

Comisiones Obreras, un sindicato de hombres y mujeres

Marisol Pardo
Secretaria de la Mujer

Cumpliendo lo aprobado en el V Congreso Confederal, los días 17 y 18 de junio, se celebrará la 1ª Conferencia Confederal "CC.OO. sindicato de hombre y mujeres". Versará monográficamente sobre la problemática de la mujer y debe determinar la política sindical y organizativa más adecuada. Como el mismo título indica y para hacerlo realidad la composición de la Conferencia será al 50% de hombre y mujeres. El debate de los documentos al que animamos desde T.E. y al proceso preconfederal mediante Consejos Regionales ampliados, culminará en la Federación Estatal los días 28 y 29 de Mayo.

EL PORQUÉ DE ESTA CONFERENCIA

Nuestro sindicato necesita profundizar, en una reflexión serena y decidida, en el análisis de la realidad laboral y social de las mujeres; el cómo, el porqué y el para qué de una política sindical y organizativa que contemple la especificidad del colectivo femenino y conduzca a la práctica de un sindicalismo integrador, de un sindicalismo de y para hombre y mujeres que dé respuesta dentro y fuera del sindicato a las diversas y complejas problemáticas de ambos.

INCORPORAR EL ANÁLISIS DE GÉNERO

En los últimos tiempos el sindicalismo de clase va superando, conceptualmente, algunos tópicos y comienza a incorporar en sus análisis otras realidades, a la luz de complejas estratificaciones socio-laborales que componen la clase trabajadora, atravesada por variedad de problemas y condiciones sociales. Hoy es difícil concebir aquella imagen monolítica que identificaba al trabajador con ser varón, obrero industrial o productor...

Las Secretarías de la Mujer, a lo largo de sus 15 años de existencia, han ido elaborando un discurso teórico acerca de la situación socio-laboral de las mujeres, que forma parte de nuestro patrimonio sindical y que propugna un tipo de sindicalismo que contemple las diferentes realidades. Un sindicalismo que combata todo tipo de discriminación laboral y social y dé respuesta a las agresiones que sufre la clase trabajadora en toda su complejidad. La cuestión del género es, sin duda, una de las discriminaciones sociales a tener en cuenta en nuestros análisis. Este avance cultural debe conducir a dejar de tratar como apéndices las reivindicaciones específicas de las mujeres. Por el contrario, deben ser planteadas y tenidas más en cuenta en la negociación colectiva y asumidas por el conjunto del sindicato.

A nuestro entender este nuevo enfoque debería ir en una doble dirección: de un lado a defender a las mujeres trabajadoras en tanto que trabajadoras y que mujeres, y de otro

lado, a favorecer su participación sindical, poniendo en práctica medidas concretas encaminadas a romper con tradiciones y hábitos sociales discriminatorios.

Es difícil negar que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral, y es difícil entender el comportamiento de las mujeres sin tener en cuenta las presiones sociales de que son objeto. A los problemas que sufren hoy los trabajadores, hay que añadir en el caso de las mujeres, la discriminación que comporta su condición y el papel que se le asigna socialmente de ocuparse, casi en exclusiva, del ámbito doméstico.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

En función del sexo/género se nos adjudica un trabajo y un rol social. Al hombre, el trabajo asalariado y la esfera de lo público. A la mujer, se le adjudica como tarea fundamental, el sostenimiento afectivo de la familia y el ámbito de lo privado. Mientras que lo público tiene valor económico y social, lo privado carece de ambos y excluye a la mujer de los centros de poder.

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado no ha conllevado un cambio en lo social, falta dar el paso de ayudar a compartir entre iguales. Aunque está fuera de toda duda que la división sexual del trabajo no responde a criterios "naturales" y que únicamente responde a funciones sociales establecidas por un poder androcéntrico, lo cierto es que sigue siendo una de las divisiones más relevantes de nuestro tiempo, encasillando a la mujer en los espacios "privados" y al hombre en los espacios "públicos". Parece obvio que atribuir uno u otro espacio a uno de los sexos es cuando menos pretencioso, si no irracional. A pesar de lo cual: los espacios, tiempos, formas organizativas, jornadas laborales, horarios, lenguajes... están pensados en base a una organización social masculina.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Las personas que desde CC.OO. defendemos contemplar la especificidad del colectivo femenino, además de incidir día a día para favorecer ese cambio de mentalidades y de trabajar por la desaparición de discriminaciones que se producen en función del sexo/género; defendemos introducir Medidas de Acción Positiva, que faciliten la participación y presencia de la mujer en todos los niveles de dirección y hacer efectivo lo acordado en el V Congreso Confederado: "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".

"Asimismo se potenciará la creación e impulso de las Secretarías de la Mujer en las estructuras territoriales y federales. Integrándose, allí donde esté constituida en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos".

Las resistencias a estos cambios en aras al igualitarismo, están fuera de lugar pues es bastante evidente que las medidas iguales, aplicadas sobre colectivos que parten de situaciones desiguales, producen discriminación e incrementan la desigualdad. Aplicar con el mismo rasero tablas igualitarias, sólo consiguen mantener por más tiempo la desigualdad.

En el ámbito de nuestra Federación debemos poner en marcha lo aprobado en nuestro VI Congreso donde entre los elementos estratégicos de nuestra acción sindical para la mejora de la calidad de la enseñanza nos planteamos "una educación beligerante contra todo tipo de discriminación", así como el cumplimiento de las medidas concretas que aprobamos en la ponencia de organización para practicar un sindicalismo de hombre y mujeres.

DE LA AFILIACIÓN A LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CC.OO., EL 64,24% SON MUJERES

El alto ritmo de crecimiento afiliativo sigue siendo significativo para el conjunto de nuestra Federación, pero especialmente en la afiliación de las mujeres que sigue aumentando porcentualmente y se sitúa en el 60,24% de la afiliación en el año 92. Siendo especialmente significativo en algunos sectores y CC.AA. que como en Andalucía el porcentaje de mujeres ha pasado de un 58,79% a un 69,36%.

Los datos sobre porcentaje de mujeres en los órganos de dirección y representación sindical, aunque lejos de la proporcionalidad, muestran un incremento, siendo 1/3 de mujeres en el Consejo y de un 40% en la Comisión Ejecutiva Federal. En ámbitos inferiores las situaciones son variadas.

En los análisis sobre afiliación debemos tener en cuenta que el sexo atraviesa todos los sectores, edades y categorías; de ahí la importancia de aplicar la diversidad en nuestras propuestas de acción sindical y en los servicios que ofrezcamos como sindicato.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Una orientación más omnicomprensiva de la diversidad existente en la sociedad y en el mundo laboral nos debe conducir a una adecuación de nuestra práctica sindical, adoptando para ello compromisos de actuación hacia dentro y hacia fuera del sindicato.

Esta Conferencia debería abrir camino a dos ideas centrales:

1. La transversalidad, o lo que es lo mismo, integrar el análisis de género y reivindicaciones de las mujeres en el conjunto de la reflexión de todas las áreas de trabajo y acción sindical.

2. El emprender medidas concretas de Acción Positiva que se pueden aplicar en aspectos diversos: negociación colectiva, formación, acceso al empleo, servicios, etc. Igualmente potenciar medidas encaminadas a favorecer la participación activa de las mujeres y su presencia en todos los niveles de dirección.

La negociación colectiva, instrumento esencial de los trabajadores/as para la mejora de sus condiciones de trabajo, no ha sido suficientemente utilizado en lo relativo a la igualdad de oportunidades, de ahí que nos planteemos como objetivo importante el que tengan cabida en ella las reivindicaciones de colectivos específicos. En el caso de las mujeres, por dos razones: una, para acabar con la división sexual del trabajo, y otra, por la necesidad de que haya protección social y laboral de las personas, ante la función reproductora.

En cualquier campaña por el Empleo, no podemos olvidar que la tasa de paro que sufren las mujeres es el doble que la que sufre el colectivo masculino y que las que trabajan cobran salarios inferiores, lo hacen con mayor precariedad, o en la economía sumergida.

En el sector servicios, sin duda que una mayor oferta de empleo público aseguraría la estabilidad a un gran colectivo de interinas e interinos. En estos sectores si bien existen discriminaciones directas, son las indirectas las más difíciles de combatir por su sutileza, porque son aquellas actuaciones que de forma encubierta y aparentemente neutras producen resultados perjudiciales para un colectivo que se encuentra en posición de inferioridad laboral o social.

Estas y otras cuestiones debatiremos a lo largo y ancho de nuestra organización durante el proceso de la Conferencia. Es deseable que salgamos de ella con compromisos claros y que entre todos y todas hagamos de CC.OO. un sindicato que contemple y asuma la realidad social y laboral.

Con ello no sólo ganaremos las mujeres, todos, hombres y mujeres saldremos beneficiados.