
EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPOS

Informe realizado por

Esmeralda Sanz Berzal

Socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer

EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPOS

Las asistentes a las jornadas nos dividimos en cuatro grupos de trabajo para tratar sobre el nivel de participación de las mujeres en el sindicato y, en concreto, en cada uno de los siguientes niveles:

- **Afiliación.**
- **Representación electoral.**
- **Organos de dirección y congresos.**
- **Mesas de negociación.**

Como materias compartidas por más de un grupo de trabajo se debatió, por una parte, sobre los **métodos de trabajo**, como elemento que de un modo muy directo puede afectar a la mayor o menor implicación de las mujeres en el ámbito sindical; y, por otro lado, sobre los **medios a emplear para fomentar su participación.**

El trabajo se estructuró mediante fichas específicamente elaboradas para cada una de las materias, pero con una estructura común:

- **Dificultades y oportunidades.**
- **¿Qué hacer? ¿Qué estamos haciendo?.**
- **¿Qué opinión merecen las propuestas presentadas?**

Este será el esquema que mantendremos en la exposición de las conclusiones alcanzadas.

AFILIACIÓN

Dificultades y oportunidades

I. Los motivos que en mayor medida condicionan o dificultan la afiliación de las mujeres, son los siguientes:

- Dificultades en la comprensión de los mensajes sindicales, con frecuencia, no ven reflejados en ellos sus intereses.
- La cuota sindical es igual para todos los afiliados, independientemente de las diferencias salariales.
- La "doble jornada" dificulta su implicación sindical.
- No se cuenta con ellas en los procesos electorales.
- El lenguaje sindical, no siempre fácil de comprender, es una barrera más.
- Desconocen los beneficios que conlleva la afiliación.
- La rotación y la precariedad de sus condiciones de trabajo, en general.

II. Los aspectos o condiciones señalados como favorecedores de la afiliación de las mujeres son los siguientes:

- La simplificación del lenguaje.
- Realizar una mayor difusión de las propuestas específicas que, desde las Secretarías de la Mujer, se elaboran a favor de la Igualdad de Oportunidades.
- Mayor formación e información a la afiliación: quiénes somos, qué servicios ofrecemos...

- Realizar campañas de afiliación específicamente dirigidas a las mujeres.
- Mejorar la utilización de la negociación colectiva en relación a las políticas de igualdad.
- Lograr una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación.
- Lograr un mayor acercamiento del sindicato a la sociedad (universidades, escuelas, organizaciones de mujeres, etc.).
- Aplicar la "transversalidad", de modo que se aprecie una mayor presencia de los problemas laborales de las mujeres en todas las campañas, así como un aumento de su presencia en todas las estructuras.
- Atender a los diferentes colectivos en su especificidad.
- Dotación de ludotecas.

¿Qué hacer? ¿Qué estamos haciendo?

I. Las integrantes del grupo de trabajo señalaron que en sus organizaciones no se han puesto en marcha medidas o iniciativas específicas de cara a fomentar la afiliación de las mujeres. Pero si se han realizado campañas o actos, sobre todo en el entorno del 8 de marzo, que indirectamente inciden en la afiliación femenina:

- "La igualdad de género en el trabajo una prioridad de CC.OO."
- "Por la estabilidad del empleo y contra el fraude en la contratación"

Tras el debate son aceptadas las siguientes propuestas de actuación:

- I. Cada organización debería elaborar un mapa que identifique empresas y colectivos sobre los que centrar la actuación para la labor afiliativa. Es necesario conocer para actuar.
- II. Es primordial que cada organización identifique a las delegadas no afiliadas y se dirija a ellas por carta y mediante reuniones en los centros de trabajo o en los locales sindicales.
- III. Cada organización debería promover reuniones, asambleas o actos en las empresas que cuenten con una gran presencia de mujeres en sus plantillas. Debe ser un compromiso asumido, sobre todo, por las federaciones.
- IV. Cada organización debería asumir como una prioridad el contactar con las afiliadas que hayan causado baja para interesarse por las causas y buscar soluciones para recuperar la afiliación.
- V. Cada organización debería establecer un trabajo de colaboración entre las Secretarías de Organización, Comunicación y Prensa, Juventud y Mujer para promover las iniciativas necesarias para reforzar la afiliación.

REPRESENTACIÓN ELECTORAL (Elecciones Sindicales)

Dificultades y oportunidades

I. Motivos que pueden condicionar la presencia de mujeres en las listas electorales:

- Las condiciones de trabajo más precarias. En los sectores más precarizados es aún más difícil que las mujeres se acerquen al sindicato.
- La "triple carga": dificultades para disponer de tiempo para las actividades sindicales, las profesionales y las familiares. La organización sindical tampoco favorece la compatibilidad de la esfera personal y la sindical.
- A veces, está poco cuidado quién se dirige a las mujeres, qué es lo que les cuenta y cómo y en qué momento lo hace.
- Un sentido de la responsabilidad que las hace creer que no son capaces de jugar ese papel.
- En los sectores masculinizados, con incorporación reciente de mujeres, los sindicalistas varones se dirigen prioritariamente a los hombres antes que a las mujeres.
- La mayor vinculación al sindicato se ve como merma de expectativas profesionales.
- La mayor presencia de las mujeres en la pequeña y mediana empresa, donde es más complicada la implantación sindical.

II. Aspectos que podrían favorecer la presencia de las mujeres en las listas electorales:

- Plantear la participación en las listas como algo positivo: enviar un mensaje indicando que estar en las listas es un reconocimiento y una ventaja.
- Dando facilidades y resolviendo problemas de tiempos y miedos.
- Mentalizando a las mujeres de que no hemos de delegar nuestros problemas en los varones.
- Impartiendo formación de género entre los equipos de extensión. Y haciéndoles ver que no van a estar solos, el sindicato será un importante respaldo.
- Acercándose primero a las mujeres afiliadas para animarlas a dar el siguiente paso, ser delegadas.
- Dando derecho preferente a más mujeres afiliadas para que pasen a ser delegadas sindicales.

¿Qué hacer? ¿Qué estamos haciendo?

I. Medidas e iniciativas más adecuadas y/o necesarias para que sean puestas en marcha por las organizaciones:

- Conocer los datos de trabajadores y afiliados (desagregados por sexo), en cada ámbito en el que vayan a celebrarse elecciones sindicales. Una vez conocido el mapa electoral, trabajar en colaboración las secretarías de Mujer y Organización.
- Trabajar con los equipos de extensión para que prioricen la afiliación de las mujeres y su inclusión en las listas.

- Realizar un trabajo previo a la campaña electoral con el colectivo de trabajadoras, para darle continuidad después. Trabajando sobre todo con las nuevas delegadas, dándoles formación y herramientas para desarrollar el trabajo.
- Realizar campañas específicamente dirigidas a las mujeres, con contenidos, imágenes y diseño propios.
- Que los órganos de dirección correspondientes en cada ámbito, aprueben criterios de género para la inclusión de mujeres en las listas en puestos de salida.
- Que las Ejecutivas aprueben criterios para la reducción del diferencial existente entre la tasa de afiliación femenina y su nivel de representación.
- Marcar objetivos de incremento de presencia de mujeres en las listas por Territorios, Federaciones y empresas. Atender especialmente a los ámbitos con menor presencia de mujeres y/o con mayor diferencial entre afiliadas y delegadas.
- Realizar un seguimiento de la agenda electoral por parte de las Secretarías de la Mujer.

Opinión del grupo sobre las medidas de actuación propuestas:

I. A la idea de que cada organización debería identificar los sectores/subsectores, zonas geográficas y empresas donde existe un mayor diferencial entre la presencia de mujeres en las listas electas de CC.OO. y el nivel de afiliación de las mujeres en dicho ámbito, le

encuentran ciertas dificultades, sobre todo en relación al acceso a esta información: en primer lugar, no todas las secretarías se manejan bien en el ámbito de la intranet y la búsqueda de datos; y, en segundo lugar, el nombre de pila no aparece completo, únicamente se consigna la inicial, por lo que resulta imposible identificar si se trata de un hombre o de una mujer. En los datos que se extraen de las actas electorales debería especificarse el sexo.

- II. Consideran necesario que cada organización fije objetivos de reducción del diferencial existente como medida de acción positiva para favorecer el incremento de delegadas.
- III. Es necesario y factible que cada organización establezca criterios para la conformación de candidaturas que permitan garantizar la presencia de mujeres en proporción a su afiliación. Los criterios deberían atender a las candidaturas en pymes, trasladándolos a los equipos de atención, y con especial atención a las candidaturas a Comités de Empresa y Juntas de Personal.
- IV. En el caso de que las candidaturas a Comités de Empresa y Juntas de Personal se configuren mediante un sistema de votación abierta en las Secciones Sindicales, la Ejecutiva de la Sección Sindical debería avalar una lista conformada de modo que quede garantizada la presencia de mujeres de forma proporcional a su nivel de afiliación. En este sentido, añaden, debería ser exigido un compromiso mayor a las secciones sindicales que den el visto bueno a

listas que no cumplan con estos criterios, si previamente han sido así definidos por los órganos directivos de su ámbito.

- V. Cada organización debería editar los materiales electorales cuidando el lenguaje, la imagen y los contenidos, para que las mujeres puedan verse reflejadas en ellos, tanto si son folletos de contenido general como si se editan folletos específicamente dirigidos a las mujeres. Sin embargo, señalan, dadas las dificultades que algunas organizaciones tienen para elaborar material propio, sería bueno contar con un folleto específico para las mujeres elaborado por la *Secretaría Confederal de la Mujer*.
- VI. En el ámbito confederal y en el de cada organización confederada se deberían establecer incentivos económicos al incremento de mujeres en las candidaturas electas y a la reducción del diferencial existente entre afiliación y representación electoral. Si estos incentivos son factibles para otros propósitos, también ayudarían a mejorar en este aspecto.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y CONGRESOS

Dificultades y oportunidades

I. Motivos que dificultan la presencia de mujeres en los Congresos y en los órganos de dirección:

- El incumplimiento sistemático de los Estatutos en la proporcionalidad, sobre todo en los ámbitos inferiores.
- Dificultades en el reparto del crédito horario: las horas de las delegadas suelen ser inferiores a las de los delegados; situación que se agudiza en los ámbitos inferiores.
- Los problemas de conciliación también dificultan la participación.
- Las mujeres apuntamos una menor ambición y competitividad, una menor valoración de lo que significan los cargos sin hacer una llamada al desarrollo malsano de la ambición. Si se hace dejación de determinadas responsabilidades, automáticamente son ocupadas por un compañero.

Concluyen afirmando que existe una dificultad para acceder a los órganos de dirección porque son órganos de poder, e insistiendo en la complicidad de las mujeres.

II. Aspectos o condiciones que favorecerían la presencia de las mujeres en los Congresos y en los órganos de dirección:

- Revisar los criterios de elección, que directamente no son discriminatorios, pero que los resultados son discriminatorios, es decir, que están produciendo una discriminación indirecta.

- Racionalizar los horarios, teniendo siempre en cuenta las condiciones de las mujeres.
- Hacer más visible el papel desarrollado por las mujeres, para que adquieran más protagonismo y capacidad de dirección en el sindicato.
- Conocer las tendencias masculinizadas para elegir los cargos y poderlas contrarrestar (ambición, ejercicio del poder, prestigio, protagonismo, reconocimiento social,...).

¿Qué hacer? ¿Qué estamos haciendo?

- Debemos ser más decididas al exigir el cumplimiento de los Estatutos y utilizando los mecanismos establecidos. Hay que exigir responsabilidades y transmitir esa exigencia a todos los ámbitos.
- Hay que reforzar las estrategias, e incrementar la formación y sensibilización.

Las integrantes del grupo de trabajo se mostraron de acuerdo con las siguientes propuestas de actuación:

- I. Las normas para los próximos procesos congresuales deberían incluir la fórmula adoptada en el 7º Congreso Confederal, en el artículo 11 de los Estatutos confederales.

- II. Las Comisiones Electorales no deberían dar por válida una candidatura que incumpla este requisito estatutario en tanto no sea rectificadas en tiempo y forma.

- III. Las organizaciones confederadas en cuyos estatutos no se haya reflejado literalmente el contenido del art. 11 de los Estatutos confederales que hace referencia a la representación de mujeres, deberían adecuarlos en el transcurso de su próximo Congreso.

- IV. Los Estatutos confederales deberían ser modificados para permitir la existencia de un cupo adicional de mujeres, elegidas a propuesta de la Comisión Ejecutiva y ratificadas en el Consejo, para formar parte del Consejo de cada organización que presente en su composición un desequilibrio muy elevado entre afiliación y presencia de mujeres.

MESAS DE NEGOCIACIÓN

Dificultades y oportunidades

- I. Los motivos más significativos que condicionan o dificultan la presencia de mujeres en las mesas de negociación de convenios colectivos y de acuerdos sectoriales o territoriales son:
- Los cargos los tienen los compañeros varones; la organización sindical está masculinizada y por lo tanto acceder a las mesas de negociación está en muchas ocasiones vetada a las mujeres.
 - Los horarios de negociación de los convenios son un reflejo del funcionamiento de las organizaciones masculinizadas, lo que impide a las mujeres participar en igualdad de condiciones.
 - Falta de formación sindical de las mujeres, o por lo menos tienen esa percepción, no creen que puedan aportar tanto o más que los hombres en las mesas de negociación.
 - Las que sí asumen ese compromiso y están dispuestas a negociar encuentran todo tipo de obstáculos por parte de los hombres: se sobrevalora la experiencia; en la confluencia con otras centrales sindicales, si sólo hay una plaza siempre es ocupada por un hombre.
 - Las reivindicaciones específicas de las mujeres suelen caer en las primeras rondas, por lo que las mujeres no ven operativo invertir tiempo y recursos en hacer propuestas que los compañeros que negocian no consideran prioritarias.
 - Las mujeres tienen en ocasiones baja autoestima sindical, no "ponen en valor" sus habilidades.

- Falta de sensibilidad con las reivindicaciones de las mujeres. No se comprende que el avance de género es beneficioso para la clase trabajadora.
- Se impone el pedigree de los hombres por aducir que llevan muchos años negociando, aduciendo el mito de la experiencia para vetar en ocasiones a las mujeres.
- El talante diferente de las otras centrales sindicales o de sindicatos corporativos.

II. Como aspectos que podrían favorecer la presencia de las mujeres en las mesas de negociación de convenios colectivos y de acuerdos sectoriales o territoriales se señalaron los siguientes:

- Concienciar a las mujeres para que asuman ese compromiso.
- Visualizar el sindicato con una imagen diferente, que las mujeres tomen el mundo de la imagen, ruedas de prensa, actos, composición de mesas.....
- Desmitificar la negociación colectiva como algo inalcanzable a las mujeres, como una especie de ciencia oculta que no puede aprenderse.
- Sensibilizar a los compañeros sobre las reivindicaciones de las mujeres.
- Exigencia del cumplimiento de los Estatutos y de los documentos aprobados en los Congresos.
- Valorar las cualidades de las mujeres para la negociación colectiva, sus habilidades, su capacidad y su experiencia vital y laboral.
- "Acercar" el convenio colectivo a las trabajadoras, facilitando su lectura y comprensión.

- Cambiar los hábitos organizativos para conciliar la vida sindical con la personal: cambiando los horarios y la duración de las reuniones....

¿Qué hacer? ¿Qué estamos haciendo?

I. Medidas que podrían ser adoptadas por las organizaciones:

- Incluir módulos de formación en igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación sindical.
- Exigir que para estar en los órganos de dirección sea necesario pasar previamente un cursos de igualdad de oportunidades.
- Conocer para poder evaluar, las composiciones de las mesas de negociación de los convenios colectivos.
- Propiciar la presencia de una asesora de igualdad en las mesas de negociación. Que los compañeros incorporen a su cultura sindical que también existen expertas en este campo al igual que en cualquier otro ámbito del sindicato.

II. Medidas o iniciativas puestas en marcha por las organizaciones:

- Participación de las recomendaciones confederales.
- En alguno de los territorios (USMR), se han coordinado con Acción Sindical para dar directrices a las Federaciones Regionales.
- Estudios de los convenios colectivos desde la perspectiva de género, como herramienta para la negociación.
- En alguna Federación (COMFIA) se ha establecido un "convenio" con Acción Sindical para que en las negociaciones de los convenios estén

presentes las Secretarías de la Mujer, de pleno derecho o como asesoras.

El grupo se muestra de acuerdo con todas las actuaciones propuestas:

- I. Cada organización debería elaborar un registro de los hombres y mujeres que forman parte de mesas negociadoras en representación de CC.OO.**
- II. Igualmente, debería elaborarse un registro de los hombres y mujeres que representan a CC.OO. en organismos institucionales y en estructuras sindicales supranacionales.**
- III. La promoción de una presencia de mujeres en las mesas negociadoras de forma equilibrada con su nivel afiliativo debería ser asumida desde la Secretaría General, junto con otras Secretarías con competencias en la materia de que se trate.**
- IV. Cada organización debería garantizar, como medida de acción positiva, que en todas las mesas de negociación esté presente, al menos, una mujer aunque el nivel de afiliación femenino no alcance los niveles mínimos de representación.**

MÉTODOS DE TRABAJO

Dificultades y oportunidades

I. Los motivos más significativos que, en relación con los métodos de trabajo sindical, condicionan o dificultan la participación activa de las mujeres son:

- La organización de los tiempos, el problema para conciliar las responsabilidades familiares que aún recaen básicamente sobre las mujeres con las exigencias que vida sindical impone.
- Las estructuras organizativas son demasiado rígidas, impregnadas de una serie de valores netamente masculinos: horarios, reuniones demasiado largas y poco productivas.

II. Y las actuaciones que podrían favorecer la participación de las mujeres en la actividad sindical:

- Realizar una mejor adecuación de los "tiempos".
- Feminizar el modelo, adaptándolo a la realidad, dando cabida a los nuevos colectivos: jóvenes, mayores, etc..
- Acabar con la improvisación y realizar una mejor planificación: objetivos, temporalización, evaluación....
- Es necesario dar relieve a las actuaciones y logros más significativos. Hay que conectar a las mujeres con el sindicato desde el nivel más bajo, a través de la negociación colectiva y publicitando las mejoras logradas. De este modo, el sindicato tendrá sentido para ellas; las propuestas serán recogidas, analizadas y discutidas. Ganarán

confianza en sí mismas y en la organización, lo que facilitará su acceso a puestos de dirección.

- Publicitar los beneficios de esta sindicalizada, dar mayor información sobre los servicios del sindicato.
- Debemos partir del conocimiento de la realidad en la que se mueven las trabajadoras: los estudios ponen de relieve las desigualdades que se producen por género derivadas, entre otras causas, de la segregación ocupacional.

¿Qué hacer? ¿Qué estamos haciendo?

- I. La única medida propuesta para que las organizaciones la pongan en marcha es una mayor adecuación de los recursos humanos y materiales.
- II. Y como ejemplo de las medidas puestas en marcha por sus organizaciones se señalan: la planificación, por ejemplo, de la Secretaria de Organización con la elecciones sindicales; el fomento de la participación de la Secretaria de la Mujer, con un método de trabajo más abierto, comunicativo, transversal y cooperativo.

Los grupos se muestran de acuerdo en las siete propuestas de actuación, a las que añaden una octava:

- I. El trabajo sindical debería organizarse de forma general y sistemática con planificación de objetivos, tareas, plazos de ejecución, medios financieros y humanos.

- II. Los planes de trabajo deberían ser evaluados y revisados periódicamente.
- III. La coordinación y cooperación entre distintas Secretarías debería ser la norma habitual de funcionamiento para el desarrollo de las políticas transversales (género, edad, inmigración,....).
- IV. El uso racional del tiempo de actividad sindical debería ser una prioridad de trabajo de todas las estructuras sindicales.
- V. Las organizaciones deberían reforzar la relación directa con las personas afiliadas, mediante escritos, teléfono, visitas a centros de trabajo, reuniones, asambleas.
- VI. Las organizaciones deberían reforzar la consulta con las personas afiliadas para la toma de decisiones, mediante reuniones, asambleas, encuestas.
- VII. Las organizaciones deberían proyectar a través de los medios de comunicación una imagen más representativa de la composición social de su afiliación y de la población trabajadora a la que representan.
- VIII. Utilizar nuestros propios textos, Documentos Congresuales, Estatutos, Conferencia.... Evaluando su cumplimiento.

CAMPAÑA PARA LA ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES

Dificultades

I. Motivos que pueden condicionar la realización de una campaña específica orientada a fomentar la organización de las mujeres en el sindicato:

- No llegamos a las mujeres porque utilizamos una perspectiva masculina en nuestro trabajo (lenguaje, imágenes,...).
- Las situaciones son diversas y no es fácil llegar a las situaciones concretas con un único material de propaganda. Además, desconocemos muchos datos.
- Dificultades para definir los contenidos.
- Problemas organizativos y presupuestarios: falta de apoyo en algunas organizaciones para este objetivo; escasez de recursos humanos; problemas financieros (tiradas reducidas, traducción a idiomas,...)....
- Problemas para la distribución del material. Dificultades para llegar a los niveles más bajos ("la propaganda se queda en los locales, no se distribuye").
- Las mujeres cuentan con menos horas sindicales para participar.

¿Qué hacer? ¿Qué estamos haciendo?

I. Medidas/iniciativas más adecuadas y/o necesarias para que sean puestas en marcha por las organizaciones:

- Conectar primero con las delegadas y afiliadas.

- Que la Secretaria de la Mujer se dirija periódicamente con temas específicos.
- Formar a las delegadas nuevas con fórmulas nuevas, más acordes a las nuevas condiciones laborales, sobre todo para las que están en empresas pequeñas y tienen menos horas y más dificultades.
- Involucrar a toda la organización en la financiación de la campaña.
- Facilitar los cauces de afiliación.
- Aprovechar la recepción de la copia básica para enviar personalmente información sindical (convenio colectivo, tarjeta de la Secretaria de la Mujer, información de los servicios del sindicato, etc.) junto a la ficha de afiliación.

II. Medidas/iniciativas puestas en marcha por las organizaciones:

- Asambleas en centros de trabajo.
- Distribución de material informativo.
- Distribución de la revista "Trabajadora".
- Actividades alrededor del 8 de Marzo.
- Revisión de género y propuestas de la Negociación Colectiva.
- Formación específica de Igualdad de Oportunidades.
- Jornadas, reuniones, intervenciones en reuniones de diversos ámbitos.
- Colaboración con otras secretarías aplicando la transversalidad.

Se muestran de acuerdo con las propuestas de actuación, a las que, además, consideran factibles:

I. De los lemas propuestos, el que más les agrada es:

- El sindicato con las mujeres, las mujeres en el sindicato.

II. El periodo de realización debería ser el comprendido entre el 1.1.2003 y el 31.12.2004, con una evaluación intermedia al 31.12.2003.

III. Los objetivos de la campaña deberían ser:

- Afiliar a más mujeres, para alcanzar una cifra global, en el conjunto de la Confederación, en torno al 38%.
- Incrementar el número de delegadas electas de CC.OO., para alcanzar al menos una representación en torno al 34%.
- Reducir al menos un 50% el diferencial existente en cada organización entre la representación electoral de mujeres y su nivel de afiliación.
- Idem para la representación en las Comisiones Ejecutivas y en otros órganos de dirección.
- Idem para la representación en los Congresos.
- Incrementar el número de mujeres en las mesas negociadoras. Cifra objetivo a decidir en cada organización.

IV. Y las actuaciones que podrían llevarse a cabo:

- Reuniones de órganos de dirección a todos los niveles, incluidas las secciones sindicales.
- Reuniones con los equipos de extensión afiliativa y de EE.SS., equipos de atención, de orientación para el empleo, equipos de formación.
- Asambleas de delegadas, de afiliadas, de trabajadoras.
- Distribución de folletos, carteles y otros materiales, en centros comerciales, de ocio, deportivos, escuelas taller, centros educativos, asociaciones de mujeres...
- Realización de encuestas, grupos de debate, charlas, actividades lúdicas,...
- Otras

V. Como colectivos prioritarios podrían ser considerados los siguientes:

- Mujeres estudiantes.
- Mujeres paradas.
- Trabajadoras jóvenes.
- Trabajadoras temporales.
- Trabajadoras emigrantes.
- Trabajadoras de la economía sumergida.
- Trabajadoras de empresas y sectores emergentes.

CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

"Participación sindical de las Mujeres"

Informe realizado por

Esmeralda Sanz Berzal

Socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer

CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

"Participación sindical de las mujeres"

La Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. realizó una encuesta a las asistentes al III Encuentro de Mujeres Sindicalistas, con el fin de indagar sobre los obstáculos a la afiliación sindical femenina y las dificultades que las mujeres encontramos para participar en la vida sindical.

Si bien la encuesta fue entregada a la totalidad de las asistentes, los cuestionarios finalmente cumplimentados, todos ellos por mujeres, fueron 24. La muestra así constituida responde a las siguientes

CARACTERÍSTICAS MUESTRALES

Responsabilidad o cargo sindical

El primer rasgo distintivo de nuestras entrevistadas es que todas ellas ostentan alguna responsabilidad o cargo en el sindicato. No se trata, por tanto, de una muestra representativa del conjunto de trabajadoras, ni siquiera del conjunto de afiliadas al sindicato, sino de una muestra especialmente conformada que nos permite afirmar que el reducido número de cuestionarios a evaluar es compensado por la alta cualificación de las respuestas obtenidas.

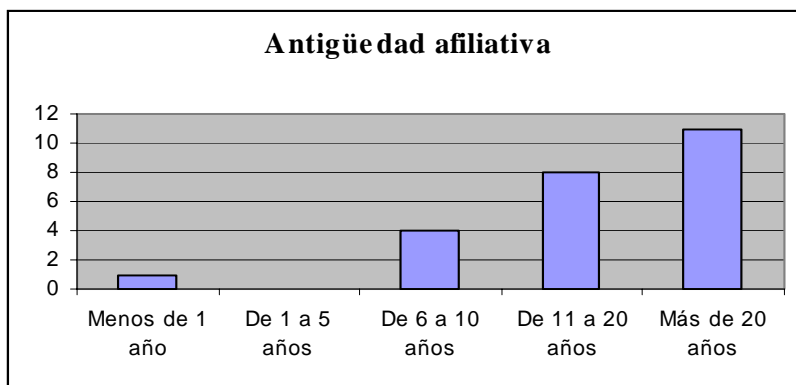
Dentro de este apartado es necesario hacer, sin embargo, una precisión: el 62,5 % son responsables o adjuntas a las Secretarías de la Mujer, si bien en

algunos casos, se produce una convergencia de funciones que lleva a simultanear esta responsabilidad con otras tales como la Secretaria de Política Social, Juventud, Formación, etc.. Si ciertamente supone un alto porcentaje de homogeneidad en relación a la materia central de su trabajo, ésta se diluye en cierta medida si tomamos en consideración sus respectivos ámbitos de actuación: responsables de federaciones estatales, de federaciones regionales, de comunidades autónomas, de secciones sindicales...

En cualquier caso, no se trata de una muestra representativa de todos los ámbitos organizativos del sindicato, sólo 13 de las mujeres encuestadas, el 37,5 %, ostentan responsabilidades no vinculadas directamente con las Secretarías de la Mujer. Este colectivo si imprime mayor heterogeneidad a la muestra, pues provenientes, como las anteriores, de las diversas estructuras territoriales y sectoriales, asisten en calidad de miembros de las Ejecutivas, como responsables de las Secretarías de Juventud, Empleo, Pensionistas, Comunicación, o de alguno de los subsectores de actividad.

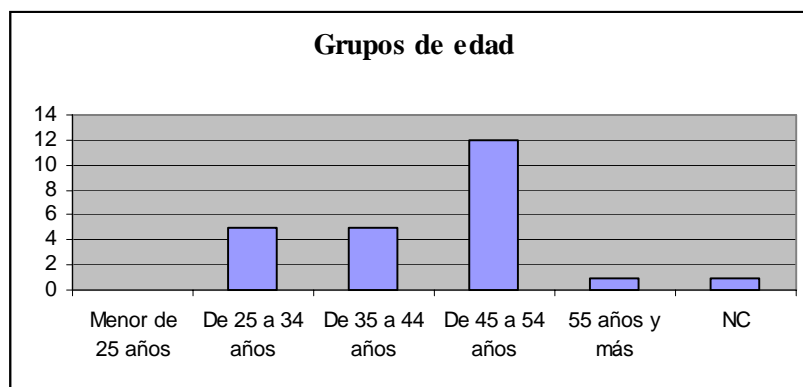
Antigüedad afiliativa

Del gráfico adjunto se desprende que la llegada de las encuestadas a los cargos que actualmente desempeñan, parece haberse producido tras una dilatada vida sindical: el 94% llevan más de cinco años afiliadas a CC.OO., y casi el 80% más de 10 años. Lo que estos datos revelan de modo indiscutible es la amplia experiencia participativa que avala una vez más la calidad de las respuestas.



Edad

Tal y como el gráfico representa, las asistentes a nuestro seminario eran en su inmensa mayoría mujeres de mediana edad: más del 70% de las componentes de la muestra tenían entre 35 y 54 años.



Quizás podría sorprender, en principio, la reducida presencia de mujeres tanto jóvenes como de más edad, sin embargo, si tenemos en cuenta que las jornadas iban dirigidas básicamente a responsables sindicales, la ausencia de jóvenes podría explicarse en alguna medida por la dificultad de alcanzar una responsabilidad en un plazo de tiempo relativamente breve (partiendo además de las dificultades añadidas por la precariedad laboral que soportan la mayoría

de las trabajadoras jóvenes); la reducidísima presencia de las mujeres de más edad tiene, quizás, su explicación más lógica en su también escasa presencia en el mercado laboral (además de que sobre este colectivo pese, en mayor medida que sobre los demás, todos aquellos estereotipos culturales que dificultan, aún hoy, la participación de las mujeres en la vida pública, en general, y en la vida sindical, en particular).

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

En este primer apartado del cuestionario se pretendía evaluar la situación laboral de las mujeres a través de tres preguntas:

1. Se comenzó por pedir a las entrevistadas que indicasen, por orden de importancia, los cinco **problemas o aspectos que más directamente afectan a las trabajadoras** del ámbito laboral en el que se desenvuelven.

Se trataba de una pregunta abierta de la que se han obtenido dos tipos de respuestas: las referidas a las trabajadoras del sector, y las referidas al trabajo de las propias sindicalistas en el seno del sindicato.

La mayoría de las encuestas (19) responden al primer tipo, y los principales problemas señalados, por orden de importancia, son los siguientes:

- En primer lugar, destacan todos aquellos aspectos relacionados con el **acceso al empleo y la permanencia en el mismo**. Este problema ha sido señalado en prácticamente todos los casos, haciendo referencia a aspectos tan variados como la elevada tasa de paro, la precariedad laboral que

sufren especialmente las mujeres por afectar en mayor medida a sectores de actividad (servicio doméstico, hostelería,) y modalidades contractuales (contrato a tiempo parcial) muy feminizadas; la falta de regulación normativa de algunos subsectores de producción; el abuso en la utilización de subcontratas o empresas de servicios; la elevada rotación de los contratos; etc.

A bastante distancia del primero, pero a muy escasa diferencia de puntuación entre ellos, se sitúan tres problemas más:

- La **conciliación de la vida laboral con la personal y familiar** dificultada, en buena medida, por las condiciones de trabajo que la precariedad laboral obliga con frecuencia a aceptar. La flexibilidad horaria sólo ejercida por el empresario, la imposibilidad de establecer la propia jornada de trabajo o la dificultad para elegir turno, se convierten en un auténtico problema cuando, además, hay que cuidar menores o personas mayores, y realizar en solitario las tareas domésticas.
- En tercer lugar, **el salario** reducido, con frecuencia directamente calificado como "discriminación" o desigualdad salarial, infravaloración del trabajo femenino o falta de reconocimiento de las tareas realizadas.
- En cuarto lugar, y directamente vinculado al anterior, se mencionan las **dificultades para promocionar** o desarrollar una carrera profesional.

- En quinto lugar, se indican los problemas relacionados con la **salud laboral** (depresión, estrés,...) y, más concretamente, el acoso de diferentes tipos: sexual, moral, laboral,...
- Otros problemas apuntados son: la **discriminación por embarazo** o por ejercer derechos reconocidos para el cuidado de personas dependientes; y la falta de **formación** profesional.

En cuanto a las cinco encuestadas que refirieron sus respuestas a los problemas con que se enfrentan las trabajadoras sindicales, cuatro de ellas vinculadas a las secretarías de la mujer, aportan una casuística muy variada que, dado el escaso número de cuestionarios, no pueden ser ordenada en base a su frecuencia, por lo que nos limitaremos a señalar los aspectos citados:

- **La soledad de las mujeres** en el trabajo que desarrollan. Esta respuesta cobra distintos significados en función del ámbito en que se desarrolla la acción sindical: en el ámbito de la empresa, la delegada sindical siente, por una parte, la presión empresarial, por otra, la falta de confianza de las trabajadoras y trabajadores a quienes representa, y por parte de todos, incluidos sus propios compañeros sindicales, la falta de implicación en el trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres. Si el trabajo sindical se desempeña en la organización interna del sindicato, se deja sentir la escasa presencia de mujeres en el mismo, acorde con la escasa presencia pública que en general tenemos; se resiente la escasa atención que en el sindicato se les presta a los problemas que afectan específicamente a las mujeres, lo que conduce, por un lado, a una desvalorización y falta de reconocimiento

del trabajo desarrollado por las secretarías de la mujer y, por otro lado, acusan un mayor nivel de exigencia en tiempo, dedicación y responsabilidad del que advierten en sus compañeros ("se nos exige estar en todos los sitios"), la transversalidad es por el momento un trabajo casi exclusivo de estas secretarías.

- El trabajo en soledad y la soledad de las mujeres en el sindicato tiene dos consecuencias más: la **falta de autoestima**, dudar de la capacidad para desempeñar el trabajo sindical, y mayores **dificultades de integración y de plena participación** en la organización.
- En otro orden de cosas, se señala un último, pero no menor, problema: la **falta de tiempo** para conciliar vida sindical y vida familiar, que por otra parte no logra sorprendernos.

2. Con la segunda pregunta se intentaba indagar sobre el grado de satisfacción de las entrevistadas en relación a **la respuesta dada por el sindicato** ante los problemas por ellas planteados.

En principio, se observa una clara diferencia entre los dos tipos de problemas indicados en la pregunta anterior. La respuesta sindical es sensiblemente más insatisfactoria en relación a las dificultades que afectan a las sindicalistas en el desempeño de su labor; en una escala de cinco puntos, en la que 5 implicaría la plena satisfacción y 1 la total insatisfacción, la media obtenida es tan sólo de 2,1, y ello contando con que en este punto está incluida la presión empresarial,

problema ante el cual el sindicato si responde satisfactoriamente en opinión de las encuestadas.

Ante los problemas de las trabajadoras la puntuación media alcanza el aprobado (3) en todos los casos, si bien se advierten ligeras diferencias: con casi un 4 de media, los problemas que más satisfactoriamente son resueltos por el sindicato son los relacionados con las discriminaciones que se producen en relación a la maternidad, seguidos por las cuestiones vinculadas a la conciliación de la vida familiar y laboral; en tercer lugar, las dificultades en la promoción; a continuación, y por orden, las discriminaciones salariales, la salud laboral y el acoso sexual y, finalmente, el acceso al empleo y la precariedad laboral existente, siendo el aspecto que más preocupaba o quizás precisamente por eso, es el que obtiene la puntuación más baja (3).

La conclusión que podríamos extraer es que son más fáciles de resolver, y sobre todo advertir y reconocer, los problemas externos que aquellos que afectan a la propia organización.

3. Con la tercera y última pregunta de este bloque, tratamos de establecer cuáles son las **materias que más habitualmente resuelven las trabajadoras individualmente** pero que, en opinión de las encuestadas, deberían ser resueltas a través de la acción sindical. No se trataba de una pregunta abierta, sino que de una lista compuesta por siete items, las sindicalistas debían elegir tres.

Del análisis se desprende que el cambio de puesto de trabajo es el aspecto que más frecuentemente deben solucionar las trabajadora, seguido y también

bastante destacado del resto, por los cambios de puesto de trabajo. A continuación, con escasas diferencias entre ellos y por orden descendente, estarían los problemas relacionados con los ascensos o promoción profesional; el establecimiento de la jornada y los horarios; los permisos; la realización de horas extraordinarias; los aumentos salariales y finalmente, y muy alejado de los demás, la determinación de las vacaciones.

LA AFILIACIÓN SINDICAL FEMENINA

Con este apartado entramos de lleno en el objetivo específico de la encuesta, indagar sobre las dificultades de las mujeres para afiliarse y participar en el sindicato. Con las tres preguntas de esta sección se pretende arrojar alguna luz en relación a tres aspectos básicos en relación a la afiliación femenina:

1. Las estrategias sindicales que se están desarrollando para incrementar la afiliación de las mujeres.
2. Los motivos o razones que las mujeres tienen para no afiliarse.
3. Y las actuaciones sindicales que deberían ser impulsar para fomentar esta afiliación.

En relación al primer punto, **las estrategias sindicales que se están desarrollando para incrementar la afiliación de las mujeres**, pueden ser clasificadas como actuaciones abiertas, acciones que el sindicato desarrolla para incidir directamente sobre la generalidad de trabajadoras y/o trabajadores, o actuaciones internas, normalmente realizadas a iniciativa de

las Secretarías de la Mujer y cuyo objetivo es actuar sobre la propia estructura sindical.

En cuanto a las actuaciones del primer tipo, acciones abiertas, las encuestadas declaran haber realizado las siguientes:

- **Conocer y comprender los problemas de las trabajadoras** para informar mejor del modo en que a ellas pueden ayudarles los servicios que ofrece el sindicato. **Informar sobre lo que el sindicato les aporta a las mujeres** y, más específicamente, lo que las mujeres del sindicato hacen a favor de los derechos de las trabajadoras.
- **Campañas de afiliación** general de cara a la celebración de las elecciones sindicales, a través de las cuales se da a conocer qué es el sindicato a los trabajadores y trabajadoras.
- Ofrecer **servicios específicos para mujeres**, dando una atención personalizada.
- **Elaborar y distribuir materiales** sobre acoso sexual, conciliación... realizados para campañas divulgativas específicas, **informando a las mujeres de sus derechos y aportando directrices a los equipos de extensión.**
- **Cursos de formación** que no siempre se cubren con afiliados y afiliadas y se completan con no afiliadas.

- Visitar empresas y hacer **asambleas**. Intentar que las trabajadoras cobren confianza y pierdan el miedo, haciéndolas ver que los empresarios no son más ni menos que ellas.

En relación a las actividades dirigidas a sensibilizar al interno sindical, las encuestadas mencionan las siguientes:

- **Implicar** en actividades **a mujeres de jerarquías superiores del sindicato** que con su mayor experiencia en el tema pueden **sensibilizar** mejor **a los compañeros**.
- **Implicar a las secciones sindicales en la difusión de las acciones positivas**.
- **Acercar el proyecto de CC.OO. a las delegadas sindicales**, estableciendo contactos y vías de coordinación con las y los representantes sindicales..

Finalmente, algunas compañeras citaron actuaciones muy concretas impulsadas desde sus organizaciones e incluso algún logro que merece ser destacado:

- Campaña en la Universidad con mujeres jóvenes.
- Jornadas sobre mujer y medios de comunicación.
- Mejoras a través de la negociación colectiva de la clasificación profesional del sector.

Para sondear el segundo punto de este apartado, **motivos que las trabajadoras tienen para no afiliarse**, en la encuesta se adelantaron catorce posibles razones que debían ser ordenadas en base a su importancia, si bien, permanecía abierta la posibilidad de que las entrevistadas añadieran todas aquellas que considerasen.

A partir de las respuestas obtenidas, podemos establecer la siguiente gradación por importancia de los motivos sugeridos:

- El primer lugar, y como razón que destaca ampliamente del resto, estaría la **desmotivación de las trabajadoras**, no creen que sirva de nada, el resultado de la negociación colectiva afecta por igual a afiliados y no afiliados.
- En segundo lugar y con una puntuación prácticamente idéntica, se sitúan dos motivos directamente relacionados con la específica situación de las mujeres en el mercado de trabajo:
 - **Trabajar en empresas pequeñas** en las que prácticamente no hay actividad sindical.
 - **Desconfianza en que el sindicato responda a sus problemas** concretos (temporalidad, trabajo a tiempo parcial,...), piensan que la acción sindical se centra siempre en las mismas cuestiones y/o en el mismo "colectivo de trabajadores", conformado por el típico asalariado de hace unos años con contrato estable, pero cada vez menos representativo de la generalidad.

- El tercer grupo está conformado por cinco causas, dos de ellas relacionadas con una **falta de información sobre el sindicato** y el trabajo que desarrolla, otras dos reinciden en la **falta de confianza en esta labor** y, por último, el temor a las represalias empresariales fácilmente comprensible en los sectores más precarios de la actividad económica. El orden de importancia en que cada uno de ellos se sitúa es el siguiente:
 - No conocen los beneficios que les pueda aportar la afiliación (servicios que ofrece el sindicato).
 - Temen posibles represalias empresariales.
 - No creen que el sindicato pueda hacer nada por mejorar su situación en el trabajo / las condiciones laborales se negocian cada vez más individualmente.
 - No conocen el trabajo que el sindicato desarrolla en su sector o empresa.
 - No creen que el sindicato conozca y sea sensible a sus necesidades específicas como trabajadoras / no se preocupa de las mujeres.
- El último de los grupos está conformado por los motivos que, siempre en opinión de nuestra muestra de sindicalistas, tienen menos incidencia en las reticencias de las trabajadoras para afiliarse:
 - Que el sindicato no informe suficientemente.

- Que ideológicamente no se identifiquen con el sindicato.
- Que no confíen en los representantes sindicales, sientan rechazo hacia ellos, no les consideren honestos, o que en la empresa estén "mal vistos".
- Que les parezca alta la cuota de afiliación.
- Que hubieran estado afiliadas y se fueran tras una mala experiencia con el sindicato.
- Que no sepan cómo y/o a dónde dirigirse para afiliarse, o que el proceso les parezca engorroso.
- A estas razones sugeridas a priori, hemos de añadir dos más añadidas por las encuestadas:
 - Que cada vez tenga mayor importancia la negociación individual.
 - Y la general pasividad social.

Tras conocer los impedimentos a la afiliación de las mujeres y la labor desarrollada al efecto por el sindicato, queda por concretar la **estrategia a seguir a partir de ahora para vencer las actuales resistencias**. En este tercer y último punto del apartado sobre afiliación, se formuló al igual que en el primero una pregunta abierta, y también aquí podemos establecer entre las sugerencias formuladas dos grandes grupos en función de los destinatarios de las mismas: ámbito interno del sindicato o dirigidas al externo.

Las respuestas encaminadas a cambiar actitudes, comportamientos o sensibilidades dentro del sindicato son:

- Fomentar el papel de las Secretarías de la Mujer.
- Potenciar el trabajo en equipo de las Secretarías de la Mujer con las de Acción Sindical y Política Social.
- Feminizar las estructuras, incrementando el número de mujeres con responsabilidad sindical y, sobre todo, con disposición de horas sindicales.
- Que el discurso sindical tenga más en cuenta los valores y actitudes de las mujeres. Incrementar la perspectiva de género en todas las comunicaciones que salgan del sindicato.
- Recoger medidas de igualdad en los criterios de negociación colectiva; para cuya elaboración los órganos de dirección del sindicato deben tener más en cuenta lo que las mujeres dicen, quieren y proponen. Que estas medidas sean consideradas prioritarias para que no sean lo primero "en caer" en un proceso negociador, y que se difundan estableciendo estrategias de trabajo con vías abiertas a la participación para posibilitar mejor el avance.
- Mejorar la organización interna del sindicato para favorecer la participación de las mujeres, marcando cauces de participación real en el mismo.
- Formar y mentalizar a los compañeros sindicalistas de la importancia de las políticas de igualdad para que las asuman con mayor naturalidad, sepan

transmitirlas a las compañeras y, finalmente, se lleven a la práctica las recomendaciones que se hacen al respecto.

- Adecuar las cuotas de afiliación a la jornada real de trabajo de las afiliadas.

Por su parte, las propuestas extraídas de la encuesta dirigidas a incidir en el ámbito externo son las siguientes:

- Visibilizar en mayor medida lo que el sindicato hace en la lucha por la igualdad y, sobre todo, los avances conseguidos gracias a la intervención sindical.
- Que en la imagen del sindicato se hagan más visibles las mujeres en todos los medios de comunicación, tanto internos como externos.
- Trabajar con equipos de mujeres en las empresas. Hacer partícipes a las trabajadoras de las empresas de lo que se hace en su sector.
- Informar más a las trabajadoras y trabajadores, diferenciando en el trato entre "afiliados" y "no afiliados"; dando una atención más individualizada a las afiliadas con problemas.

Dos últimas propuestas en las que si bien van dirigidas a las trabajadoras en general, conllevan implícita **una solicitud de una mayor implicación de los responsables sectoriales, secciones sindicales y, en general, de los hombres del sindicato en esta tarea:**

- Realizar una campaña de afiliación específica en la que se impliquen hombres y mujeres, informando sobre los beneficios y ventajas que tiene el estar afiliada, y con una amplia difusión a través de los medios de comunicación (prensa, televisión...).
- Establecer un contacto más directo con las trabajadoras en las empresas, y fomentar la participación de las secciones sindicales, sobre todo en las empresas en las que haya muchas trabajadoras. Proponer acciones concretas que afecten más directamente a las trabajadoras, elaboradas con las secciones sindicales, los sectores y, sobre todo, con las mujeres, de modo que las propuestas se adecuen lo más posible a las necesidades concretas de cada colectivo; y contando con más mujeres para su defensa y difusión, ya que las entienden mejor. Este esfuerzo debe ser aún mayor en los sectores informales o más precarios en los que hay un gran número de mujeres.

LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA MUJER EN EL SINDICATO

En este último apartado de la encuesta se ha seguido el mismo proceso que en el anterior y a través del mismo esquema de preguntas.

En relación al primer punto, **las estrategias sindicales desarrolladas desde los diferentes ámbitos de actuación para incentivar una participación más activa de las trabajadoras afiliadas**, en este caso se han obtenido en general respuestas bastante más concretas y precisas que las recogidas en relación al fomento de la participación:

- Se ha apostado por incrementar nuestra presencia en los comités de empresa, y por el establecimiento de una cuota para ocupar cargos de responsabilidad en el sindicato / Pretensión de una composición más equilibrada por sexos en los órganos de dirección.
- Se han ampliado los recursos humanos y económicos necesarios para llegar a más mujeres.
- Se han creado nuevas Secretarías de la Mujer en empresas.
- Se ha realizado una campaña orientada a las afiliadas de un sector concreto a partir del análisis de su convenio desde una perspectiva de género.
- Se ha incrementado el flujo de información tanto interna como externa: charlas, debates, asambleas, y reuniones con los responsables de secretarías.
- Se han realizado envíos personalizados de información, y cartas acompañando a la revista Trabajadora.
- Se han actualizado y difundido las propuestas sindicales a favor de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres hacia otros ámbitos, secretarías, instituciones, etc. También se ha divulgado la información relativa a la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Se ha aprovechado la asistencia a reuniones y jornadas de otro tipo, para explicar tanto a hombres como a mujeres lo que desde el sindicato estamos haciendo, y que podríamos hacer más si todas y todos colaborásemos.

- Se han remitido comunicaciones específicas pidiendo a las afiliadas su participación en acciones concretas.
- Se les ha dado participación a las trabajadoras, por ejemplo, en actos celebrados en el 8 de marzo.
- Se han impartido acciones formativas.
- Se ha tratado de una manera diferenciada y con una política diferenciada al colectivo de mujeres.
- Se han realizado acciones de defensa jurídica de derechos en las empresas.

Para el análisis de los **factores que dificultan una participación más activa por parte de las trabajadoras afiliadas**, partimos de diez causas sugeridas que debían ser ordenadas, como en el caso de la afiliación, por orden de importancia y, también como en el apartado anterior, se dejó abierta la posibilidad de añadir problemas no contemplados de antemano.

Los tres obstáculos más importantes a la participación, quedan establecidos de forma muy clara a través de las respuestas de nuestras encuestadas, tanto por la distancia que se observa en relación con el resto de los impedimentos, como por la distancia también apreciable que se establece entre ellos:

- En primer lugar, aparece el hecho de que **la participación más activa requiere un mayor nivel de implicación personal que no siempre están dispuesta a asumir las afiliadas.**

- En segundo lugar, **se requiere un tiempo del que**, debido a responsabilidades familiares, muchas veces no disponen.
- En tercer lugar, afecta el claro **predominio del género masculino en el sindicato**, y el hecho de que con frecuencia estos líderes sindicales no conocen ni son sensibles a las necesidades específicas de las trabajadoras.
- A continuación, y con muy poca diferencia entre ellas, aparecen las siguientes dificultades:
 - La falta de confianza en sí misma, el no considerarse suficientemente preparadas o el creer que su aportación pueda ser importante.
 - Los cargos sindicales aparecen como un grupo cerrado al que no es fácil acceder, y quienes están al frente no fomentan la participación.
 - El horario de las reuniones sindicales no es adecuado, una vez más, para quienes tienen que conciliar con responsabilidades familiares.
- El grupo de factores que menor incidencia tienen sobre la participación, está constituido por los cuatro factores restantes en el siguiente orden:
 - El sindicato está muy politizado y es demasiado burocrático en su funcionamiento y/o no se adapta a los nuevos tiempos.
 - Temen posibles represalias empresariales.
 - No tiene información sobre cómo participar.

- Estuvieron involucradas en el pasado y su experiencia no fue positiva.
- Los problema añadidos espontáneamente por las encuestadas fueron:
 - El aburrimiento que generan las reuniones.
 - La enorme movilidad e inestabilidad laboral en que muchas afiliadas se mueven.
 - Se sienten ajenas a la actividad sindical.
 - Y, por último, la falta de interés.

La última sección de este apartado, lo constituyen las **actuaciones**, espontáneamente sugeridas en los cuestionarios, **que deberían ser impulsadas por el sindicato para fomentar una participación más activa de las trabajadoras afiliadas**. Y, como en el capítulo dedicado a la afiliación, pueden ser clasificadas en función de si van dirigidas al ámbito sindical interno o externo.

Las **de carácter interno**, mucho más numerosas que las externas, son:

- Discutir y difundir la importancia de la participación de las mujeres para cambiar las estructuras organizativas. Partiendo siempre de las dificultades que tienen las afiliadas para participar, debemos buscar las soluciones: cuidando el uso del tiempo para compatibilizar la labor sindical con otras actividades o responsabilidades (jornadas más cortas; racionalización del horario, duración y contenido de reuniones, asambleas, etc.); organizando

reuniones más amplias para que más gente pueda participar en ellas; habilitando servicios que faciliten la conciliación con la vida familiar también en el interno (servicios de cuidado de personas dependientes); cuidando los espacios y creando un clima de trabajo en el que todo el mundo se sienta protagonista.

- Incrementar la democratización del sindicato, que los hombres dirigentes se tomen en serio el Plan de Igualdad y el conjunto del sindicato asuma la importancia del tratamiento específico de los problemas de las mujeres. Que acepten las propuestas de las Secretarías de la Mujer sin modificar lo que a ellos no les parece interesante. Que se respeten, acepten e incluyan las normas confederales, o de otros ámbitos superiores, que nos vengan dadas en esta materia de la misma forma que se hace con el resto.
- Ofrecer más campos de participación para ampliar el abanico de temas que puedan interesar a mujeres muy diversas, y posibilitando diferentes niveles de participación para que se comprometan en la medida en que ellas decidan.
- Hacer políticas con las que las mujeres se sientan verdaderamente identificadas, sin caer en el "sectarismo" pero reconociendo las diferencias entre colectivos. Que el sindicato concrete más los problemas (discriminación salarial, etc.) y las soluciones a los mismos, para que éstas se vean más reales a los ojos de las mujeres.
- Agilizar más la solución de conflictos.

- Mantener un contacto más directo con las delegadas y las trabajadoras en los centros de trabajo: realizar más actos (asambleas) en las fábricas e implicar a las secciones sindicales en el desarrollo de acciones positivas. Incidir, sobre todo, en el contacto y la comunicación con las nuevas delegadas.
- El sindicato debe hacer un reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres para trasladarlo al resto de la sociedad.
- Posibilitar, a través de la negociación colectiva, créditos horarios para uso de las secciones sindicales.
- Proporcionar una mayor cultura sindical: más formación, con horarios flexibles para facilitar la asistencia; más y mejor información tanto sobre su sector como sobre los servicios que el sindicato ofrece, canalizándola de la manera más sencilla posible.
- Que se cumpla la proporcionalidad y se promocionen mujeres a los puestos de dirección.

En cuanto a las **propuestas dirigidas a incidir directamente en el ánimo de las afiliadas**, se apuntaron las siguientes:

- Publicitar los logros.
- Campañas específicas de la Secretaria de la Mujer, y otras para transmitir que el sindicato puede dar respuestas a sus problemas. Sensibilizar y motivar, que se sientan necesarias.

- Transmitir esta preocupación sindical a través de publicaciones y reuniones.
- Informar a las afiliadas sobre la tarea que pueden realizar en el sindicato.
- Prestar más atención a las afiliadas desde las Secretarías de la Mujer ("si no lo hacemos nosotras nadie lo va a hacer").
- Mayor divulgación de "Trabajadora".

El cuestionario finalizaba con un último intento por repescar nuevas propuestas para fomentar, en este caso en general, la afiliación y participación de las mujeres en el sindicato.

- En principio se señalan dos factores desmotivadores para que las mujeres se acerquen al sindicato:
 - Se considera que la estructura sindical es jerarquizada en exceso, por lo que se sugiere flexibilizar las estructuras organizativas para que la participación pueda ser más flexible y no se convierta en un acto heroico.
 - Y, por otra parte, sus líderes son calificados de machistas, una actitud que es necesario cambiar, quizás fomentando el debate sobre los problemas que afectan a las mujeres, porque en una organización tan masculinizada es difícil que las mujeres se sientan cómodas y encuentren un espacio propio en el sindicato.

- De nuevo se incide en la necesidad de concienciar a los compañeros, en este caso para que se involucren también ellos en la tarea de animar a las mujeres a participar más activamente.
- Fomentar la presencia de mujeres en las mesas de negociación.
- Realizar campañas de información específicas en los sectores más feminizados para que las trabajadoras vean representada y tratada su problemática concreta.
- Reforzar a las afiliadas invitándolas a participar en actividades específicas desde la Secretaria de la Mujer.
- Y, finalmente, trabajar en la Universidad con las estudiantes para que se sientan cercanas al sindicato.

CUESTIONARIO: "PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES"

La Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. te agradece de antemano la cumplimentación del presente cuestionario porque sabemos que tus aportaciones, opiniones y comentarios nos ayudarán a conocer un poco mejor la realidad en la que nos movemos y a avanzar en el camino hacia la igualdad que, inevitablemente, debe pasar por el incremento también en el ámbito sindical de la participación de las mujeres.

NOTA: Ante cualquier problema para cumplimentarlo no dudes, por favor, en consultar a la persona que te lo facilitó o a la encargada de recogerlo.

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

P.1. Señala, por favor, por orden de importancia los cinco problemas o aspectos que más directamente afectan a las trabajadoras del ámbito laboral en el que desarrollas tu labor sindical:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

P.2. ¿Cómo calificarías la respuesta que CC.OO. da a cada uno de los problemas mencionados? Teniendo en cuenta que 5 es la puntuación más alta y significaría que estás plenamente satisfecha con la actuación de CC.OO. ante ese problema en concreto, y 1 es la más baja e implicaría que estás totalmente insatisfecha.

Marca con una X la respuesta que corresponda para cada uno de los problemas señalados	5	4	3	2	1
1. El señalado en primer lugar en la pregunta anterior					
2. El señalado en segundo lugar en la pregunta anterior					
3. El señalado en tercer lugar en la pregunta anterior					
4. El señalado en cuarto lugar en la pregunta anterior					
5. El señalado en quinto lugar en la pregunta anterior					

P.3. Señala, por favor, de las siguiente lista de materias aquellas tres que, por orden de importancia, más habitualmente resuelve la trabajadora individualmente pero que, en tu opinión, deberían ser negociadas a través de la acción sindical:

- Orden de importancia
- Ascensos / promoción profesional..... _____
 - Cambios de puesto de trabajo..... _____
 - Aumentos salariales..... _____
 - Horarios / jornada..... _____
 - Vacaciones..... _____
 - Permisos..... _____
 - Realización de horas extraordinarias..... _____

CUESTIONARIO: **“PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES”**

LA AFILIACIÓN SINDICAL FEMENINA

P.4. Enumera, por favor, las tres estrategias sindicales mas importantes desarrolladas desde tu ámbito de actuación para incrementar la afiliación de las mujeres.

1. _____
2. _____
3. _____

P.5. Ordena, por favor, de 1 a 15 según la importancia que en tu opinión tienen las siguientes afirmaciones como razones que puedan tener las trabajadoras de tu sector o empresa para no afiliarse al sindicato.

Nº de orden de 1 a 15	POSIBLES MOTIVOS DE LAS TRABAJADORAS PARA NO AFILIARSE
	Porque ideológicamente no se identifican con el sindicato
	No conocen el trabajo que el sindicato desarrolla en su sector o empresa
	El sindicato no informa suficientemente
	Trabajan en empresas pequeñas en las que prácticamente no hay actividad sindical
	No creen que el sindicato conozca y sea sensible a sus necesidades específicas como trabajadoras / no se preocupa de las mujeres
	No tienen ninguna motivación / no creen que sirva de nada / el resultado de la negociación colectiva afecta por igual a afiliados y no afiliados
	No creen que el sindicato responda a sus problemas concretos (temporalidad, trabajo a tiempo parcial,...) / se centran siempre en las mismas cuestiones y/o en el mismo “colectivo de trabajadores”
	No saben cómo y/o a dónde ir para afiliarse / les parece engorroso
	No conocen los beneficios que les pueda aportar la afiliación (servicios que ofrece el sindicato)
	Les parece alta la cuota de afiliación
	Temen posibles represalias empresariales
	No creen que el sindicato pueda hacer nada por mejorar su situación en el trabajo / las condiciones laborales se negocian cada vez más individualmente
	No confían en los representantes sindicales / sienten rechazo hacia ellos, no les consideran honestos / en la empresa están “mal vistos”
	Estuvieron afiliadas y se fueron tras una mala experiencia con el sindicato
	OTROS (Especificar) _____

P.6. ¿Qué actuaciones sindicales crees que deberíamos impulsar para fomentar la afiliación de estas mujeres?

CUESTIONARIO: **“PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES”**

LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA MUJER EN EL SINDICATO

P.7. Enumera, por favor, las tres estrategias sindicales más importantes desarrolladas desde tu ámbito de actuación para incentivar una participación más activa de las trabajadoras afiliadas.

1. _____
2. _____
3. _____

P.8. Ordena, por favor, de 1 a 11 según la importancia que en tu opinión tienen las siguientes afirmaciones como razones por las que las trabajadoras afiliadas de tu sector o empresa no participan más activamente en la vida sindical.

Nº de orden de 1 a 11	MOTIVOS DE LAS AFILIADAS PARA NO PARTICIPAR MAS ACTIVAMENTE
	No tiene información sobre cómo participar
	La participación más activa requiere un mayor nivel de implicación personal que no está dispuesta a asumir
	No tienen tiempo debido a responsabilidades familiares
	Predominio masculino en el sindicato / los líderes no conocen ni son sensibles a sus necesidades específicas como trabajadoras
	No es fácil la participación / quien está al frente no fomenta la participación / los cargos sindicales son un grupo cerrado al que no es fácil acceder
	Falta de confianza en sí misma / no se considera suficientemente preparada o no cree que su aportación pueda ser importante
	El horario de las reuniones sindicales no es adecuado
	El sindicato está muy politizado y es demasiado burocrático en su funcionamiento y/o no se adapta a los nuevos tiempos
	Estuvieron involucradas en el pasado y su experiencia no fue positiva
	Temen posibles represalias empresariales
	OTROS (Especificar)_____

P.9. ¿Qué actuaciones sindicales crees que deberíamos impulsar para fomentar una participación sindical más activa de las trabajadoras afiliadas?

CUESTIONARIO: "PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES"

Si lo deseas, añade a continuación cuanto consideres oportuno para fomentar la afiliación y participación de las mujeres en el sindicato.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

- . *Sexo:* Mujer Hombre
- . *Edad:* _____
- . *¿Cuánto tiempo llevas afiliada?* _____
- . *Responsabilidad o cargo sindical:* _____
- . *¿Desde cuándo ocupas este cargo?* _____
- . *¿Desempeñaste otro antes? No* *Si* → *¿Cuál?* _____
- . *Pertenezco a la Federación:* _____
- . *Pertenezco al Territorio:* _____

Una vez cumplimentado, no olvides, por favor, devolverlo a la persona que te lo entregó.

GRACIAS DE NUEVO POR TU COLABORACIÓN