

# Desarrollar la acción positiva en CC.OO.

**M<sup>a</sup> Jesús Vilches**  
**Secretaria Confederal de la Mujer CC.OO.**

**La acción positiva significa poner en marcha medidas coyunturales, que favorezcan a las mujeres ante situaciones discriminatorias para conseguir acortar el camino hacia la igualdad de oportunidades, por ello el sindicato CC.OO. como organización social es idónea para desarrollar estas medidas en sus dos vertientes: propuestas sindicales hacia la sociedad y hacia el interior de sus estructuras sindicales, de representación, de dirección, etc.**

Es un hecho que los distintos niveles de la estructura sindical manifiestan una clara ausencia femenina, tanto en los niveles de afiliación como en los de mayor responsabilidad sindical, si bien, debemos señalar una presencia importante en sectores tradicionalmente feminizados como textil, sanidad, comercio o enseñanza. Conseguir un aumento en la representación sindical se ha puesto de manifiesto en numerosos documentos, jornadas y declaraciones que han tenido más un carácter testimonial que real.

## **Dificultades en CC.OO.**

Dadas las dificultades para hacer efectiva esta mayor presencia femenina, cabría preguntarse el porqué de estas dificultades en un sindicato como CC.OO., progresista y a la vanguardia de propuestas novedosas.

Más allá de la influencia, en este sentido, de la trayectoria histórica del movimiento obrero, las causas deberíamos buscarlas en cómo se estructura la sociedad, tanto en su vertiente pública como privada y cómo se organiza nuestro propio sindicato. Toda la organización social gira en torno a los tiempos de trabajo asalariado, se infravaloran los otros tiempos de trabajo -que de forma mayoritaria- realizan las mujeres; esta situación impone serios obstáculos a la hora de intentar integrarse en el mundo de lo público, resultando prácticamente antagónico la posibilidad de compatibilizar ambos niveles: público y privado.

Si analizamos cómo se desarrolla este aspecto en el interior de una organización como CC.OO. las cosas se complican. Las mujeres seguimos siendo, en justa correspondencia con las tasas de actividad, minoritarias en la afiliación (con las excepciones de los sectores señalados). Además de esto, de forma mayoritaria las mujeres nos situamos en el sector servicios, principalmente en pequeñas empresas, con débil influencia del movimiento obrero organizado y donde resulta muy difícil el desarrollo de la acción sindical.

Junto a esto, la propia estructura jerárquica de la organización sindical, contribuye con una composición masculinizada de sus órganos de representación: consejos, ejecutivas, etc. Así mismo hay muy pocas mujeres ocupando cargos en las secretarías generales, de acción sindical o de organización. Sin hablar del papel que el sindicato juega cuando actúa como empleador, reproduciendo de forma sistemática lo que en la sociedad se da, abrumadora

mayoría de mujeres administrativas y una minoría conforme aumenta el nivel de responsabilidad.

### **¿Qué hacer y cómo aplicar la acción positiva en el interno de CC.OO.?**

Lo primero es crear una mayor sensibilización al respecto, estableciendo medidas, en este sentido, de obligado cumplimiento para eliminar la resistencia existente. En el V Congreso de CC.OO. se consiguió introducir una recomendación en los Estatutos. También en la I Conferencia “CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres” se aprobaron medidas de gran calado. Una de estas medidas es lo que hemos denominado transversalidad que significa que lo específico atravesase todas las propuestas y no sea necesario hacer apartados o anexos ante la ausencia de éstas que para colectivos como las mujeres tienen que conformar un todo de la acción sindical.

No es de recibo que ante propuestas de empleo, formación, negociación colectiva, etc., tengamos que poner un añadido a iniciativa de las secretarías de la mujer para suplir esas carencias, fruto de análisis sesgados que sólo tienen en cuenta una realidad, la del obrero masculino. El cumplimiento y desarrollo de estas medidas, como de otras tantas será un hecho por la permanente organización y presión de las mujeres de CC.OO. en torno a las secretarías de la mujer y es éste otro punto donde quiero detenerme brevemente.

### **Ante el próximo congreso confederal**

El impulso dado desde el V Congreso Confederal en la constitución y funcionamiento de secretarías de la mujer a lo largo y ancho de toda nuestra estructura es un hecho que está dando sus frutos, a pesar de tener que compartir por parte de las responsables en muchas ocasiones, varias responsabilidades. Pero nos encontramos ante la celebración de un nuevo congreso que conlleva el avanzar, desarrollando una nueva etapa.

Hacer propuestas de mujeres expertas en igualdad de oportunidades para su acceso a otros ámbitos de responsabilidad, cumpliendo lo que supone una de las bases de nuestro trabajo y al mismo tiempo seguir dando continuidad al trabajo de las secretarías, para desarrollar desde una estructura más cercana a las mujeres el impulso de la acción positiva.

Tenemos que evitar que la acción positiva en el interior de CC.OO. sea un mero enunciado cargado de buenísimas intenciones y que las personas expertas y/o preocupadas por la igualdad de oportunidades, sean una mayoría, para conseguir que este tema sea asumido por el conjunto de la organización.

Es duro tras casi dos décadas de funcionamiento de CC.OO. como sindicato en la legalidad, debatirnos ante esta contradicción. El VI Congreso debe ser el congreso de la revisión crítica de nuestra política de igualdad así como de los instrumentos puestos en marcha para su desarrollo. Deberemos dar un paso más estableciendo medidas obligatorias, que naturalmente necesitan ir acompañadas de un cambio en profundidad de las mentalidades así como una mayor sensibilización de toda la organización.

Medidas como no dar por válidas las delegaciones al congreso que no cuenten entre sus componentes con un número equilibrado entre hombres y mujeres de acuerdo con sus afiliación o declarar nulos los consejos que no respeten el equilibrio de afiliación entre los sexos, pueden ser algunos pasos necesarios a dar.

Lo que no deja de ser un tanto hipócrita es seguir aprobando documentos llenos de declaraciones de principios a sabiendas de su no cumplimiento.

Las medidas de acción positiva son medidas de carácter provisional para avanzar y desarrollar la igualdad de oportunidades, pero es necesario tener una clara voluntad para ponerlas en marcha y para después cumplirlas.