

El trabajo de las Secretarías de la Mujer de CC.OO.

M^a Jesús Vilches
Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

El recientemente finalizado 1998 ha sido el año de la celebración de unas jornadas sobre los 20 años de la constitución de las Secretarías de la Mujer en CC.OO., durante sus dos días de duración se ha hecho repaso al trabajo y objetivos desarrollados durante esta histórica etapa.

Entre los diversos temas se recordó cómo en aquellos inicios hubo que pelear por la aceptación de que CC.OO. reivindicara el derecho de las mujeres al aborto, o la participación en manifestaciones sólo de mujeres en torno a la celebración del 8 de marzo, o la lucha por conseguir un entendimiento cuando se reivindicaba el acceso de las mujeres a todas las profesiones y categorías (conflictos en vías y obras de RENFE, minería, etc.).

Analizando el transcurso de los acontecimientos, se puede afirmar que, en los grandes cambios producidos en este país respecto a la incorporación de las mujeres al ámbito de lo público, CC.OO. y, como responsables directas, las Secretarías de la Mujer hemos jugado un papel fundamental.

Los genéricamente denominados *temas de mujeres* han constituido siempre una tentación para que se quedasen en un segundo plano con respecto a las políticas generales del sindicato. El giro más importante lo hemos dado en los últimos años, donde los ejes marcados en nuestros Congresos han ido impulsando la transversalidad (atravesar todas las políticas generales con una visión de género) y el desarrollo de medidas de Acción Positiva.

En relación a la transversalidad, ha habido avances importantes, siendo cada vez más natural introducir lo específico de género en lo general, ejemplo de esto lo constituyen claramente los criterios de la negociación colectiva, así mismo el desarrollo desde CC.OO. de la iniciativa comunitaria NOW y sus dos programas *Luna* (1995-1998) y *Optima* (1998-2000) están consiguiendo, a través de trabajos concretos en el seno de las empresas, iniciar la comprensión de programas de acción positiva y mejorar la situación de las trabajadoras para una mejor integración en el mundo laboral.

Propuesta a la CEOE y a la Administración

Es en esta línea de trabajo en la que podrían inscribirse las dos propuestas de negociación en igualdad de oportunidades que hemos hecho a la CEOE y a la Administración a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Con estas propuestas, el objetivo es situar en los primeros puntos de las agendas de los agentes sociales y de la Administración el tema de la Igualdad de Oportunidades entre los sexos. Los intentos realizados con la cúpula patronal han sido valdíos, *no eran temas de preocupación inmediata*, fue su respuesta. Con la Administración llevamos casi un año de

contactos, bastante informales, y con escasos resultados, aunque sí han influido a la hora de adoptar determinadas medidas por parte de aquella.

Es la primera vez en la historia democrática de nuestro país que desde las dos organizaciones sindicales mayoritarias se hace una propuesta en igualdad de oportunidades, que globalmente contempla todas las situaciones presentes de la población activa: acceso al empleo, ocupación, permanencia, promoción, formación retribuciones, acoso sexual, salud laboral, conciliación de la vida familiar y laboral, desarrollo de Acciones Positivas.

De la igualdad formal a la real

La igualdad formal está bastante incorporada a nuestra legislación pero hay una brecha profunda para el desarrollo de la misma y su conversión en igualdad real.

El marco idóneo para trabajar por esa igualdad real es la negociación colectiva y de ahí la importancia que adquiere la propuesta de negociación presentada a la CEOE, cuyo acuerdo supondría tener un referente de mínimos para su extensión a toda la negociación colectiva. Acuerdo que no han sido posible, pero sí lo es el pelear convenio a convenio por la inclusión de mecanismos que hagan posible la igualdad de oportunidades entre los sexos, más allá de meros enunciados.

En esta misma dirección van los compromisos alcanzados a través de los programas NOW, la llegada de fondos comunitarios para el impulso de estas políticas son bien recibidas pero lo más importante es la normalización de propuestas de género en la negociación colectiva. En el objetivo de firmar compromisos que, más tarde y con la participación sindical, se desarrollen en lo concreto.

Estamos trabajando por sacar de la invisibilidad la discriminación que aún soporta el género femenino, cubriendo lagunas y avanzando no ya en la letra escrita –la igualdad formal– sino pasando al plan de los hechos –la igualdad real–.