

GUIÓN DEBATE CONFERENCIA

"CC.OO. SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES"

- EL PORQUE DE ESTA CONFERENCIA

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

Por parte de las Secretarías de la Mujer, se propuso que esta Conferencia se llamará "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 anquilose y cada día represente a un grupo más reducido de trabajadores y trabajadoras, no desarrollando la política sindical necesaria que integre y dé respuesta a los colectivos diversos que componen la clase trabajadora.



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

Los materiales están formados por cuatro bloques:

1. INTRODUCCION A LA SITUACION SOCIO-LABORAL Y SINDICAL DE LAS MUJERES.
 - 1.1. Breve historia sobre mujer y movimiento obrero.
 - 1.2. La división sexual del trabajo: lo público y lo privado
 - 1.2.1. Trabajo asalariado y no asalariado
 - 1.2.2. Doble jornada/tiempo de ocio
 - 1.3. Las mujeres en las organizaciones sindicales.
2. LA PROGRESIVA INCORPORACION DE LAS MUJERES AL MERCADO DE TRABAJO.
 - 2.1. Importancia del colectivo femenino en las tasas de actividad.
 - 2.2. Las reivindicaciones de las mujeres en la negociación colectiva.
 - 2.3. La Acción Positiva, instrumento para la igualdad de oportunidades.
3. LAS SECRETARIAS DE LA MUJER DE CC.OO.
 - 3.1. Surgimiento y desarrollo
 - 3.2. Objetivos y funciones
 - 3.3. Situación actual
4. LINEAS DE ACTUACION DEL CONJUNTO DEL SINDICATO
 - 4.1. Lineas de carácter interno
 - 4.2. Lineas de carácter externo

1.1. Breve Historia sobre Mujer y Movimiento Obrero.

La escasa participación de mujeres en los lugares de relevancia y dirección de las organizaciones obreras.

El movimiento obrero organizado ha tenido a través de los tiempos una importante incomprensión del movimiento de mujeres y ha ignorado su especificidad.

Esto ha sido producto del no cuestionamiento de los roles socialmente establecidos en función del sexo.

1.2. La división sexual del trabajo:

Desde que nacemos se nos adjudica un trabajo en la sociedad en función del sexo que tengamos.

Si se es hombre: se le reserva el trabajo asalariado en la vida pública.

Si se es mujer: se le adjudica el sostenimiento afectivo de la familia y el hogar (la vida privada).

Lo público tiene valor económico y social, mientras que lo privado no.

La mujer está excluida de centros de poder. No ha tenido cabida en el mundo del poder, tan solo se le otorga el derecho al silencio.

Pero debe quedar claro que la división sexual del trabajo no responde a criterios naturales de constitución física o psíquica, únicamente responde a funciones sociales establecidas por un poder masculino.

Según Federico Engels:

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

1.2.1. Trabajo asalariado y no asalariado.

El desarrollo del capitalismo trae la división técnica del trabajo, la concentración de trabajadores y la separación entre el lugar de reproducción y producción, hasta entonces muy ligadas.

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

Estas dos economías, la de mercado y la doméstica no pueden funcionar sin una relación entre ellas.

La primera, forma parte de un espacio social masculino, donde las mujeres van incorporándose.

La segunda, forma parte de un espacio social femenino, cuyo trabajo es realizado por las mujeres.

El trabajo doméstico carece de valor social, las personas que lo desarrollan también. Son dependientes económicamente y en estas condiciones es casi imposible establecer las relaciones entre iguales.

1.2.2. Doble jornada / tiempo de ocio.

La incorporación de la mujer al mundo de lo público no ha conllevado un cambio sustancial en el rol social que de modo natural se le sigue asignando.

El que las mujeres hayan pasado a ser sujetos activos no ha supuesto compartir las tareas del hogar, no pasando en el mejor de los casos de "ayudar".

Esto comporta lo que se conoce como doble jornada de las mujeres.

Desde esta posición hay un colectivo privilegiado que son los hombres: en el acceso al empleo, la formación, la participación social, el tiempo para sí mismo, etc. Y otro que son las mujeres, que sustenta este privilegio a costa de su propio crecimiento personal.

Lo público y lo privado responden a ámbitos necesarios para unos y otros y su realización plena exige un tiempo vivido y compartido de igual forma.

1.3. Las mujeres en las organizaciones sindicales.

El movimiento obrero organizado ha entendido poco el tratar de forma específica la problemática de las mujeres. No hace ni 100 años que los trabajadores organizados en los gremios, prohibían la afiliación de mujeres y las veían como competidoras en el empleo.

Nuestras organizaciones actuales son en cierto modo herederas de aquellas.

Parafraseando las VII Jornadas de las Secretarías de la Mujer:

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

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

Ante este panorama esta clara la necesidad de dotar al sindicato de una infraestructura adecuada donde reflexionar y hacer propuestas al respecto. (Secretarías de la Mujer).

El movimiento obrero actual no es el mismo de hace 100 años, es diverso, habiendo aparecido colectivos y sectores que antes no existían.

Desde el sindicato tenemos que dar respuesta a esto, elaborando alternativas que cubran a todos los colectivos.

El peso de la cultura hace que se valore más el tiempo sindical empleado por los hombres que el empleado por las mujeres, lo que condiciona la participación de las mujeres en las estructuras sindicales.

Se produce un círculo vicioso: las mujeres por un exceso de responsabilidades familiares no se presentan y los compañeros no los proponen.

Las estructuras sindicales están muy masculinizadas y romper con esto exige hacer sindicalismo de otra forma:

- Revisar el reparto de horas sindicales.
- La asignación de liberadas/os.
- El tiempo dedicado a las reuniones.
- La incompatibilidad de cargos.
- La adecuación de los locales.

Es necesario aumentar el número de mujeres que pertenecen a los órganos de dirección y para ello habrá que abordar muchas de las cosas anteriormente propuestas.

Lo aprobado en el V Congreso: PROPORCIONALIDAD (que las mujeres estén en los órganos en función de la afiliación a cada ámbito.)

Es un mínimo principio de justicia y es necesario imponerlo como una obligación porque sólo así se irá cambiando la correlación de fuerzas.

Además es urgente dar una cierta ventaja al colectivo situado en peor posición.

Concepto de transversalidad:

Desarrollo de una acción sindical integral e integradora.

Que las propuestas para mejorar la situación de las trabajadoras atravesase todas y cada una de las áreas y no sean un añadido.

2. La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

2.1. 10 últimos años, incorporación constante de las mujeres al mercado de trabajo.

Tres factores han influido:

- Cambio de mentalidad.
- Aumento del nivel educativo.
- Inseguridad en el empleo de otros miembros de la unidad familiar.

Aspectos que obstaculizan la plena igualdad en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo:

- Tasa de paro doble de la de los hombres.
- Salarios inferiores: discriminaciones directas e indirectas.
- Alta participación de las mujeres en la economía sumergida.
- Mayor precariedad.

Teoría del mercado de trabajo dual:

Núcleo o sector primario en el que el trabajo es estable: masculino.

Otro periférico o secundario donde el trabajo es precario: femenino.

- Mayoría de mujeres en el sector servicios.
- Mayoría de mujeres en empresas pequeñas.
- Débil organización sindical.
- Dificultades para hacer cumplir los acuerdos de la negociación colectiva.

Es un reto para CC.OO. incorporar a la afiliación a las mujeres, en un número tan importante como su acceso al mercado de trabajo.

2.2. Negociación Colectiva.

La negociación colectiva es un instrumento esencial de los/as trabajadores/as para la mejora de sus condiciones de trabajo, pero no ha sido así en lo relativo a la igualdad de oportunidades.

De ahí que deba ser un objetivo fundamental que en la negociación colectiva tengan cabida las reivindicaciones de colectivos específicos.

El porqué de las reivindicaciones específicas:

- Necesidad de que haya protección social y laboral de las personas ante la función reproductora.
- Acabar con la discriminación actualmente existente en función del sexo.

Qué entendemos por discriminación:

- Que determinado comportamiento perjudique.
- Que el sujeto discriminado no puede ser cualquiera, sino solamente aquellas personas pertenecientes a colectivos tradicionalmente marginados por el orden social.

De ahí que sea conveniente tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales: esto es lo que se denomina **ACCION POSITIVA**.

ACCION POSITIVA: Es la estrategia destinada a conseguir la eliminación de aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales.

Las Acciones Positivas están encaminadas a combatir los usos y estereotipos que son el origen de la mayoría de las discriminaciones indirectas, producidas por la actual organización del trabajo.

Es necesario abordar desde la negociación colectiva la adopción de medidas de Acción Positiva.

Un ejemplo de Acción Positiva: Sería acordar un porcentaje anual de la masa salarial de un sector o de una empresa para ir eliminando progresivamente la discriminación salarial que se produce por razón de sexo. Con lo que se produciría una situación de desigualdad (que no discriminación) teniendo un poco más elevado el aumento salarial las mujeres que los hombres. Esto hasta eliminar las diferencias.

3. Las Secretarías de la Mujer.

3.1. Seguimiento y desarrollo.

1976 - Orígenes del trabajo de las Secretarías cuando aún CC.OO. no era un Sindicato.

Paralelamente se produce el surgimiento del movimiento feminista y mujeres de éste plantean como positivo trabajar en el interior de CC.OO.

Se trataba de crear un lugar de encuentro de las mujeres para la reflexión.

1978 - I Congreso:

Se crea la Secretaría de la Mujer a nivel estatal y ya se plantea la pertenencia de la responsable a los máximos órganos de dirección.

En estos primeros años los dos frentes de trabajo se plantean en:

Incidir en las reformas legislativas que en ese momento se están produciendo (Constitución y Estatuto de los Trabajadores) y sensibilizar al Sindicato.

En todos los Congresos se plantean aspectos específicos, siendo el V Congreso el que quizás marca un salto mayor.

Se aprueba e introduce en los Estatutos la obligación de crear Secretarías de la Mujer y que éstas pertenezcan a los órganos.

Así mismo se orienta para que la composición de los órganos de dirección sea proporcional al número de afiliación de hombres y mujeres.

Se aprueba la celebración de la 1ª Conferencia.

3.2. Objetivos y funciones.

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

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

Es fundamental conseguir la transversalidad de las propuestas específicas.

El papel de las Secretarías mientras exista una situación de discriminación siguen siendo necesarias.

3.3. Situación Actual.

La situación es variable y es necesario homogeneizar las Secretarías y dotarlas de medios.

No pueden seguir existiendo mediante la "caridad", deben tener un presupuesto y unos medios humanos mínimos.

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

LINEAS DE ACTUACION DEL CONJUNTO DEL SINDICATO.

DE CARACTER INTERNO:

- TRANSVERSALIDAD: 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.
- ACCION POSITIVA: Encaminada a favorecer la participación activa de las mujeres, su afiliación y su presencia en todas las instancias a todos los niveles.

A este respecto mirar las recomendaciones del último Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). (Pag. 23, columna A, del documento de la Conferencia.)

V Congreso Confederal de CC.OO. (Pag. 23, columna A y B del documento de la Conferencia.)

Muchas veces lo recogido en los textos Congresuales no es suficiente, se necesita además de voluntad firme de los órganos correspondientes de llevarlo a la práctica, mecanismos encargados de ponerlos en práctica.

No podemos olvidar que la situación social de las personas, condiciona su situación laboral.

Del punto 1: Medidas para el mejor conocimiento de la realidad de las mujeres, yo resaltaría:

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

En el punto 2:

"Revisión del reparto de las horas sindicales así como los tiempos y horarios destinados a las reuniones."

"Adecuación del lenguaje, buscando términos mixtos", en la línea que plantea la UNESCO. Cuidando los eslóganes e imágenes.

En el punto 3:

"Soporte jurídico a las mujeres afiliadas en cuestiones relacionadas con problemas jurídicos que traspasen lo estrictamente laboral."

Necesidad de avanzar en el cumplimiento de lo aprobado en el V Congreso Confederal, sobre la presencia proporcional (como mínimo proporcional a la afiliación de mujeres en cada ámbito) de las mujeres en los órganos de representación y de dirección de la Confederación Sindical de CC.OO.

Este aumento debe ser en todos los órganos, tales como:

- Electos de dirección.
- Electos de representación unitaria de los trabajadores.
- Delegados sindicales.
- Liberados sectoriales.
- Mesas de negociación.
- Comisiones de seguimiento.
- Representación de CC.OO. en órganos de participación institucional.
- En los Comités de Seguridad o/y delegadas de prevención.
- En la participación en cursos.
- Etc.

DE CARACTER EXTERNO:

3 líneas:

- 1 - Potenciar políticas de formación y empleo para el acceso, promoción y permanencia en el empleo.
- 2 - Potenciar políticas encaminadas a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado de hijos y tareas domésticas.
- 3 - Llevar adelante propuestas que eliminan la discriminación que por razón de sexo se producen.

Importancia de la Negociación Colectiva como vía para la eliminación de discriminaciones y el cambio de las relaciones socio-laborales.

El derecho al trabajo remunerado es un derecho individual de las personas.

PROPUESTAS PARA UN CONTENIDO MAS IGUALITARIO Y JUSTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Resaltar:

Punto 2:

La denominación de una categoría condiciona a quien se le va a dar la contratación, una vez que la denominación sea neutra se entra en el punto 3.

Valoración de puestos de trabajo:

¿Qué es eso de igual salario por trabajo de igual valor?

Pues que a la hora de añadir valor a un puesto de trabajo teniendo en cuenta la penosidad, la nocturnidad, la movilidad, por ejemplo, que son valores típicamente masculinos, se tengan en cuenta otros como: la repetitividad, la habilidad, la atención, que son típicamente valores femeninos.

Con respecto al punto 4: Acciones Positivas, pongamos otro ejemplo.

Establecer un porcentaje anual de mujeres para el acceso de trabajadoras en un sector o empresa, tradicionalmente masculino.

Es una medida desigual, nunca discriminatoria.

Ya que se da ventaja a un colectivo que tradicionalmente está marginado y discriminado.

El punto 6, sobre Formación Continua en horas de trabajo, es una reivindicación de hombres y mujeres pero que afecta de forma especial y distinta a las mujeres, por lo tanto es muy buena para las mujeres.

ACOSO SEXUAL:

"Son 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.

El mayor problema que existe aquí es la falta de graduación que hay. Pero es evidente que no todos los actos podrán tratarse de la misma forma.

Lo mejor es recurrir a la representación sindical cuando la hubiese y si no al sindicato.

Su inclusión en las faltas y sanciones a través de la Negociación Colectiva. Y su reconocimiento como delito en el Código Penal.

Todo esto con todas las prevenciones posibles, pero tratando de evitar la penalización de la persona acosada.

Por último hay que conseguir que la Acción Sindical asuma la propuesta de derogación del R.D. sobre Empleadas de Hogar.