les culpabiliza por el abandono de otras tareas, (hijos, casa, etc.), lo que influye a veces, 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, que a menudo olvidan las responsabilidades familiares, no las proponen porque estiman que la dedicación de éstas queda limitada por sus tareas en otro escenario.

Con este panorama 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.

Esa idea de que los militantes sindicales no tienen responsabilidades familiares y que el cien por cien de su tiempo es para lo público se ve reforzada porque es la imagen que se transmite de los líderes masculinos, ya sean políticos o sindicales.

Sin embargo no estamos ante una excepción. El ciudadano medio que no milita en el Sindicato, se las apaña para “militar” en la peña de fútbol, las cofradías, en el pluriempleo, etc., condenando a su pareja igualmente a ser el soporte de las responsabilidades familiares, tanto materiales como afectivas.

El resultado en todo caso es la escasa participación de las mujeres en las actividades públicas y también la hostilidad de muchas compañeras hacia todo lo que suponga or-

ganización ya que le roba a su compañero y la condena a su situación.

Romper con esto exige cambiar unas determinadas formas de hacer sindicalismo por un modelo que facilite el acercamiento a la sociedad y, fundamentalmente, a las mujeres.

Es necesario revisar estas formas de participación, y en particular las relativas al reparto de las horas sindicales, la asignación de permanentes sindicales, el tiempo destinado a las reuniones, la incompatibilidad funcional de los cargos internos, y la adecuación de los locales sindicales y los medios materiales y humanos necesarios que permitan compaginar las tareas sindicales con la atención al cuidado de los otros, tanto por parte de los sindicalistas como de las sindicalistas, reduciendo así las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Esta flexibilidad en las formas de participación en el Sindicato debe permitir compatibilizar, cada vez en mayor medida, las exigencias de la actividad pública que requiere el ejercicio del sindicalismo con las exigencias de la vida privada que tiene todo/a sindicalista. Ello, en la perspectiva de facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo sindical, por un lado y, por otro, de posibilitar que los hombres del Sindicato dispongan de más tiempo para corresponsabilizarse en el desarrollo de su vida familiar y privada. Una concepción de la actividad sindical que contemple esta doble vertiente: lo público y lo privado, lo masculino y lo femenino, no sólo contribuiría a un mayor reparto de responsabilidades dentro del Sindicato, sino, además, a mejorar los niveles actuales de renovación periódica de los cuadros de dirección.

Desde el último Congreso, los datos sobre número de mujeres y de hombres en los diferentes órganos de dirección y de representación sindical 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 promuevan la mayor representación de mujeres en los órganos del sindicato, como instrumento para la eliminación de la actual situación.

Existe la idea, bastante extendida en el interno de CC.OO., que la adaptación de este tipo de medidas son injustas e incluso discriminatorias para los hombres. Quien así se expresa sostiene también que se debe aplicar una regla totalmente igualitaria y elegir únicamente a quien valga, sean hombres o mujeres.

A nadie se le escapa que existen dificultades específicas que obstaculizan la integración de las mujeres no sólo en el mundo laboral, sino en la vida sindical, por lo que se hace necesario adoptar medidas que palién o eliminen dichas dificultades, consiguiendo así una igualdad de oportunidades efectiva. Hay que tener claro que **medidas iguales aplicadas sobre colectivos desiguales producen discriminación**, por lo que debemos rechazar la opinión de que la representación obligatoria de las mujeres en los órganos de dirección, o cualquier otra medida similar, son injustas e, incluso, discriminatorias para los hombres.

Aunque de forma moderada, el aumento producido en los últimos tiempos en la representación de mujeres en los órganos del Sindicato nos demuestra que el camino emprendido no es equivocado. Ahora bien, no podemos contentarnos con aplicar lo estrictamente aprobado en el últi-

mo Congreso, hay que profundizar y llenar de contenido esa representación. Para aumentar esta representación y rentabilizarla en términos de trabajo sindical y de progresiva igualdad, es imprescindible que desde las estructuras territoriales y de rama se ayude, con la provisión del presupuesto necesario, a remover los obstáculos que impidan la incorporación de las mujeres a las tareas de dirección.

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 lo que se decida debe hacerse de forma urgente.

Así mismo, 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.

En consecuencia, CC.OO. debería esforzarse para que todas las Secretarías contaran con comisiones de refuerzo a su trabajo donde participen hombres y mujeres, a fin de crear una cantera de futuros/as sindicalistas en la que los sexos estén representados en los órganos del Sindicato conforme a la realidad afiliativa.

### 2.1. IMPORTANCIA DEL COLECTIVO FEMENINO EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD

La integración laboral de las mujeres 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 las mujeres 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, venía siendo tradicional que en épocas de expansión económica se incrementara la tasa de actividad femenina (TAF)<sup>4</sup>, decayera en período de crisis y aumentara la economía sumergida.

En los últimos diez años esta tendencia ha variado y la tasa de actividad femenina sigue incrementándose notablemente incluso en épocas de crisis o recesión económica. Dentro de las múltiples variables que influyen en este aumento, destacaremos como las más significativas, los cambios en la mentalidad sobre el papel de las mujeres en la sociedad, fruto de la lucha cotidiana de las mujeres a lo largo de la historia, el aumento de su nivel educativo, la introducción del control de la contracepción que ha posibilitado a las mujeres el poder elegir el momento de tener hijos/as y el número de ellos/as, búsqueda de la independencia económica, así como la inseguridad en el empleo de otros miembros de la unidad familiar.

Mayor participación laboral de las mujeres mediatizada, no obstante, por las siguientes variables:

- 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. El 38,2% de las asalariadas tienen contratos temporales, para los

asalariados el porcentaje es del 30,7. En los últimos años en España, también 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<sup>o</sup> de Trabajo, diciembre 1989).
- h) Mayores dificultades en el acceso al empleo y en la promoción dentro de la escala profesional, a pesar del aumento del nivel formativo de las mujeres y a igualdad de cualificación con los hombres.

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 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.

El contrato a tiempo parcial, en aumento en los últimos años, se está utilizando como una forma más de precarización, con clara hegemonía femenina.

Este crecimiento del trabajo a tiempo parcial se ha producido en la mayoría de los casos en detrimento del trabajo a jornada completa, tanto en España como en el resto de los países europeos.

Hay que destacar que, en la mayoría de los casos, el trabajo a tiempo parcial no es algo elegido sino impuesto que dista mucho de hacer posible una mejor combinación de la vida familiar con la profesional.

Los horarios irregulares y cambiantes de un día para otro, el trabajo de fin de semana y al final de la jornada hacen difícil combinar la vida familiar con el trabajo.

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.

(4) Tasa de actividad: grupo porcentual de la población entre 16 y 65 años con disposición activa de trabajar.

Dentro del Sector Público, donde el acceso a puestos de trabajo se realiza a través de un proceso de selección democrático, con pruebas objetivas y convocatoria universalizada, se encuentran los trabajos más cualificados aunque con categorías feminizadas: enfermeras, profesoras, administrativas, secretarías, con inferiores retribuciones que las tradicionalmente masculinas: aparejadores, ingenieros técnicos, etcétera, y sin olvidar que el porcentaje de mujeres en niveles y cuerpos superiores, así como en cargos de responsabilidad, es aún reducido.

El Sector Privado aglutina las ocupaciones de más baja cualificación, de hecho el mayor número absoluto de mujeres es el del Servicio Doméstico.

En el caso del Servicio Doméstico, la existencia del Régimen Especial y el Real Decreto que lo regula, contribuye a afianzar más aún las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en relación a las prestaciones sociales. Así, conceptos específicos como el "tiempo de presencia" o la figura del "desistimiento" permiten a los empleadores prolongar las jornadas de trabajo o recurrir al despido casi gratuito.

Por otra parte, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar no permite acceder al cobro de las prestaciones por desempleo y hace recaer la cotización de la S.S. en los trabajadores y las trabajadoras cuando la jornada es inferior a las dos terceras partes. La propia intervención de la Inspección de Trabajo está limitada por el carácter de domicilio privado de los centros de trabajo, lo que acentúa las posibilidades de "sumergir" esta actividad y violar los derechos laborales y sindicales.

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 las mujeres protagonizan 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, la obligación de realizar por parte de las mujeres la doble jornada marcan de una forma definitiva su status en el mercado laboral.

El continuo crecimiento de la TAF y de la presencia femenina en el mercado laboral español y europeo son un hecho constatable que contribuye a marcar un nuevo perfil del trabajador, que debe de suponer una llamada de atención a nuestra Política Sindical.

La feminización de la población activa constituye uno de los indicadores sociales más relevantes de los finales del siglo XX y será sin duda uno de los ejes estratégicos en el proceso de construcción de la Europa del siglo XXI.

## 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 y trabajadoras 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, por ello debemos considerar a la negociación colectiva un instrumento privilegiado para el fomento del principio de igualdad de oportunidades a través de la incorporación pactada de acciones positivas.

### 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 motivos por los que deben existir, es la necesidad de protección social y laboral de las personas ante la función reproductora, con medidas concretas que protejan a las mujeres en su salud y en sus derechos laborales durante el período de gestación y lactancia, así como con otras medidas de aplicación indistinta a hombres y mujeres cuando se trate 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/as hijos/as.

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.

Otro factor importante sería la situación mencionada

anteriormente, de la presencia mayoritaria femenina entre los colectivos de paradas y parados, trabajadoras y trabajadores, en la economía sumergida o en empleo precario, con las dificultades que de esto se deriva tanto para la sindicación como para la reivindicación de derechos laborales conseguidos históricamente y que son seriamente incumplidos en dichas situaciones.

Reivindicaciones que hasta ahora han sido específicamente femeninas, pero han dejado de serlo y eso ha de tener un reflejo inmediato en las propuestas para la negociación colectiva. Por ejemplo, bajo la existencia del permiso por maternidad (existe recientemente la posibilidad del permiso por paternidad, pero prácticamente no se asume socialmente), subyace la filosofía de que la madre es la única responsable de los/as hijos/as.

No hay que olvidar, asimismo, el necesario cambio de roles y mentalidades al que la introducción de cláusulas específicas debe de colaborar.

### ¿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, lo está precisamente por su pertenencia a un colectivo tradicional y socialmente discriminado y marginado. Y desde luego, en el ámbito laboral los hombres no están discriminados como colectivo frente a las mujeres.

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 nor-

mas o actuaciones que de forma encubierta y bajo la apariencia de ser formalmente neutras, producen resultados perjudiciales para un colectivo determinado, que se encuentra en posición de inferioridad laboral o social, en este caso las mujeres.

### Diferencias hombres-mujeres 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. En definitiva, una gran parte de las mujeres tienen un comportamiento laboral diferente, con unas expectativas y una jerarquía de valores distintas y no asimilables a las de los hombres, no considerando como válidas exclusivamente las que tradicionalmente tiene el hombre.

Estas diferencias están fundamentadas en tradiciones culturales de carácter secular, que han atribuido papeles sociales diferentes a los hombres y a las mujeres; papeles 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 extradoméstico 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.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado se ha realizado en un espacio político, cultural, tradicionalmente masculino. El reparto de esta esfera pública con los hombres, sin que la esfera privada, la del cuidado y reproducción de las personas encomendada a las mujeres, se reparta asimismo con los hombres, deja patente la existencia de diferentes "tiempos", la diversidad y complejidad de las dimensiones temporales en la vida de las personas y el hecho de que el modo de pensar y la manera de organizarse de la sociedad gira en torno a la experiencia temporal de los hombres.

La solución no está en que las mujeres tengan más tiempo libre para que sigan recayendo en ellas esas tareas, sino en trastocar el modo de organizar y concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia social.

Avanzar en el camino de la emancipación nos obliga a enfrentarnos a estos problemas en la búsqueda de alternativas adecuadas que supongan que esos elementos propios de las mujeres, desarrollados a través de la historia y, de entre ellos, el conocimiento y la experiencia en el trato y cuidado de las personas, dejen de ser ataduras para las mismas.

Se trata, por tanto, de sacarlos del ámbito de lo privado y gratuito para darles un nuevo valor, para valorizarlos. Las reivindicaciones de servicios: comedor, transporte, escuelas infantiles, residencias para ancianos/as..., cobran una gran importancia.

Ocuparse de los otros tiene que convertirse en una tarea de hombres y mujeres, no en un castigo social al que se ven condenadas las mujeres, sino más bien en una forma de enriquecimiento de la sociedad. Para ello es preciso que se re-

conozca que el tiempo dedicado a las tareas domésticas es tiempo social, incluirlo en el ciclo laboral y repartirlo entre hombres y mujeres.

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 el Estado español esto se presenta como un objetivo inalcanzable o como una reivindicación utópica.

Pero junto a los tiempos empleados en la jornada laboral y en el desplazamiento al centro de trabajo (especialmente alto en las grandes ciudades), hay que añadir en relación con la distribución del tiempo de trabajo que 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 de los hombres que a los de las mujeres.

Es, en definitiva, una organización temporal del trabajo que no contempla ni permite atender las necesidades personales de los trabajadores y las trabajadoras en relación con su situación familiar, y no sólo los horarios y calendarios, sino también la falta de estructura social que acoja todos los campos de actuación que hasta ahora ocupa la mujer (niños/as, ancianos/as, etc.). 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.

Debe ser en los convenios colectivos donde se recojan medidas de carácter voluntario, en relación a la organización, reducción y distribución del tiempo de trabajo, con las necesarias tutelas sindicales, que favorezcan el poder atender las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras en relación a su situación familiar y social.

No obstante, y aunque debamos tender hacia ello, hemos de ser conscientes que la flexibilidad de jornada no es el único factor determinante que provoca el abandono o la no incorporación de muchas mujeres a la actividad laboral, ya que no garantiza a priori una modificación del comportamiento masculino en el ámbito de lo privado y, sin embargo, sí puede conducir a sobrecargar todavía más la doble jornada de las mujeres con responsabilidades familiares y a que éstas lleguen a interiorizar en exceso la inevitabilidad de su papel de "garantes" del funcionamiento de la unidad familiar.

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 ha aparejado una carga negativa sobre la utilización, casi en exclusiva por las mujeres, de determinadas fórmulas 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, e incluso al reparto de las responsabilidades familiares.

Esta situación se ve agravada por las nuevas necesidades surgidas de la aparición de estructuras familiares uniparentales, en las que la mujer tiene la responsabilidad total sobre las necesidades económicas, físicas y afectivas de sus hijos/as.

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.

### **Acoso sexual en el trabajo**

Se trata de un problema que, en la práctica, está mucho más extendido de lo que parece, como claramente indican las encuestas realizadas sobre el tema. El hecho de que, en casi todos los casos, sean las mujeres las víctimas del acoso sexual laboral, pone de relieve que se está ante otro obstáculo a la plena y libre integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Y, de este modo, el acoso es otro exponente de las mayores dificultades que encuentran las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

En el acoso se manifiestan las relaciones de poder existentes en los centros de trabajo y, también, en la propia sociedad. De ahí que el problema sea mucho más profundo, pues no se limita al ámbito laboral, sino que es un reflejo de una cultura machista firmemente establecida en la sociedad.

En momentos como los actuales, con un fortísimo aumento de la contratación temporal, con una mayor competitividad en el mercado laboral, con el mayor poder del empresario en las relaciones laborales y la menor capacidad de defensa de los trabajadores y trabajadoras, en especial en las pequeñas empresas, el acoso sexual cobra especial agudeza.

El acoso sexual en el trabajo comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella. Esto es, abarca muy distintos supuestos, de diferente entidad y gravedad, por lo cual el tipo de sanción debe graduarse.

Es decir, el acoso ha de ser delimitado según la gravedad de la conducta de que se trate y de quién sea el sujeto agresor: no tiene las mismas consecuencias el acoso realizado por el empresario, o por personas jerárquicamente superiores, donde media el chantaje, y que condicionan la situación laboral, que el efectuado por compañeros, sin relación de jerarquía.

Pues bien, pese a la magnitud del problema del acoso, no existe una legislación adecuada sobre el tema. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2, y la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en el artículo 63.1, recogen la "protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

Ahora bien, en la práctica, dicha legislación deviene insuficiente. De ahí que deba ser la negociación colectiva la que vaya regulando diferentes aspectos relacionados con la prevención y la sanción del acoso sexual en el trabajo, incluyendo medidas eficaces y aptas -sindicales, jurídicas...- para el tipo de infracción de que se trate, guardando siempre la proporcionalidad entre la gravedad de la infracción y el sujeto agresor, y la sanción a imponer en cada situación.

En cualquier caso, la negociación colectiva debe servir para que los agentes sociales, empresarios y sindicatos, tomen bajo su responsabilidad garantizar la consecución de un entorno laboral exento de acoso sexual y para ello deben propiciarse las siguientes medidas:

- \* Suscribir una declaración de principios que recoja las recomendaciones estipuladas en el Código de Conducta para combatir el acoso sexual, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas.
- \* Difundir dicha declaración entre el personal directivo y de mando, que tendrán la obligación de garantizar su cumplimiento, y entre todos los trabajadores y trabajadoras para que sean conscientes de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual, y de su derecho a denunciar estos hechos si son víctimas o testigos de los mismos sin temor a ser por ello objeto de represalias.
- \* Garantizar la formación adecuada del personal directivo y de mando, así como de los representantes sindicales, para asegurar la aplicación práctica de la declaración de principios.
- \* Establecer un cauce de denuncia que preserve la necesaria confidencialidad, agilidad y resolución, donde podría incluirse el nombramiento consensuado de una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores y las trabajadoras objeto de acoso sexual.
- \* Tipificar como faltas contra la disciplina en el trabajo tanto las conductas de acoso sexual como las represalias ejercidas contra las personas que las hayan denunciado, graduando la penalización en función del grado de responsabilidad y de las consecuencias sufridas por la víctima.

La vía disciplinaria supone dar un mayor poder a los empresarios en el área de las relaciones interpersonales, lo cual puede ser negativo en determinadas circunstancias; es por ello que los procesos de denuncia de acoso, investigación de los hechos denunciados y posible sanción, deben realizarse con el necesario sigilo pero también con suficiente transparencia, mediante el control del Comité de Empresa y/o delegadas y delegados de personal, para que la decisión final del empresario no sea unilateral e injusta.

Y todo ello, al margen de otras vías jurídicas distintas de la laboral, si se considera más conveniente, que permitan, alternativamente, la posibilidad de demandas. Nos referimos a la inclusión del acoso en el Código Penal.

Por último, es fundamental la labor de sensibilización que desde nuestro Sindicato, y fundamentalmente desde las Secretarías de la Mujer, debemos realizar, por un lado hacia las mujeres, con el objetivo de su autoafirmación y, por otro, hacia los hombres, para que cada vez más estas conductas sean rechazadas socialmente. La prevención de este riesgo es el auténtico reto y debe ocupar un lugar prioritario en la solución del problema del acoso.

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

En función del análisis de la situación real de las mujeres los objetivos de acción sindical que proponemos se centran en dos ejes ya conocidos:

Combatir las discriminaciones reales y objetivas (salarios inferiores, categorías feminizadas, prohibición de realizar determinados trabajos, etc.).

Realizar propuestas de acción positiva que permitan alcanzar una situación de igualdad real y no sólo formal con la desaparición de las discriminaciones más evidentes.

#### ¿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, las mujeres?

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 tendentes 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, como primer paso para alcanzar el objetivo de combatir la discriminación en el seno de la sociedad. 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 como mínimo 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, trabajo y comportamientos 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 y para que cumplan sus objetivos con una perspectiva

sindical y feminista, es también imprescindible la implicación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones sindicales, partiendo de las secciones 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.

Consideramos necesario apoyar y estimular mediante incentivos el diseño y aplicación de planes de acción positiva llevados a cabo por empresas y sindicatos en el marco de la negociación colectiva.

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 por qué 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 algunos 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 de Salud Laboral 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 período 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 presenta 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 lo suficiente en los últimos años, es decir que el período 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 fórmulas 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.

En resumen, estas medidas concretas, tales como cursos periódicos de formación (continua y ocupacional) para la promoción de empleo conforman el programa de acción positiva (recogido en el punto 4 de Propuestas para la Negociación Colectiva) que proponemos ha de ser impulsado por las Secretarías de la Mujer correspondientes, asumido por CC.OO. y adecuado a cada ámbito de negociación e incluido como un eje necesario de nuestra estrategia de acción sindical y negociación colectiva.

### 3.1. SURGIMIENTO Y DESARROLLO

Los inicios de un trabajo específico en el campo de las mujeres 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 Confederado de CC.OO. 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 se insiste 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 se planteó la asunción, como tema de política sindical, del reconocimiento de la necesidad de cambios y actitudes dentro del Sindicato.

En diciembre de 1991 se celebró el V Congreso de CC.OO. donde se dio 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 estatal, sobre "CC.OO. Sindicato de hombres y mujeres".

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

Hay que 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 de maternidad, mejora de las condiciones laborales de las empleadas del servicio doméstico, el acceso a trabajos considerados masculinos, 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 Mujeres, 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 y en nuestro Sindicato.

### 3.2. OBJETIVOS Y FUNCIONES

El papel de las Secretarías de la Mujer continúa siendo necesario, porque seguimos 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 sean iguales en su diversidad.

En nuestro Sindicato, hoy, las reivindicaciones de las mujeres aparecen siempre en anexos o declaraciones de intenciones cuya ejecución nunca llega a verse, por lo que los objetivos y funciones que enmarcan el trabajo inicial de las Secretarías siguen estando vigentes:

– Fomentar y desarrollar en el Sindicato una conciencia de la realidad social diferenciada de las mujeres.

– Participar en el diseño de la política global del Sindicato, asesorando, orientando e informando en los temas relativos a la discriminación de las mujeres.

– Participar en sus respectivos ámbitos, junto a los miembros del área de Acción Sindical, en la elaboración de plataformas reivindicativas y convenios colectivos, para asesorar y garantizar la inclusión en los mismos de las propuestas concernientes a las mujeres trabajadoras.

– Contribuir a la creación de un marco de expresión de las mujeres dentro del Sindicato, que permita el desarrollo de propuestas y alternativas para conseguir la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores.

– Propiciar el cauce que permita una mayor y más fácil integración de las mujeres a las estructuras del Sindicato, propiciando su afiliación.

– Desarrollar programas y medidas de Acción Positiva orientados al logro de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, fundamentalmente en el marco laboral, favoreciendo su incorporación al mundo del trabajo.

– Velar por la aplicación de medidas orientadas a promover la proporcionalidad en los órganos de dirección.

– Articular la relación entre las mujeres del Sindicato y los distintos movimientos que luchan por la liberación de las mujeres, movimientos feministas y otras organizaciones con objetivos afines.

Es preciso seguir incidiendo en la transversalidad de las propuestas específicas al conjunto del Sindicato, es decir, imbuir a la estructura en la problemática de las mujeres. 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 continúa necesitando de la presión de las Secretarías de la Mujer para asumir estos temas.

Nuestra actividad sindical en el tema de las mujeres se inició al mismo tiempo que la actividad feminista organizada, en el Estado español y vinculada a ella.

Desde esos inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podían quedar reducidas a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al movimiento feminista ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como

para el resto de mujeres que conforman ese movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo, ya que cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas de la situación social de las personas, porque aquéllos condicionan también su situación laboral. En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de las mujeres.

### 3.3. SITUACION ACTUAL: EXTENSION, DOTACION DE MEDIOS, COORDINACION

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 se han ido superando dificultades, y se está consiguiendo su implantación en la estructura del Sindicato tanto en CC.AA. y Uniones Provinciales, Federaciones y Ramas, aún queda un camino por recorrer para su definitiva consolidación.

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 mujeres 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., y recursos humanos para que no dependan solamente del voluntarismo que las ha caracterizado.

La presencia de las Secretarías de la Mujer en los órganos de dirección, con entidad propia no dependiendo de otras Secretarías, les confiere un valor que debemos considerar. Tiene como resultado una incidencia más directa en las propuestas del Sindicato, que consiguen así una mejor coordinación, defensa y mayor eficacia en su consecución. Con respecto a la *transversalidad* deberíamos intentar, en el conjunto de la organización, que se entienda y ponga en marcha por todos los órganos, así como por todas las áreas de trabajo y Secretarías.

La problemática específica hacia las mujeres atraviesa todos los sectores, edades, profesiones y 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 diversas, a las que el sindicalismo debe dar respuesta.

#### 4.1. LINEAS DE CARACTER 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 omnicomprendensiva 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 en 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 CES 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 CES 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 CES.”*

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 te-

mas, 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.

Nuestra organización, compuesta y organizada mayoritariamente por hombres, resulta poco atractiva para las mujeres, lo que constituye una traba para su incorporación a la actividad sindical.

Las mujeres trabajadoras, en general, además del trabajo asalariado realizan el trabajo doméstico. Al seguir concibiendo este segundo como una carga inevitable y en muchos casos prioritaria, relegan a un segundo plano la dedicación a otras actividades entre ellas las sindicales, lo que, en consecuencia, genera un lógico desinterés por la afiliación y una desconfianza hacia sí mismas y hacia su capacidad para incidir 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 y aplicar la variable “sexo” en cuantos programas informáticos elabore y utilice el Sindicato, así como en las estadísticas y los estudios que realice.

\* Realizar, antes de las próximas elecciones sindicales, un estudio sobre la realidad sindical de las mujeres, comenzando por estudiar esa realidad en CC.OO.

\* Impulsar la realización de cursos que introduzcan a los cuadros sindicales y, en la medida de lo posible, a los afiliados/as en los conocimientos básicos de la igualdad de oportunidades. Así como introducir esta cuestión en los demás cursos formativos, a través de las estructuras de formación en cada ámbito, y resaltar en los contenidos de las distintas acciones formativas aquellos elementos que permitan conocer y aplicar medidas que favorezcan el acercamiento a la realidad de la problemática de las mujeres en el mundo laboral y social.

Programar cursos de formación integral para las afiliadas que introduzcan cuestiones como la autoestima, negociación colectiva, legislación laboral, principios de igualdad, estructura sindical, etc.

\* Insertar en las diferentes publicaciones del Sindicato temas sobre la problemática de las mujeres.

##### *2. Medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical y su afiliación a CC.OO.*

Para ello se hace necesario que nuestro Sindicato dedi-

que más esfuerzos a la atención de aquellos sectores laborales donde se concentra en mayor medida el empleo femenino. Los sectores feminizados, las PYMES, la economía sumergida, los trabajos en precario y, en general, los segmentos más débiles de la economía han de merecer una especial atención por nuestra parte. De igual forma es necesario realizar una acción específica hacia las mujeres en paro, planteando medidas formativas y de inserción laboral concretas.

Acercarnos a esos colectivos, desarrollar una línea de acción sindical específica, dedicar más efectivos, hacer un esfuerzo por encontrar fórmulas organizativas adecuadas, etc., forman parte de la actividad necesaria para incorporar a las mujeres a Comisiones Obreras.

En la realización de las campañas afiliativas se incluirán actividades específicas dirigidas a la afiliación de las mujeres. La realización de campañas afiliativas específicas forma parte también del esfuerzo por incorporar a las mujeres.

Así mismo se realizarán campañas afiliativas, sobre todo en los sindicatos donde haya una carencia de afiliación femenina, como mecanismo de acción positiva.

### **3. Medidas que faciliten la participación de las mujeres en la vida y en la actividad del Sindicato**

\* Adecuación de los locales sindicales, u otros que se pudieran habilitar, para hacer compatible la atención a los hijos menores por parte de los hombres y mujeres del sindicato con las tareas sindicales.

\* Revisión del reparto actual de las horas sindicales para ampliar las horas que las mujeres del sindicato dedican a las diferentes responsabilidades sindicales, combinando las prioridades con la no discriminación; así como revisión de cuestiones como los tiempos y horarios destinados a reuniones.

\* Adecuación del 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 CES 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.

### **4. 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, jubilación, 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. De esta forma los servicios jurídicos de CC.OO. estarían en condiciones de atender adecuadamente las cuestiones relacionadas con la problemática laboral específica de las mujeres.

\* 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 los conciertos jurídicos externos que corresponda. Sería deseable que este tipo de asesoramiento estuviese atendido por mujeres.

### **5. La proporcionalidad**

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 al número de mujeres en cada ámbito, es necesario hacerla realidad a todos los niveles conforme se vayan renovando, eligiendo o nombrando los diferentes organismos:*

\* Los órganos de dirección de CC.OO.

\* Los organismos electivos de representación unitaria de las trabajadoras y los trabajadores: delegadas/os, comités de empresa, juntas de personal.

\* Las/os delegadas/os sindicales en las empresas, así como entre las/os liberadas/os sectoriales y de empresa.

\* La representación sindical en las mesas negociadoras de los convenios, comisiones de seguimiento, etc.

\* La representación de Comisiones Obreras en los órganos de participación institucional.

\* Los comités de seguridad e higiene y las/os futuras/os delegadas/os de 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, y programando la realización de cursos específicos para mujeres.

### **6. Otras medidas de carácter interno**

\* Se estimulará la presencia activa de mujeres en las actividades públicas, propias o unitarias, en las que participe nuestro Sindicato (asambleas, actos públicos, medios de comunicación...).

\* El 8 de Marzo se considerará una Jornada reivindicativa por el conjunto del Sindicato. Las actividades programadas en torno al 8 de Marzo deben contar con todo

el apoyo y corresponsabilización de los órganos de dirección, que deben fomentar la participación activa en dichas actividades, tanto cuando sean de mujeres como mixtas.

\* Que se sancionen las actividades discriminatorias respecto de las mujeres realizadas por los compañeros sindicalistas.

\* Cuando el Sindicato actúe como empleador tendrá en cuenta, para su aplicación, los criterios que defiende en su línea de actuación de carácter externo.

Además de la adopción de medidas de carácter normativo, sólo un cambio de actitud y de sensibilización hacia la riqueza que puede suponer para CC.OO. la incorporación plena de las mujeres en todas sus estructuras, tendrá como fruto un sindicato igualitario, con una imagen diferente, que esta sociedad y este momento exigen.

Consideramos la experiencia de esta Conferencia de hombres y mujeres como muy positiva y que no debería quedar como un hecho aislado; por lo que para dar continuidad al trabajo realizado será conveniente organizar nuevas Conferencias paritarias en el futuro, así como otras actividades de estas características, tales como jornadas, etc., en torno a la cuestión laboral social y sindical de las mujeres.

En el próximo Congreso Confederal se presentarán unas conclusiones de evaluación de los resultados prácticos de los acuerdos adoptados en esta Conferencia, cuyo seguimiento corresponde hacer conjuntamente a las Secretarías de la Mujer y a los organismos de dirección correspondientes.

## 4.2. LINEAS DE CARACTER 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 se desarrollan, es decir, ver las relaciones laborales desde una perspectiva social global.

En ese sentido a los problemas que sufren hoy los trabajadores y trabajadoras, 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 (corresponsabilizarse hombres y mujeres en estas tareas y crear servicios sociales) que acaben con la habitual división de tareas entre los géneros.

Al ser éste 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.

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 éste.

### Propuestas para la Negociación Colectiva

A la hora de plantearnos la Negociación Colectiva, el trabajo asalariado de las mujeres tiene dos características que debemos cambiar:

– 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 sólo a los incrementos salariales, sino que debemos reivindicar otros aspectos de tipo social. Las propuestas de los convenios que se refieren a reivindicaciones de las mujeres, tendrán que ser consensuadas con las propuestas emanadas de la Secretaria de la Mujer. Así mismo debemos hacer seguimiento de las cláusulas que se consiguen en Convenios, su aplicación y cómo repercuten en las trabajadoras.

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

El derecho al trabajo remunerado es un derecho individual de las personas, por tanto irrenunciable para la consecución de la autonomía económica. Las mujeres, no sólo o principalmente reivindican salario, plantean que el derecho a un empleo no signifique renunciar a una vida afectiva, a no poder decidir sobre su maternidad o a carecer de tiempo disponible. En definitiva las mujeres proponen una mayor calidad de vida extensible a hombres y mujeres.

### Propuestas para un contenido más igualitario y justo de la Negociación Colectiva

\* 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.

Recogiendo los fundamentales objetivos de la acción sindical, las propuestas para un contenido más igualitario y justo de la negociación colectiva son, entre otras:

1) ELIMINACION DE 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 en los acuerdos que se adopten 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, VIGILANDO 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 75/117, relativa a la "no discriminación entre trabajadores masculinos y femeninos en materia salarial" que hace referencia a salario igual por trabajo de igual valor o responsabilidad.

Revalorización de los puestos de trabajo con amplia presencia femenina, valorando también las características de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, en igual medida que las características de los puestos similares pero ocupados mayoritariamente por hombres.

Adaptar la redacción del Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores a las Directivas comunitarias, introduciendo el criterio de trabajo de igual valor.

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. Impulsando el empleo estable para las mujeres, así como eliminar las diferencias existentes en salario, formación, etc.

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

Establecer acuerdos para que las Administraciones Públicas propicien políticas de ocupación que sensibilicen a la sociedad y, en especial, a los/as empresarios/as para que cuando actúen como empleadores/as sean espejos de esa política.

Establecer mecanismos para que las mujeres ocupen

cargos de responsabilidad técnica o de mando, con tendencia a la proporcionalidad respecto al número de trabajadoras de la empresa.

5) INTRODUCIR LA FIGURA DEL/LA AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN LAS MESAS DE NEGOCIACION COLECTIVA.

Esta figura especializada en igualdad de oportunidades, asesorará en esta materia a los/as sindicalistas y velará para que no se introduzcan en los convenios colectivos cláusulas de discriminación indirecta.

Este mismo criterio de velar para que no se introduzcan cláusulas discriminatorias se tendrá ante todo tipo de acuerdos que suscriba el Sindicato.

6) CREACION DE COMISIONES PARITARIAS PARA LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

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

7) REALIZACION DE CURSOS PERIODICOS DE FORMACION

– Formación continua: específica e integral que tenga valor profesional más allá de la especificidad de cada empresa, y que se realicen dentro de la jornada laboral, para mujeres tradicionalmente discriminadas o subrepresentadas en determinados puestos, o que deseen reanudar su actividad laboral después de los períodos de baja maternal o excedencia.

– Formación ocupacional: de forma que posibilite las mismas alternativas a trabajadores y trabajadoras.

8) TENER EN CUENTA 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 libertad, la seguridad, la salud y la integridad física y mental de las personas.

Al disponer de un marco legal muy débil proponemos su inclusión en la negociación colectiva y régimen disciplinario para las administraciones públicas, como refuerzo a una regulación de las situaciones que de estos hechos se deriven.

En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, debiendo tener una ma-

por penalización si se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato eventual. Teniendo la empresa principal responsabilidad, respecto a terceros vinculados a ella, en el caso de que el acoso se ejerza en el ámbito de la misma.

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

Por último proponemos el reconocimiento en el Código Penal del acoso sexual como delito, tipificándolo y estableciendo su graduación dependiendo de la gravedad del acoso efectuado y de la posición jerárquica de quien lo ejerza.

## 9) REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL

Retomar con fuerza esta vieja reivindicación sindical, que traería como consecuencias una mejora en la calidad de vida de hombres y mujeres al aumentar los tiempos de vida frente al tiempo de trabajo, y un mayor tiempo disponible para compartir tareas entre ambos sexos, en el camino hacia una sociedad más igualitaria y con mayor calidad de vida.

## 10) SOBRE LOS DERECHOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

– Adecuar los aspectos más ventajosos de la Directiva Comunitaria sobre maternidad a la normativa española.

– Velar para que no exista ningún tipo de discriminación (por embarazo) en la contratación, e impedir la pérdida del empleo a causa del disfrute del período de licencia por maternidad.

– Configurar la licencia por maternidad como proceso distinto de la baja por incapacidad laboral transitoria (ILT) y con el 100 % del salario.

– Derecho al cambio de puesto de trabajo durante la gestación cuando haya peligro para la madre y/o el feto, garantizando que el cambio no suponga merma de derechos ni verse abocada al despido.

– Divulgar los permisos parentales a fin de que sean disfrutados por la madre y por el padre, en particular en el caso de aquellos permisos que puedan ser disfrutados indistintamente pero que escasamente los ejercen los hombres.

– Incluir un indicador de monoparentalidad en la concesión de ayudas económicas (para formación...) y/o beneficios fiscales para las personas con menores a su cargo y con escasos recursos económicos.

### Propuestas para otros ámbitos de actuación sindical

\* Conseguir de las Administraciones Públicas la creación y ampliación de servicios sociales, entre otros:

– Oferta pública gratuita suficiente y de calidad para el tramo educativo de 0-6 años. La escasa oferta para 0-3 obliga a plantear un incremento sustancial de plazas infantiles en ese tramo y la coordinación de la oferta dependiente de las Administraciones (Ayuntamientos, CC.AA.) en una red pública de escuelas infantiles, que cubran tanto las necesidades sociales como las de la in-

fancia, asegurando horarios flexibles y adaptados a la vida laboral.

– Comedores escolares y laborales.

– Servicios de cuidados para personas ancianas, enfermas y mujeres parturientas solas.

\* Campañas desde la Administración dirigidas a los empresarios con el fin de estimular la contratación de las mujeres y su estabilidad en el empleo.

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

\* 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.

\* Compromiso de diseñar planes específicos de lucha contra la economía sumergida, especialmente en las ramas en las que exista mayor irregularidad y que concentren una importante proporción de mano de obra femenina (agricultura, confección, hostelería, calzado, cuero, servicio doméstico, etc.) puesto que es el colectivo de mujeres el que participa en mayor proporción en la economía sumergida, el 42% frente al 19% de los hombres.

\* Derogación del R.D. 1424/85 que regula la relación laboral del Servicio Doméstico aplicándose, en dicho sector, las condiciones del Estatuto de los Trabajadores y el Régimen General de Seguridad Social, así como establecimiento de sistemas que faciliten la inspección laboral. Las condiciones laborales y salariales del servicio doméstico han de pasar a regularse mediante convenio.

\* Las pensiones de viudedad deben cubrir, como mínimo, el 75% de lo que recibía la persona fallecida. Considerar las pensiones no contributivas como un derecho individual de las personas.

\* Promover la formación de adultas. Dada la situación de analfabetismo en el Estado español, especialmente del colectivo de mujeres mayores de 45 años:

– Desarrollo de programas formativos, para la promoción del empleo de mujeres adultas, adecuados a sus necesidades, de modo que salgan del analfabetismo, faciliten su inserción o reinserción laboral y desarrollen su capacidad de participación social.

– Elevación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad, que favorezca la igualdad de oportunidades educativas y culturales entre los sexos.

\* Promover y hacer seguimiento sindical de la formación profesional.

– Diseños de programas con orientaciones profesionales y módulos adaptados a las demandas reales del mercado de trabajo.

– Negociar programas de reinserción de las mujeres al mercado laboral con la colaboración de los agentes sociales.

– Fomentar cursos dirigidos a la preparación profesional de las mujeres, tanto para las mujeres en paro como para las que quieran mejorar su actividad profesional o reincorporarse a su puesto de trabajo. Proponer la realización de programas formativos específicos orientados a la reinserción laboral de mujeres en situación precaria.

\* Instar a las organizaciones miembros de los diferentes CES (Consejo Económico y Social), estatal, de CC.AA. o en su caso los Consejos de Relaciones Laborales, a la creación de comisiones específicas que desarrollen estudios y actividades para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo y la erradicación de las discriminaciones laborales por razón de sexo.

\* Potenciar políticas no sexistas y coeducativas, que formen al alumnado para asumir responsabilidades en la vida pública y privada, asegurándole una orientación profesional e inserción en la vida laboral y doméstica en un plano de igualdad y sin estereotipos en función del sexo. Como líneas de actuación, proponemos:

– Eliminación de estereotipos sexistas en el material didáctico y en los currículos.

– Desarrollo de programas educativos que tengan como objetivo el cambio de actitud del profesorado y de los padres y madres, a través de la sensibilización y la formación continua.

– Elaboración de un código antisexista que impida la transmisión a través de la educación de valores discriminatorios por razón de sexo.

– Inclusión en los currículos de enseñanza de la asunción de responsabilidades domésticas y parentales en igualdad, que preparen a los chicos y chicas para su incorporación a la vida adulta.

– Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todo el ámbito educativo (Consejos Escolares, tareas de dirección...)

– Promover una Orientación Escolar y Profesional que elimine los estereotipos sexistas, y fomente desde el aula la integración de las mujeres en áreas no tradicionales que les permita una mejor inserción laboral

– Estudiar y diseñar alternativas sociales y de empleo para los colectivos de mujeres con alto riesgo de pobreza:

1. Mujeres separadas y divorciadas, viudas y madres solteras.
2. Paradas.
3. Trabajadoras precarias.
4. Mujeres de la tercera edad.
5. Mujeres inmigrantes.
6. Prostitutas.

\* Promover cláusulas de no discriminación por razón de opción sexual, de igual modo, avanzar en la equiparación de derechos laborales, emanados de esa no discriminación, como son las licencias con sueldo por constitución de pareja de hecho, independientemente de la opción homosexual o heterosexual.

\* Exigir de la Administración y más concretamente del Ministerio de Trabajo, Instituto de la Mujer, etcétera, que se realicen estadísticas específicas de las mujeres por sectores, subsectores y profesiones, como por ejemplo número de mujeres que trabajen en el mediano y pequeño comercio, grandes superficies (a nivel estatal, provincial o por nacionalidad), desagregadas por edad, estado civil, número de hijos, etcétera, dado que existen escasos datos al respecto y son imprescindibles para el desarrollo de planes de acción sindical.

\* Exigir de las Administraciones Sanitarias que el sistema de salud asegure, en todos los niveles asistenciales, la información sexual, la anticoncepción, la asistencia ginecológica y la comercialización de la píldora RU-486.

\* Regulación, por parte de la Administración sanitaria, de la OBJECION DE CONCIENCIA que ante la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) puedan anteponer ciertos profesionales.

\* Proponer a los Grupos Parlamentarios que promuevan los mecanismos necesarios para que cualquier texto legal vaya exento en su redacción de términos sexistas, así como las futuras ediciones de la Constitución y Estatuto de los Trabajadores.

\* Puesta en marcha de mecanismos de control y vigilancia en los medios de comunicación públicos con el fin de garantizar un trato no sexista en la programación.

\* Promover un reparto equitativo de responsabilidades domésticas, mediante campañas de cambios de actitudes, sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades, con el fin de suscitar una toma de conciencia sobre igualdad de oportunidades y por los efectos positivos que para la infancia supone ser atendidas tanto por parte de la madre como del padre.

\* Hacer el seguimiento y exigir el cumplimiento de los aspectos positivos del II PIOM.

Finalmente, CC.OO. desarrollará una actividad de sensibilización de la sociedad en general para que la igualdad de oportunidades sea vista por toda la población, hombres y mujeres, como una lucha necesaria y real en nuestros días.

### RESOLUCION SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES, PROBLEMÁTICA DE COLECTIVOS ESPECÍFICOS Y NECESIDAD DE LLEVAR A LA PRÁCTICA LOS RESULTADOS DE LA CONFERENCIA

Tanto las mujeres como los hombres en esta sociedad deberíamos participar en la misma manera en el mundo privado y en el público, y no permitir que se siga manteniendo, la tradición social machista que aún perdura, en la que las mujeres siguen siendo ante todo, madres y responsables del cuidado familiar y de la casa.

La incorporación de las mujeres en el mundo laboral es todavía minoritaria y se concentra en algunas ramas de actividad: Enseñanza, Sanidad, Textil, Actividades Diversas, Comercio, etc., reflejo del rol socialmente otorgado (cuidar, enseñar, tareas domésticas, etc.).

En general las mujeres acceden a puestos de trabajo de escasa cualificación, responsabilidad y remuneración. Las mujeres son mayoritarias en las contrataciones eventuales y fijas-discontinuas, no llegando a alcanzar los periodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones contributivas.

Las mujeres son mayoritarias en la economía sumergida y trabajos precarios (servicio doméstico, algunos subsectores de la Alimentación, Campo, etc.). A la mayoría de estos sectores se accede por un salario de apoyo a la economía familiar.

Así mismo debemos destacar la problemática específica de las mujeres discapacitadas físicas, colectivo socialmente marginado y escasamente atendido por movimientos feministas, sindicatos, partidos y asociaciones de discapacitados.

Señalar también la problemática de las mujeres inmigrantes que sufren una triple opresión, en tanto mujeres, inmigrantes y trabajadoras, víctimas de violencia sexual, sobre-explotación, carentes de cobertura sanitaria y otras prestaciones abocadas en muchos casos a la prostitución o, como única salida laboral, el servicio doméstico. Todo ello las sitúa en unas condiciones de retroceso e indefensión que son agravadas por el racismo, la xenofobia, barreras a la integración socio-cultural, etc.

Es por todo lo anterior que hacemos las siguientes propuestas:

- Mayor conocimiento de la realidad de las mujeres trabajadoras, mediante la realización de estudios sectoriales y análisis de convenios, a fin de detectar las discriminaciones existentes.

- Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación y en general en todo el proceso negociador.

- Reforzar la acción sindical en el Sector del Servicio Doméstico con el objetivo de incorporar al colectivo de empleadas/os de hogar al Régimen General de la Seguridad Social.

- Introducir medidas de Acción Positiva, a nivel sectorial y en los distintos ámbitos, como forma de corregir las desigualdades existentes.

- Demandamos de la Administración y de los distintos agentes sociales medidas que posibiliten la defensa de las reivindicaciones específicas, del colectivo de mujeres discapacitadas, de modo que sean asumidas por la sociedad en su conjunto.

- Reivindicamos la legalización de todas las mujeres inmigrantes residentes en España y la necesidad de promover programas de integración socio-laboral y cultural.

También proponemos la constitución, en el seno del Consejo Económico y Social (CES), donde se encuentran integrados empresarios, Administración y Sindicatos, de una Comisión para el impulso de la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, a fin de conocer y profundizar en las discriminaciones existentes y el desarrollo de programas de Acción Positiva.

Finalmente, y en relación con la Conferencia de "CC.OO. Sindicato de hombres y mujeres", serán sin duda necesarias más de una Conferencia, más de un confluir dialéctico entre hombres y mujeres para alcanzar la igualdad teniendo en cuenta la diversidad. Hacer posible esta Conferencia no ha sido tarea fácil, más de una dificultad se ha puesto de manifiesto en el conjunto de nuestro Sindicato, debido a la escasa presencia de las mujeres en nuestra estructura organizativa.

En el esfuerzo de sacar adelante el compromiso que esta Conferencia ha marcado para una participación al 50% de hombres y mujeres, se ha puesto en marcha la maquinaria sindical en la búsqueda de mujeres que cubra los vacíos y lagunas que hoy día tiene nuestro Sindicato.

Sería lamentable que de un impulso de esta dimensión, sólo quedase registrado como papel mojado unas ponencias, enmiendas y resoluciones y para oídos sordos nuestras deficiencias y carencias, que sirviesen sólo de forma testimonial del plañir reivindicativo de las mujeres.

Instamos por ello a la puesta en marcha, de manera eficaz y efectiva, de todos los acuerdos alcanzados en esta Conferencia.

### RESOLUCION SOBRE LA OBJECION DE CONCIENCIA EN LA INTERRUPCION VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

Ante el problema que sigue representando, para la mayoría de las mujeres, la interrupción voluntaria del embarazo en todo el Estado español, CC.OO. manifiesta que la reforma de la ley sobre el aborto debe contemplar el derecho a decidir que tienen las mujeres, y que el ejercicio de este derecho no puede ser motivo de delito, así como que la Administración Sanitaria debe garantizar que las mujeres puedan ejercer este derecho dentro del Sistema Sanitario Público. Regulando, por lo tanto, la OBJECION DE CONCIENCIA que puedan anteponer ciertos profesionales sanitarios.

Es inadmisibles que, en numerosas áreas sanitarias y re-

giones del Estado, no se puedan llevar a cabo las IVE, por que los profesionales sanitarios del dispositivo asistencial público hagan objeción de conciencia y las mujeres se vean abocadas a tenerlo que realizar en el Sector Sanitario Privado con el consiguiente coste económico.

## **RESOLUCION SOBRE PARTICIPACION EN LOS PROCESOS PRECONFERENCIALES**

Esta Conferencia recoge la crítica de varias organizaciones a distintos niveles, reflejando la escasa participación y desinterés en los procesos preconferenciales.

Significativas han sido las ausencias de responsables de los máximos órganos de dirección inhibiéndose de este debate. Como reflejo esta Conferencia Confederada a la que sólo ha asistido un 70% del Consejo Confederado, máximo órgano de nuestra organización.

Teniendo en cuenta el desinterés de algunas organizaciones, no estuvieron con tiempo los materiales y no se distribuyeron correctamente.

Hacer las Conferencias por imperativo, conduce a que en los debates no aparezcan los temas de fondo que los materiales planteaban.

Queremos dejar claro a las organizaciones que han quedado descolgadas del proceso, que todos los acuerdos tomados en esta Conferencia son vinculantes para el conjunto de la Confederación Sindical de CC.OO.

Con toda esta crítica a los procesos, sería injusto decir que en general no se ha hecho un gran esfuerzo en toda la organización.

Mayoritariamente todas las Conferencias han destacado como muy positivo y novedoso para el conjunto de la organización, la riqueza del debate incorporado sobre la necesidad de participación de todas las personas, desde una perspectiva social, en la producción y reproducción humana. Así mismo es importante destacar la formación cultural que supone el introducir el debate feminista a la vida del Sindicato.

Para seguir en este debate, es necesario contar con compañeras expertas en estos temas, como forma de profundizar, con mayor conocimiento y rigor en esa nueva cultura y hacerla llegar a todas las personas que componemos esta Sociedad.

## **RESOLUCION SOBRE LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL Y LA PAZ**

Ante las repetidas agresiones que está sufriendo la mayor parte de la población de nuestro planeta, por razones económicas, conflictos bélicos, etc., desde el marco de esta Conferencia queremos manifestar nuestro más enérgico rechazo por el sistemático incumplimiento de los Derechos Humanos y las consiguientes agresiones contra la población civil, manifestadas en ejemplos concretos como la masacre y explotación de pueblos enteros en Latinoamérica, Africa y Asia; poblaciones que se ven expulsadas de sus lugares de origen como el pueblo saharauí y palestino, obligados a vivir en condiciones lamentables; el persistente bloqueo contra el pueblo cubano, cada día más ilógico e intransigente; agresiones sexuales como arma de guerra co-

mo es el caso de la ex-Yugoslavia; torturas generalizadas en la mayor parte del mundo, etc.

Esta sangrante situación no nos deja indiferentes por lo que reiteramos nuestro compromiso, renovando nuestra apuesta por un nuevo orden económico internacional que garantice una convivencia en paz y un desarrollo equilibrado en nuestro planeta.

## **RESOLUCION SOBRE MUJERES JUBILADAS Y PENSIONISTAS**

Durante muchos años las mujeres mayores han venido sufriendo las consecuencias de un país enfrentado y una discriminación económica, social y familiar, la mayoría han venido siendo "amas de casa", han vivido dependiendo de una cultura patriarcal facilitando la mujer la vida laboral, política y social del marido. Cuando éste falla, se le rompen los esquemas que orientaron su vida por la dependencia en que ha vivido, y es entonces cuando se le asigna una pensión del 45% del sueldo regulador, que según la categoría profesional del causante puede medio vivir o estar en condiciones de precariedad.

Las pensiones no contributivas son las que se dan en el sector más marginado de la mujer, ya que después de haber trabajado toda su vida nadie cotizó por ellas (puesto que la legislación entonces no obligaba) como es el caso de los servicios domésticos, faenas agrarias, trabajos marginales. Para asignar dichas pensiones se tiene en cuenta el entorno económico familiar. Estas pensiones deberían ser personales e individualizadas sin tener en cuenta el entorno económico-familiar.

Desde CC.OO. tenemos que apostar decididamente por un cambio de valoración de las pensiones de viudedad, de pensiones de orfandad y de pensiones no contributivas y que el Régimen de Empleadas de Hogar sea incluido dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

Reivindicamos que ninguna pensión esté por debajo del salario mínimo interprofesional y entendemos que no debe haber discriminación en el derecho a la pensión de viudedad con las mujeres que no tienen legalizada su situación después de una larga convivencia en pareja estable.

Recogemos el eco de lo poco que se habla en el documento de la Confederación, cuando ellas con su sacrificio han contribuido a crear este mundo nuevo más sociable que tenemos.

El mundo de relaciones de las mujeres mayores es muy limitado, no suelen tener apenas amigos y amigas con quien reunirse y compartir experiencias. Sus hijos e hijas absorbidos por sus trabajos y obligaciones no siempre pueden prestarles el apoyo que necesitan, la sociedad no parece esperar nada de ellas, que tanto tiempo tienen para hacer cosas, lo que debería ser la edad de gozo se convierte para muchas en difícil tránsito hacia ningún sitio.

Desde esta 1ª Conferencia "CC.OO. Sindicato de hombres y mujeres", tenemos que adquirir el compromiso de desarrollar jornadas de estudio sobre la preparación de las mujeres hacia el paso a la jubilación y de reconocimiento de sus valores.

Nuestro Sindicato ha de propugnar cambios en los social para que sus vidas sean más humanas y reconocidos sus méritos.

## INTERVENCION DE ANTONIO GUTIERREZ

### Secretario General de la Confederación Sindical de CC.OO.

Con la realización de esta 1.ª Conferencia hemos dado cumplimiento a la literalidad de un acuerdo congresual, pero nos burlaríamos del Congreso, de esta misma Conferencia -y, lo que es peor, de nosotros mismos- si con esto considerásemos que ya hemos cubierto un expediente. Sinceramente pienso que todo el debate que ha precedido a la realización de la Conferencia nos permite encontrar bases nuevas y más sólidas para que sepamos cumplir y desarrollar en la práctica cotidiana del sindicato, en su evolución futura, lo que aquí se ha acordado.

Partiendo de las desigualdades sociales, laborales, culturales, de que son objeto las mujeres, hemos podido enriquecer el discurso confederal en todos los frentes del quehacer del sindicato. El debate sobre esa desigualdad amplía también el horizonte transformador con el que renovamos nuestro compromiso, y también somos más conscientes de nuestras propias deficiencias, tanto en relación a nuestras responsabilidades externas como en relación a nuestro propio desarrollo interior.

No debemos perder de vista que hacemos todo esto siendo permeabilizados por la cultura predominante que hay en nuestra sociedad. No podemos considerarnos ajenos a la sociedad en la que estamos inmersos y, por lo tanto, creer que estamos inmunizados con respecto a las miserias y a las deformaciones que conforman el orden establecido en esta sociedad. No podemos, por lo tanto, desligar el combate contra las desigualdades externas con la permanente atención -y combate también decidido- contra aquellas desigualdades que anidan en nuestro propio interior.

Por ejemplo, nosotros nos oponemos a que la vida de las personas se ordene en función de los intereses económicos; aspiramos justo a lo contrario, a que el trabajo algún día pueda ser la expresión de la libre creatividad de cada cual. Y sin embargo, llevamos más de dos siglos admitiendo un convencionalismo mediatizado por una intencionalidad perversa; cuando admitimos, por ejemplo, que el tiempo es oro, admitimos en suma la mercantilización del tiempo cuando el tiempo, ante todo, es la vida misma. Reclamamos los derechos humanos como categorías asociadas a la condición humana y no a otra cosa, pero también nos dejamos imbuir por otro convencionalismo, igual e ideológicamente intencionado, cuando admitimos que las personas valen por lo que hacen. Y eso, a la hora de la verdad, en este mundo, es valorar a las personas por lo que producen y no por lo que son y que esa categoría, esa condición humana, ya sean hombres o mujeres, está por encima de lo que puedan producir.

Hoy volvemos a redescubrir que la lucha por la

igualdad de derechos entre hombres y mujeres, es la clave para asegurar el avance del bienestar social para todos -hombres y mujeres- y un desarrollo económico equilibrado, respetuoso e impulsor de la propia calidad de vida. ¿Y por qué digo que lo redescubrimos en esta Conferencia? Porque pienso que la historia -escrita también desde esta cultura machista- ha anulado, ha querido ocultar, algunas lecciones que pueden situarse en los primeros momentos de la revolución industrial y que tal vez no hayamos querido nosotros mismos, como hombres, muchas veces aprender y asimilar aquellas lecciones. Se nos ha hablado aquí de experiencias sindicales de hace 100 años que demostraban que la mujer trabajadora ha estado en el origen del movimiento sindical. Pero hay algo más importante todavía que la verificación o la constatación de ese hecho: la simple participación de la mujer en el movimiento sindical. En aquellas experiencias podemos encontrar en ocasiones que las mujeres ya hace cien años, demostraban una concepción mucho más amplia y también más desafiante frente al orden establecido en aquella época; y por eso, por ser más desafiante de los valores establecidos, era al mismo tiempo más combativa. Por ejemplo: promover las primeras guarderías, en el Sindicato de la Aguja o de las Cigarreras; concebir la solidaridad para comprometerse ante la enfermedad o prevenirse en la vejez; eso nos venía a demostrar que aquel sindicalismo que la historia ha querido ensombrecer, cuando no ocultar, en muchas ocasiones, desplegaba una dimensión y una capacidad transformadora mayor que la que muchas veces, desde las páginas más emblemáticas que ha cubierto el movimiento sindical, hemos podido reflejar.

Hoy, por ejemplo, asumimos que la universalización de los derechos sociales, de los derechos civiles, de los derechos laborales, nos han de comprometer en una solidaridad de nuevo cuño, entendiendo que mientras haya una gran parte de la población mundial que carezca de estos derechos, los que nos ubicamos en el pretendido "primer mundo" o mundo más desarrollado, no viviremos mejor sino que viviremos peor y tendremos más dificultades, incluso, para preservar nuestras conquistas sociales.

Esta Conferencia, por lo tanto, ha de servir también, en todo lo que podamos, para romper con nuestras propias complicidades. Y hemos de hacerlo por el interés general de las clases trabajadoras, en la perspectiva del modelo de sociedad que queremos construir, no por paternalismo hacia las mujeres.

Este redescubrimiento hoy tiene que proyectarse en compromisos. El movimiento sindical, tanto en España

como en Europa, hemos empezado a comprender que es imprescindible incorporar todas aquellas cuestiones y reivindicaciones que tiendan a la superación de toda discriminación laboral, social o cultural en base al sexo.

Compañeras y compañeros, hemos hecho esta Conferencia cuando quedan muy pocos meses para cruzar el ecuador del mandato congresual. La hemos hecho sin desatender, ni por un momento, los problemas actuales que tenemos, dentro y fuera del sindicato.

Esta 1.<sup>a</sup> Conferencia tiene el carácter de tal, porque asumimos conscientemente desde el V Congreso Confederal que sus acuerdos deberían incorporarse a la cultura del sindicato, a nuestro programa también, como algo vinculante para toda la Confederación. Por lo tanto, una Conferencia que nada más salir de ella nos obliga, nos compromete a aplicar sus acuerdos desde mañana mismo. En el VI Congreso Confederal, deberemos ampliar el debate y asumir nuevos compromisos, sindicales, organizativos y estatutarios. Con más empeño que antes, estamos obligados a asumir compromisos que se derivan de esta Conferencia para que en la negociación colectiva todo el sindicato se tome con mucho más rigor, con más decisión, con más combatividad, la eliminación de todas las cláusulas existentes en los convenios colectivos que mantienen la discriminación laboral de las mujeres.

Tenemos también que promover, para la adecuada tutela de esos derechos, un reequilibrio en la composición de las comisiones negociadoras, redistribuir también los derechos sindicales, afecten a las horas sindicales o a las responsabilidades en el seno de las secciones sindicales y los comités de empresa.

Estamos obligados a avanzar en los términos del V Congreso Confederal para que nuestra organización, a

todos los niveles, vaya respondiendo a la proporcionalidad que configura la clase trabajadora en nuestro país entre hombres y mujeres.

También tendremos que ir pensando en la reforma de los Estatutos. En general, todos compartimos que las leyes no son las que promueven los cambios en la sociedad, son los debates, el empeño, las luchas, las aspiraciones de los hombres y mujeres las que van conquistando cosas en la práctica, para que puedan ir consolidándose, transformándose también en nuevas normas y leyes que rijan el ordenamiento social. Pero no podemos ampararnos en esto para permanecer en una especie de cinismo, estamos ante una situación histórica distinta, con desafíos que si acaso nos obligan a algo, es a ser todavía más coherentes con esas nuevas realidades que componen hoy la clase trabajadora. También deberemos ver cómo las cosas que defendemos, el equilibrio de derechos y obligaciones que propugna el sindicato entre hombres y mujeres, termina siendo recogido adecuadamente en nuestros Estatutos confederales.

CC.OO. asume hoy, de manera más consciente y clara que hasta el inmediato pasado, la necesidad de ser un espacio para hombres y mujeres, pero no debemos quedarnos aquí. CC.OO. no puede ser un espacio donde se ubiquen hombres y mujeres; CC.OO. o es un espacio que vamos construyendo, con igualdad de oportunidades y responsabilidades, los hombres y las mujeres, o CC.OO. no será, no responderá a las aspiraciones de transformación social, de lucha por la igualdad que legítimamente nos demandan las mujeres y los hombres de nuestro país.

Madrid, 18 de junio de 1993

## ANEXO: OTRA MIRADA SOBRE EL TRABAJO INTERVENCION DE TERESA TORNS\*

La necesidad de plantear otra mirada sobre el trabajo proviene, en esta ocasión, de las dificultades que, en general, los sindicatos han tenido y tienen para dar respuesta a las demandas de aquellos colectivos que se alejan de su modelo o prototipo de afiliado. A saber, desde los orígenes de la industrialización el sujeto tipo sobre el que se ha basado toda la acción y lucha sindical ha sido el obrero industrial. Un obrero cuyas actuaciones y luchas están dibujadas de manera pretendidamente asexuada pero que en realidad tienen sus pautas y referencias basadas en el mundo masculino. Y que además, según se supone, tiene su vida dedicada centralmente al trabajo en una gran empresa industrial (del ramo del metal, de la química, de la construcción, etc.).

A nadie le cabe la menor duda de que hoy en día ese modelo está en crisis y son muchos los estudios y/o sindicalistas que han hablado y razonado no sólo acerca de las causas de la quiebra del modelo, sino además de las alternativas que cabe plantearse ante ello. Pero a pesar de la abundancia e interés de tales discursos, también es cierto que la presencia del discurso que trata de las desigualdades de género, es decir, de aquellas que afectan específicamente al colectivo femenino, están todavía lejos de ocupar el lugar que les corresponde en el conjunto de la organización sindical.

Ello es debido, entre otras muchas razones, a que el sindicato es una de las respuestas ante las desigualdades de clase que produce el sistema de producción capitalista, pero no es capaz todavía de dar también las correspondientes respuestas a las desigualdades de género. El sindicato está, en este sentido, sólo atento a un concepto de trabajo que prioriza únicamente la acepción de trabajo como empleo. Pues sólo atiende a una lógica productiva en la que la producción de bienes y servicios está por encima de la lógica del trabajo que se deriva de la atención y el cuidado de las personas (lógica y trabajo de la reproducción). Un trabajo que queda oculto porque se realiza en el seno del hogar y de la familia, que nadie reconoce como tal, ni las propias mujeres que lo llevan a cabo, pero que es absolutamente necesario (social y económicamente hablando) para que el otro trabajo (el derivado de la producción) se realice.

Este trabajo de la reproducción que tradicionalmente se conoce como trabajo doméstico está en la raíz de la desigualdad sexual del trabajo que se da en el seno del hogar y de la familia. Esta desigualdad calificada aquí como de género y no de sexo debe entenderse como detentadora de un carácter social y no biológico. De tal modo que cuando se habla de género se debe atender a la construcción social que convierte a los machos en sujetos masculinos y en protagonistas del trabajo productivo y a las hembras en femeninas y subordinadas, al tener que atender prioritariamente el trabajo de la reproducción. Diferencias

que aquí se destacan por el hecho de ser el motivo de las desigualdades que las mujeres padecen, en general, y en el mundo del mercado laboral, en particular.

De ahí nace la idea de que el sindicato ha de prestar atención a las desigualdades de género en el mercado de trabajo si quiere atender como debe las necesidades de una parte importante de su colectivo. Pues sólo atendiendo a todas las desigualdades existentes (las de clase, género y etnia) podrá cumplir con sus objetivos. Para ello debe priorizar aquellas actuaciones que sean capaces de combatir las dificultades que las mujeres encuentran a la hora de obtener un puesto de trabajo, bien porque es su primer empleo, bien porque lo abandonaron para dedicarse al cuidado del hogar y la familia. Y ha de recordar que las cifras del paro tienen, en estos momentos, en este país, un fuerte componente femenino.

Asimismo debe actuar ante el incremento día a día de las discriminaciones indirectas que padece el colectivo femenino, una vez desaparecidas las de tipo legal. Porque las mujeres cobran menores salarios, son víctimas de las múltiples categorías laborales, protagonizan las más sutiles formas del acoso sexual, o los contratos más precarios, etc.. Y por último, la organización sindical ha de ser consciente de que siempre y en cualquier caso las mujeres deben afrontar una doble carga de trabajo, calificada aquí como doble presencia y que se prefiere al popular lema de doble jornada. Puesto que es algo que no cabe asimilar al pluriempleo, al constituir una doble carga de trabajo en un mismo espacio y tiempo. Una carga que siempre se ven obligadas a llevar a cabo dado que deben compatibilizar su actividad laboral y/o sindical con las tareas y responsabilidades domésticas.

Ante tal situación, son cada vez más las mujeres y algunos hombres que tratan de pensar y actuar con otra perspectiva sindical. Desde revisar históricamente los mitos que sobre el propio concepto de trabajo, los horarios, las condiciones laborales, etc., se han ido construyendo desde la industrialización, hasta cambios mucho más pragmáticos que permiten una mayor concreción a la hora de llevar a cabo, por ejemplo, la negociación colectiva: reivindicación de cláusulas de paridad, de planes de Acción Positiva, revisión de categorías profesionales, revisiones médicas atendiendo las especificidades masculinas y femeninas de manera diferenciada, etc.).

Pero además, y éste es un punto fundamental, removiendo la propia cultura y organización sindical. Un paso ineludible para que este incipiente discurso nacido al calor del reconocimiento de que el sindicato es una organización de hombres y mujeres no se quede sólo en palabras. Nadie duda de que hablar y nombrar las cosas es el primer paso para que las cosas existan, pero además deben revisarse y concretarse otros puntos, mucho más ligados a la propia cultura sindical: el lenguaje utilizado, horarios de reuniones, espacios sindicales, jerarquías, prestigios, valoraciones... Todo el mundo debe ser consciente de la capacidad de desigualdad y/o

\* Profesora del Departamento de Sociología de la UAB.

insolidaridad que es capaz de afrontar por el hecho de ser un obrero en activo y/o un cuadro sindical que, precisamente por serlo, desatiende su participación en las tareas reproductoras.

La OIT hace más de diez años recomendó como medida para terminar con la discriminación laboral de las mujeres que hombres y mujeres compartieran por igual las tareas domésticas. Algunos estudiosos incluso han llegado a afirmar que las mujeres, dadas las desigualdades de género, van a ser la clase obrera de las sociedades post-industriales. Y en este sentido cabe recordar que el 8 de

Marzo de este año ha estado dedicado a un nuevo fenómeno, la feminización de la pobreza, que todas las sociedades conocen. Parecen suficientes razones como para pedir que una organización de clase las atienda. Por último, sólo me queda recordar que esta petición no se hace desde la queja sino desde la certidumbre de que el sindicato puede y debe prestar atención a tales planteamientos, si quiere atender, en efecto, al colectivo de hombres y mujeres que está obligado a representar.

Junio 1993