

OO
DE
CION

813

DOCUMENTOS

APROBADOS EN EL 5º CONGRESO CONFEDERAL

Enmienda 601

**UNA POLITICA SINDICAL
PARA HOMBRES Y MUJERES**

*confederación sindical
de comisiones obreras*

CC.OO.

ENMIENDA 601

**«UNA POLITICA SINDICAL PARA
HOMBRES Y MUJERES»**

**NO INCLUIDA POR ERROR EN LA EDICION DE LOS
DOCUMENTOS APROBADOS EN EL V CONGRESO CONFEDERAL**

ENMIENDA 601: UNA POLITICA SINDICAL PARA HOMBRES Y MUJERES, QUE SUSTITUYE A LA RESOLUCION QUE FIGURA EN EL DOCUMENTO «SOBRE POLITICA SINDICAL HACIA LAS MUJERES», Y SE PROPONE COMO ENMIENDA TRANSACCIONAL A INCLUIR EN LA PAGINA 25, APARTADO 3.1 BIS.

Tradicionalmente, los sindicatos han ido conformando una imagen monolítica del trabajador, identificándolo con unas características concretas: perteneciente al género masculino, obrero industrial o productor, etcétera.

Hoy día, esta imagen no se sostiene a la luz de las diversas y complejas estratificaciones socio-laborales que componen el conjunto de las personas que trabajan para vivir.

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.

En este sentido, desde CC.OO. se propugna un tipo de sindicalismo que contemple las diferentes realidades sociales. Un sindicalismo que combata todo tipo de discriminación social y dé respuesta a las agresiones que sufre la clase obrera en toda su comple-

jidad. Y la cuestión del género es, sin duda, una de las discriminaciones sociales más importantes.

Un tipo de sindicalismo que, además de atender las diferencias, sea capaz de interrelacionar los problemas, tratando de desarrollar una acción sindical integradora de la clase trabajadora en su conjunto. De ahí la importancia de abandonar viejos hábitos dentro del sindicato, de tratar como apéndices o apartados las reivindicaciones concernientes a la discriminación sexual.

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

Un ejemplo habitual del peso de nuestra cultura lo tenemos en el hecho de 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 se suelen culpabilizar por el abandono de otras tareas (hijos, casa, etcétera), lo que influye negativamente en autoestima por el tiempo empleado haciendo sindicalismo.

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.

Las Secretarías de la Mujer, a lo largo de sus trece años de existencia, han ido elaborando todo un cuerpo teórico acerca de la situación socio-laboral de la mujer, que forma parte del patrimonio sindical del sindicato. Han ido profundizando en la problemática del género, logrando un reconocimiento público en la materia.

Desde las Secretarías de la Mujer se ha ido planteando una y otra vez un compendio de reivindicaciones ante la negociación colectiva. Aunque algunas cosas se han conseguido, queda mucho por avanzar en la asunción de las mismas como reivindicaciones de primer orden por parte del sindicato. También queda mucha tarea en el terreno del análisis y conocimiento: nuevos problemas que estudiar, revisiones y adaptaciones que puedan derivarse de futuros cambios en el mercado de trabajo. En esta tarea y en todas las vinculadas a abordar nuevos temas en el terreno del feminismo, las Secretarías

han de continuar jugando un papel de vanguardia para que se asuma por el conjunto de la organización.

Para ello es importante que las Secretarías dispongan de una infraestructura y autonomía suficiente para seguir profundizando en la elaboración de nuestra política sindical. Por eso es tan necesaria la interrelación de las Secretarías con el resto del sindicato, asegurando que esto sea una realidad, con la presencia de las mismas en todos los ámbitos de negociación.

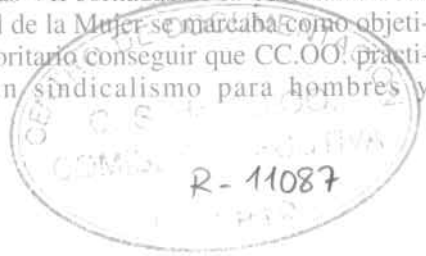
Vemos con preocupación que la precarización en el trabajo es cada vez mayor. Se han ido apuntando ideas para poner freno a esta situación, como es el establecer un plan de choque en la política de las contrataciones, que acabe con los contratos precarios y las eventuales pasen a fijas.

Otra gran preocupación lo constituye el hecho de las discriminaciones indirectas. Queda reflexionar más acerca de cómo encarar este asunto de una manera más exitosa, ya que el aumento de este tipo de discriminación salarial está adquiriendo proporciones increíbles.

Por último, debemos reflexionar y debatir sobre las realidades diferentes, causas de opresión hacia las mujeres, para encontrar las propuestas y alternativas que nos permitan avanzar

SOBRE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE FUNCIONAMIENTO DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER

En las VII Jornadas de la Secretaría Confederal de la Mujer se marcaba como objetivo prioritario 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 conformada con parámetros y valores sociales masculinos, sino que se analicen otras realidades y, específicamente, la realidad social y laboral de las mujeres.

Para analizar esta realidad, es imprescindible dotarnos de los medios técnicos necesarios y, en concreto, introducir la variable «sexo» en cuantos programas informáticos elabore y utilice el sindicato, así como en las estadísticas y estudios que realice.

Es inadmisibles que se haga un estudio de las elecciones sindicales del 86, de cara a la estrategia para las EE.SS. del 90 y únicamente se analicen los resultados en función del número de trabajadores en la empresa, obviando las variables «sexo» y «colegio electoral». Además, en el estudio realizado sobre las PYMEs y la media y gran empresa, tampoco se analizaron los comportamientos específicos de hombres y mujeres.

La dirección del sindicato que resulte elegida en este V Congreso deberá realizar un estudio sobre el comportamiento sindical de las mujeres, partiendo de los resultados de su participación y representación en las elecciones sindicales del 90 y su comparación con las del 86.

A la luz de los escasos resultados obtenidos en la práctica acerca de la recomendación recogida en nuestro anterior congreso, «adecuar la representación de mujeres en los órganos de dirección a nivel de afiliación», deberá ser un objetivo prioritario en este período que se abre tras el V Congreso.

Sabemos, sin embargo, que esta medida

no es suficiente para una plena incorporación de las mujeres a la vida sindical, ya que, más allá del nivel de afiliación, la participación de las mujeres está constreñida por diversos factores, sobre los que debemos incidir de forma urgente y prioritaria.

Nos referimos al factor negativo que supone la adjudicación exclusiva a las mujeres de las responsabilidades familiares, y a los métodos de participación en el sindicato, que creemos que, tal como se desarrollan en la actualidad, son un freno para la incorporación de las mujeres a la vida sindical activa.

Por ello, será necesario revisar estas formas de participación y, en particular, las relativas al reparto de las horas sindicales, la asignación de liberados, el tiempo destinado a las reuniones, la incompatibilidad funcional de los cargos internos y la adecuación de los locales sindicales a fin de que permita compatibilizar las tareas sindicales con la atención a hijos menores.

Cambiar las formas de funcionamiento y participación es una necesidad para el conjunto del sindicato, ya que las actuales formas no sólo obstaculizan una mayor incorporación de las mujeres a las actividades sindicales, sino también la de los hombres, impidiendo la renovación política de los equipos dirigentes.

Las Secretarías de la Mujer deberán pertenecer a los órganos de dirección, en igualdad de condiciones que el resto de las Secretarías y, por tanto, poder disponer de los recursos humanos y materiales que posibiliten el desarrollo de la actividad interna y la presencia en los organismos e instituciones de los que forman parte.