







# **Estrategias** sociales y sindicales para el **empoderamiento** de las mujeres

Edita: Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

Compilación y coordinación:  
Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.  
Ana Herranz Sanz-Ezquerro  
Susana Brunel Aranda.

Depósito Legal: M-28087-2013

Edición: Octubre 2013  
Diseño y maquetación: proyectos@anacobo.com

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN	
<i>Ana Herranz Sainz-Ezquerro</i> .....	5
<b>1. PONENCIA MARCO</b>	
<b>Mujeres, crisis, trabajos y economía.</b>	
<i>Lina Gálvez</i> .....	7
<b>2. Mujeres y ámbitos de toma de decisión.</b>	
<b>La Ley de Igualdad y la democracia paritaria: avances y dificultades.</b>	
<i>Begoña San José</i> .....	19
<b>3. MESA REDONDA</b>	
<b>El papel de las Secretarías de la Mujer y la transversalidad de género en CCOO.</b>	
<b>3.1. Surgimiento y desarrollo de las Secretarías de la Mujer de CCOO.</b>	
<i>Antonia Martos</i> .....	27
<b>3.1. La transversalidad de género en la Federación de Industria de CCOO.</b>	
<i>Isabel Roderro</i> .....	35
<b>3.2. Transversalidad, empoderamiento y liderazgo de las mujeres en CCOO.</b>	
<i>Pilar Morales</i> .....	43
<b>3.3. La transversalidad de género en la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios.</b>	
<i>Teresa Jerez</i> .....	47
<b>4. MESA REDONDA</b>	
<b>Experiencias de trabajo conjunto con las Secretarías de la Mujer.</b>	
<b>4.1. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.</b>	
<i>Javier López</i> .....	51
<b>4.2. Transversalidad de género en la acción sindical.</b>	
<i>Rita Moreno</i> .....	59
<b>5. Estrategias de las Secretarías de la Mujer.</b>	
<b>Plan de Acción X Congreso Confederal.</b>	
<i>Ana Herranz Sainz-Ezquerro</i> .....	73
<b>6. PROPUESTAS Y CONCLUSIONES</b> .....	79



# PRESENTACIÓN

**ANA HERRANZ SAINZ-EZQUERRA**

---

*Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad CCOO*

**Afrontar la crisis económica con dimensión de género y contribuir al empoderamiento de las mujeres** estableciendo cauces para mejorar su participación en el espacio sociopolítico y laboral, constituyeron las bases temáticas de las *Jornadas de Mujeres Sindicalistas 2013* que se realizaron en Toledo los días 18 y 19 de junio de 2013 bajo el enunciado *Empoderamiento, estrategias sindicales y sociolaborales de CCOO*<sup>1</sup>

Los materiales que ahora publicamos<sup>2</sup> fruto de las Jornadas de referencia se centran en el conocimiento y análisis de la actual coyuntura socioeconómica, recogen el debate y propuestas sindicales para impedir un retroceso en derechos y condiciones laborales y sociales de las trabajadoras, según las directrices contenidas en el Plan de Acción aprobado en el X Congreso Confederal de CCOO celebrado en febrero de 2013. Las ponencias tienen gran interés y utilidad para el trabajo sindical elaboradas por acreditadas especialistas en cuestiones de género, por responsables de distintas secretarías confederales de CCOO, así como por distintas secretarías de la Mujer de federaciones y territorios y otras mujeres con responsabilidades dentro de CCOO.

La temática tratada aborda nuestro trabajo sindical con perspectiva crítica, enfocando el preocupante contexto sociolaboral, así como explorando las posibilidades de intervención sindical tanto para la defensa de derechos y condiciones laborales como para el avance en igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por un lado, se trata de conocer en profundidad, debatir y aportar respuestas sindicales a los efectos combinados de la crisis y las políticas de recortes –conocer su impacto en el empleo de las mujeres- y la incidencia de las políticas neoliberales en el retroceso de derechos laborales, económicos, sociales e igualitarios. Por otro, impulsar estrategias y líneas de actuación comunes para reforzar la aplicación de la transversalidad de género en el plan de acción confederal, apostando por la cercanía a las trabajadoras y por fortalecer el trabajo sindical en la lucha contra las discriminaciones sociolaborales que les afectan.

---

1. Subvencionadas por el Instituto de la Mujer en el marco del Programa Jornadas para Avanzar en Igualdad RG 2012 Exp. 18/2012.

2. Subvencionados por el Instituto de la Mujer en el marco del Programa Elaboración de materiales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, RG 2012 Exp. 18/2012.

**El primer eje temático** está referido al análisis de la situación actual de las mujeres ante el empleo, la crisis y los recortes sociales, así como a las estrategias de salida de la crisis desde un punto de vista de género. La ponencia marco está realizada por Lina Gálvez, catedrática de Historia e Instituciones Económicas en la Universidad Pablo Olavide de Sevilla, bajo el título *Mujeres, crisis, trabajo y economía*.

**El segundo eje**, *Mujeres y ámbitos de toma de decisión. La ley de igualdad y la democracia paritaria: avances y dificultades*, a cargo de Begoña San José, del Forum de Política Feminista, quien explicitó el importantísimo papel que el feminismo ha tenido en la consolidación de la democracia y analizó el papel desempeñado actualmente por las mujeres en los espacios políticos. También se detuvo en el examen de las amenazas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se están produciendo hoy, bajo el paraguas de la crisis.

**El tercer eje** trató de *las estrategias y el papel que CCOO tiene en la salida de la crisis y en el mantenimiento de las políticas de igualdad* desde diferentes ámbitos, (Negociación Colectiva, Formación, Organización y Comunicación) y de la importancia y responsabilidad de las secretarías de la Mujer y del resto de Secretarías para conjuntamente *avanzar en la implementación de la transversalidad de género en todas las políticas de la organización*, tanto para la mejora de la situación sociolaboral de las mujeres como del trabajo a realizar para un efectivo empoderamiento de las sindicalistas que conforman CCOO.

Este documento da a conocer las ponencias impartidas y los debates posteriores, así como las estrategias acordadas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, a pesar de estar en un entorno económico y social adverso. En la actualidad, como en otros momentos históricos críticos, el feminismo juega un papel fundamental y estratégico a la hora de aportar soluciones de salida a la crisis económica, pero también a la crisis de valores que golpea a nuestra sociedad. La Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad y CCOO en su conjunto están comprometidas y trabajan con determinación para que las estrategias propuestas se conviertan en realidad.





PONENCIA MARCO:

## MUJERES, CRISIS, TRABAJOS Y ECONOMÍA <sup>1</sup>

**LINA GÁLVEZ MUÑOZ**

*Catedrática de Historia e Instituciones Económicas y  
Directora del Máster en Género e Igualdad.  
Universidad Pablo Olavide de Sevilla*

En primer lugar me gustaría agradecer la invitación a participar en las Jornadas de mujeres sindicalistas, cuya temática, de total actualidad, nos permite analizar la situación de crisis económica desde una mirada crítica y de género alejada de la valoración interesada que se hace desde las instancias políticas.

Asumo plenamente el objetivo de vuestras jornadas: debatir y proponer para avanzar en el empoderamiento de las mujeres, y en concreto, en el ámbito sindical, favoreciendo el acceso de las mujeres a los procesos y puestos de toma de decisiones y sobre todo, ocupando puestos de responsabilidad en áreas de trabajo, generalmente masculinizadas, y con mayor peso en la estructura sindical.

**Voy a dividir mi ponencia en dos partes bien diferenciadas.**

**En primer lugar**, justificaré por qué es necesario hacer una lectura feminista de la crisis y aclararé algunas cuestiones que creo básicas para poder llevar a cabo mi exposición, como la trampa de la austeridad como medida para sacarnos de la crisis y traspasar toda la responsabilidad de la situación de crisis a la ciudadanía. Y en **segundo lugar**, pasaré a comentar los impactos de género de la crisis y la austeridad y apuntar alguna luz para salir con un modelo de sociedad más equitativo, democrático e inclusivo.

---

1. Transcripción de la Conferencia impartida en las JORNADAS MUJERES SINDICALISTAS, celebradas en Toledo el 18 y 19 de junio de 2013.

## La lectura feminista de la crisis y del austericidio

Para entender la dimensión de género de esta crisis, primero tenemos que tener en cuenta que personas en situación diferente, con desigual acceso a los recursos y a los mecanismos de poder, van a participar y sobre todo, verse afectadas de forma diferenciada por todos los procesos, sobre todo, del calado de la crisis actual.

Mujeres y hombres tienen una participación desigual en los mercados de trabajo. Las mujeres tienen menores tasas de actividad y ocupación, mayores tasas de paro, temporalidad y parcialidad, se concentran en menos sectores económicos que los hombres y en aquellos con peores condiciones laborales y reconocimiento social y profesional. A la segregación horizontal se une la vertical, que hace que las mujeres ocupen en mucho menor proporción que los hombres puestos de gestión y responsabilidad en las instituciones y empresas. Todo ello hace que las mujeres tengan salarios menores a los hombres y que esa desigualdad se refleje también en las prestaciones sociales vinculadas con su participación laboral como los subsidios por desempleo o las pensiones, donde las brechas de género observadas son aún mayores que durante la vida activa o en el empleo.

Si mujeres y hombres tienen una participación diferenciada en el mercado de trabajo, la tienen mayor aún en el ámbito doméstico, en lo que conocemos por trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Y no sólo vinculado al cuidado de los dependientes, niños y niñas y personas mayores, sino también de los independientes, de la gestión del hogar.

En la familia, más del 70% de todas las horas de trabajo no remunerado y de cuidados que necesitamos para el mantenimiento del hogar, para el mantenimiento de las personas dependientes, pero también de las independientes, lo realizan las mujeres. En las encuestas de Empleo del Tiempo en España (EET), 2002-03 y 2009-10 aparece que más del 90% de las mujeres españolas dedican diariamente más de 4 horas de media al trabajo de cuidados frente a menos de tres cuartas partes de los hombres, y ellas les dedican 2 horas y 37 minutos más que los hombres en 2002-03 y 1 hora y 57 minutos en 2009-10.

Esta carga de trabajo doméstico y de cuidados sumado al trabajo remunerado supone una carga de trabajo total diaria para las personas empleadas, tanto mujeres como hombres, que supera las 10 horas y media. Sin embargo, al concentrarse más las mujeres en el trabajo de cuidados, éstas se ven más afectadas en términos de empleabilidad, en los tipos de empleos a los que pueden acceder y en sus posibilidades de desarrollo profesional. Por ejemplo, una situación de desempleo conduce a un incremento en el tiempo dedicado al estudio por los hombres y a un incremento en el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados por las mujeres, reduciendo sus posibilidades de encontrar un empleo. Respecto a los tipos de empleo a los que pueden acceder, mientras que no se observan casi diferencias en el trabajo doméstico y de cuidados entre los hombres asalariados a tiempo completo o a tiempo parcial, para las mujeres hay una brecha de una hora, mostrando las restricciones y condicionantes a los que se ven sometidas las mujeres que quieren trabajar en el mercado y se evidencia como los contratos a tiempo parcial de las mujeres se caracterizan por ser de menos horas que los de los hombres.



De hecho, si sumamos un trabajo y el otro, los hombres disponen de más de una hora al día que las mujeres para emplear ese tiempo en lo que quieran: formarse, participar más en el sindicato para que los puedan nombrar por ejemplo, secretario de organización, reciclarse para buscar otro trabajo, simplemente buscar activamente empleo... Sólo con los datos de uso del tiempo en la mano, las mujeres disponen de mucho menos tiempo al día para buscar activamente empleo, a lo que habría que sumar otros inconvenientes como la menor flexibilidad horaria vinculada con los problemas de conciliación y la menor movilidad geográfica.

A estas diferencias hay que sumar un desigual acceso a los recursos como el crédito o en otros ámbitos la tierra, pero también a los espacios de poder y de toma de decisiones, sobre todo en el ámbito financiero, que es uno de los que concentra más poder y curiosamente, es uno de los ámbitos profesionales más masculinizados. Esto es especialmente grave en el contexto institucional europeo sobre todo a raíz del Tratado de Maastricht en 1992, porque es en esas instancias donde se están tomando decisiones políticas que afectan a todas y todos y que sin embargo, escapan del control democrático.

En definitiva, si estamos en una situación diferenciada, es normal que hayamos participado de manera diferente en la generación de esta crisis. Al no estar en los espacios de toma de decisión de los espacios financieros, y que suframos de manera desigual el impacto de esta crisis.

Me gustaría hacer un inciso. Se ha discutido mucho en distintos ámbitos dentro del feminismo sobre la conveniencia de llamar a lo que nos está ocurriendo crisis en tanto en cuanto, las mujeres ya estábamos previamente en crisis, sobre todo en lo que se conoce como crisis de los cuidados.

Coincidiendo en que la economía estaba ya enferma y que las mujeres ya estábamos envueltas en muchas crisis, pienso que ahora le ha dado un infarto a la enferma y le están poniendo un tratamiento equivocado, y que por tanto, es legítimo también desde una perspectiva feminista, hablar de crisis económica, sobre todo a raíz del cambio de políticas para combatir la crisis en la primavera de 2010, cuando viramos a lo que se ha dado a conocer como políticas de austeridad. Aunque en realidad se trate de políticas de recortes y de reformas ya que se está recortando de manera selectiva. Sin duda, estamos frente a las conocidas políticas deflacionistas, las políticas neoliberales de antes, pero a las que les hemos añadido la cantinela moral de que hay que ser austeros. Porque eso todo el mundo más o menos lo entiende: no podemos gastar por encima de nuestras posibilidades. Lo que supone la justificación moral y políticamente perfecta para hacer los recortes y las reformas.

Sin que ello suponga que nos están sacando o nos van a sacar de la crisis, ya que nunca, salvo excepciones de países muy pequeños y normalmente con devaluaciones de la moneda y con pactos precisamente de carácter nacional con los sindicatos, se ha salido de una crisis de estas características con políticas de austeridad. Lo que se está haciendo es realmente un pulso, una lucha, un cambio de modelo, en el que se nos está “desempoderando”, se nos está empobreciendo y desmontando la todavía débil democracia que teníamos. Porque cada vez tenemos muchas menos posibilidades y herramientas para un control democrático sobre lo que nos ocurre.

Antes he hecho referencia a las instituciones europeas, sobre todo a raíz del Tratado de Maastricht, y el mejor ejemplo, sin duda, es el Banco Central Europeo, el más independiente del mundo, un banco central que solamente tiene como mandato el control de la inflación, y no el del pleno empleo como sí tienen otros bancos centrales. La inflación no es que sea buena para nadie, pero para quien de seguro que no es positiva es para los que tienen el capital. Por eso son importantes las políticas deflacionistas, para favorecer los intereses de los acreedores.

Ese es el único mandato que tiene el Banco Central Europeo, que además es un banco completamente independiente, que es el que toma las decisiones. Y nosotros no tenemos ningún control sobre esas decisiones. Otros bancos centrales tienen además el mandato de generar empleo y son el prestamista de última instancia, pudiendo prestar a los Gobiernos, como hace la Reserva Federal Norteamericana, como hace el Banco de Japón, como hace el Banco de Inglaterra, como hacen prácticamente todos los bancos centrales del mundo.

De hecho, si quitáramos todos los intereses que estamos pagando a la banca privada por la deuda a no podernos prestar directamente el BCE, posiblemente no habría que haber hecho ningún recorte.

Por tanto, esto redundaría en la idea de que estamos ante un cambio de modelo económico e institucional y como siempre ha ocurrido, vendrá de la mano de un nuevo orden de género.

## Impacto diferenciado en mujeres y hombres

Si vemos lo que ha pasado en crisis anteriores en diversos países, hay tres hechos estilizados que se repiten siempre, sobre todo en las crisis que se han sucedido –más de cien-, desde que se dio el cambio de modelo económico en los años setenta y comenzara a diseñarse este modelo neoliberal que ha entrañado un reparto cada vez más desigual entre capital y trabajo y un control democrático de la política económica cada vez más deficiente. Estas crisis nos permiten tener un laboratorio donde ver qué suele ocurrir en las crisis económicas desde una perspectiva de género. Es obvio que cada crisis es distinta, afecta de manera diferenciada a los distintos países y se produce en distintos momentos históricos, sin embargo, los hechos estilizados que encontramos repetidos nos permiten acercarnos a las consecuencias de género de un proceso no acabado como es la actual crisis económica. Especialmente interesante es la experiencia de las crisis de los países asiáticos y las de los latinoamericanos, ya que el Fondo Monetario Internacional les impuso recetas de austeridad a cambio de préstamos tal y como está haciendo con nosotros la llamada Troika.

Paula Rodríguez Modroño y yo hemos analizado las principales crisis económicas de los últimos cien años y encontrado tres hechos estilizados: que de las crisis se sale con una intensificación del trabajo de las mujeres; que el empleo de los hombres se recupera siempre antes que el de las mujeres, una vez que termina la crisis; y tercero, que hay retrocesos en los avances de igualdad conseguidos en épocas de bonanza, aún a pesar de las contradicciones que suelen aparecer en estos periodos de fuerte crecimiento.

Pues bien, ¿podemos encontrarlos en la actual crisis? ¿qué podemos ver?.



**Primero**, respecto a la intensificación del trabajo de las mujeres, parece que en el corto y medio plazo, está claro. Cuando me refiero al trabajo, lo hago al remunerado y al no remunerado siguiendo el criterio de la tercera persona por el que trabajo sería toda aquella actividad que podría realizar una tercera persona a cambio de un salario.

A lo largo de la crisis ha aumentado la tasa de actividad femenina. Por una parte, como continuación a una tendencia que en España es clara desde la década de los ochenta del pasado siglo, y es la cada vez mayor incorporación de las mujeres jóvenes, sobre todo las que tienen estudios, al mercado de trabajo. Y por otra, han entrado durante la crisis, mujeres mayores de 40 o 45 que no habían participado con anterioridad. La actividad mide la voluntad de participar, de estar empleada o buscando activamente empleo. Por tanto, no implica que ese aumento de la tasa de actividad se haya traducido necesariamente en un aumento de la tasa de empleo, como de hecho, no ha sido el caso.

En un estudio que hemos realizado Tindara Addabbo, Paula Rodríguez Modroño y yo misma sobre los cambios en las tasas de actividad de hombres y mujeres durante la crisis económica, no sólo constatamos un aumento de la tasa de actividad femenina, mientras que disminuye la masculina, sino que podemos observar como la participación laboral de muchas mujeres sigue estando vinculada o unida a la situación laboral de los maridos. Por lo que un episodio de altísimo paro y deterioro de las condiciones de trabajo como estamos viviendo, debe traducirse en un aumento de la tasa de participación de las mujeres. Así, los resultados que obtenemos es que las mujeres aumentan la probabilidad de estar en el mercado de trabajo un 25% si su marido está en el paro –mientras que si la que está parada es la mujer, el hombre solo la aumenta en un 0,7%. Prácticamente, las mismas cifras y diferencias por género se repiten si el cónyuge está a tiempo parcial o si es autónomo.

Al mismo tiempo también hay una mayor participación en la economía informal, y sobre todo también hay un incremento –o se espera– del tiempo de trabajo no remunerado. Esto es así por dos cuestiones principalmente: primero, si bajan las rentas familiares, muchísimos bienes o servicios que antes se adquirían en el mercado, ahora pasan a ser provistos en el seno del hogar o por parte de la familia, normalmente, las mujeres. Y sobre todo, como consecuencia de la desaparición y deterioro de los servicios públicos.

De nuevo, si vemos las estadísticas de uso del tiempo tenemos pistas que nos llevan a pensar que si se produce este aumento, será de manera desigual entre mujeres y hombres. Por ejemplo, si comparamos el diferente tiempo que emplean mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados en una familia con y sin servicio doméstico, observamos como el tiempo que dedican los hombres permanece prácticamente inalterado, mientras que en el de las mujeres se produce una gran disminución en el caso de las que pertenecen a las familias con servicio doméstico y las que no. Por tanto, el trabajo que se sigue sustituyendo –y viceversa–, cuando se contrata a una tercera persona, es trabajo femenino.

No obstante, el impacto mayor se espera venga de la mano de la disminución del gasto público social, porque las mujeres no solamente somos las principales usuarias de los servicios sociales, sino que somos las sustitutas naturales –entiéndase “naturales” por lo que la sociedad espera que seamos y así se nos ha socializado desde la infancia y a lo largo de toda nuestra vida – de esos servicios. Por ejemplo, los recortes en sanidad están suponiendo en muchos casos que se de alta a las personas tras las operaciones

con mayor celeridad de lo que se producía con anterioridad o sería clínicamente deseable. Lo normal es que esas personas sigan necesitando cuidados que a no ser que el enfermo o la familia dispongan de renta suficiente para externalizar ese cuidado, lo normal es que éste recaiga en algún miembro de la familia y la experiencia y las estadísticas nos dicen, que ese miembro suele ser de sexo femenino. Otro ejemplo, si los recortes en educación implican la desaparición de las aulas matinales, las becas de comedor o las clases de refuerzo, de nuevo, alguien en la familia se tendrá que hacer cargo de los cuidados necesarios para ese menor. Lo que no sólo supondrá más tiempo de trabajo no remunerado, sino una menor disponibilidad de horarios para conciliar. ¡Y qué decir de la Ley de Dependencia! A pesar de los problemas que ya tenía la Ley, ahora con los recortes, los riesgos de intensificación del trabajo de las mujeres son claros, a través de un proceso de reprivatización de los cuidados.

Reprivatización de los cuidados que debe entenderse en el seno de una estrategia general de privatización, que no implica solo que existan activos pasen del sector público al privado, sino que lo público se inhiere de la responsabilidad para con la ciudadanía; la responsabilidad pasa al ciudadano, a la ciudadana, al individuo.

Esta tendencia más general en la que se inserta la reprivatización de los cuidados es en la que se incluyen procesos que están ahora mismo en ebullición como la tendencia que venimos observando hacia la promoción del autoempleo, la empresariedad, etc, quedando los afectados fuera del derecho laboral, o achacar los problemas asociados con el paro o la pobreza a la responsabilidad del individuo que las padece.

Obviamente, todo esto debe unirse con una disminución de oportunidades de trabajo decente, la formación de lo que se empieza a conocer ya como el “precariado”. Antes se hablaba del proletariado, ahora tenemos que empezar a hablar del precariado, porque en las reformas laborales, que falsamente nos han vendido, como un instrumento para crear empleo, no crean empleo, el empleo lo crea la demanda efectiva de bienes y servicios; y las reformas laborales recientes van principalmente encaminadas a concluir un proceso de desempoderamiento de las y los trabajadores, a precarizar aún más las relaciones laborales de la mano de una bajada de salario para que los beneficios sean aún mayores, para que el reparto de la tarta siga siendo más desigual.

En este sentido, sería importante destacar que España ya es el país de la Unión Europea con mayor desigualdad económica, en el que más ha aumentado la desigualdad económica durante la crisis, y que hasta los burócratas de la UE se asombraban de los beneficios que habían reportado las grandes empresas españolas, decían no entender “cómo puede ser que estén reportando más beneficios que en ningún otro país cuando se está despidiendo a gente y se están bajando los salarios”. De hecho, el semanario británico *The Economist*, publicó el otro día un estudio donde aparecía que España, junto con Italia, era el país de toda la UE en el que había más diferencias dentro de una empresa entre el salario del trabajador o trabajadora medio con el del ejecutivo/a.

Esto nos lleva al segundo hecho estilizado que encontramos en nuestro análisis de las crisis precedentes, que una vez pasada la crisis, el empleo de los hombres se recupera siempre antes que el de las mujeres. Como aún no ha acabado la crisis nos movemos en el terreno de las conjeturas, pero existen algunas cuestiones analizadas en los estudios de economía feminista que nos dicen que es posible que esta consecuencia también se de en esta crisis.



El que disminuyan las oportunidades de empleo, y sobre todo que haya mayor precariedad en el mercado de trabajo, nos viene mal a todos –los que dependemos de un salario como medio material de vida-, también para que los hombres, especialmente si queremos que éstos se corresponsabilicen y puedan conciliar. Pero a las mujeres nos viene especialmente mal, no solo porque estamos en los sectores más precarizados sino sobre todo por la retroalimentación que se produce entre la desigualdad que se da en el mercado de trabajo y la que se da en la familia y que está en la base de la discriminación laboral que sufren las mujeres.

De hecho, sabemos que cuando nace un hijo o una hija, se suelen hacer los cálculos del coste-beneficio exclusivamente con el salario de las mujeres, y si este es cada vez más bajos y los servicios de cuidado se encarecen más al dejar de estar provistos desde instancias públicas o incidir en la práctica del copago, los incentivos al abandono del mercado de trabajo seguirán aumentando para aquellas mujeres que decidan ser madres o las que tengan que cuidar a otros miembros de su familia. Normalmente, en ese cálculo coste-beneficio se adopta una postura cortoplacista, sin tener en cuenta las consecuencias que en el medio y largo plazo tiene el abandono del mercado de trabajo por las dificultades de reinserción sobre todo en puestos que cierta cualificación o en la vejez, por quedar condenadas a las pensiones asistenciales, no contributivas, que son las más miserables de todas.

Por tanto, a mayor precariedad en el mercado de trabajo, menor es la capacidad de negociar tiempos y trabajos en el hogar, lo que conlleva un recrudescimiento de la especialización por género en la familia. Peor es la situación en la familia, mayor dificultad en el mercado por la retroalimentación constante que se produce.

¿Qué consecuencias tiene esto a su vez? Pues obviamente que la empleabilidad de las mujeres, es decir la posibilidad de que en un momento determinado te contrate alguien, o de que tú te contrates a ti misma, va a disminuir enormemente, porque si tu trabajo se ha intensificado, si tienes que dedicarle más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados, tu disponibilidad va a ser menor. Si además empeoran las condiciones de negociación en la familia, tus posibilidades de emplearte van a ser peores.

En el mercado de trabajo se produce un fenómeno que llamamos discriminación estadística: y es que los empresarios y empresarias tienen información imperfecta sobre la persona o personas a las que quieren contratar o promocionar. De ahí que además de lo mucho o poco que sepan de las características individuales, echan mano de la información de las características grupales que están alimentadas por los estereotipos. Los estereotipos funcionan en todos los ámbitos de la vida. Todos echamos mano de los estereotipos, incluso cuando no queremos echar mano de los estereotipos, porque los estereotipos funcionan como si fuera natural, algo que realmente no es sino una construcción social, cultural e histórica. Asumimos que el papel fundamental de las mujeres es la familia, que están menos comprometidas con el trabajo, que están menos dispuestas a viajar, a hacer horas extraordinarias, a ascender, a formarse, a tener una posición de responsabilidad... y no cuestionamos por qué eso es así. Es cierto que los estereotipos están alimentados por la realidad, pero eso no quiere decir que la realidad sea natural o inamovible... aunque, desgraciadamente el estereotipo también alimenta la realidad.

Por tanto, si se intensifica el trabajo de las mujeres y disminuye su disponibilidad y flexibilidad, también disminuyen sus opciones de ofertar con igualdad de oportunidades su trabajo y de ser empleada, lo que necesariamente se traducirá en una menor

presencia de mujeres en el mercado, o un aumento de la presencia a tiempo parcial en sectores más precarios, lo que a su vez empeorará la capacidad de negociación de las mujeres de tiempos y trabajos en el hogar. A esto habría que sumar, que las consecuencias del recorte en gasto público social no sólo se dejan sentir en un incremento de las necesidades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las familias sino en menos oportunidades laborales en sectores muy feminizados como son educación, sanidad y servicios sociales. De hecho, más del 70% de todo el empleo público fijo que se ha perdido con la austeridad ha sido femenino.

No obstante, las consecuencias a corto plazo vinculadas a las menores posibilidades de ofertar y ser contratadas por las mujeres, hay que unir efectos a medio y largo plazo que pueden ser más preocupantes. Si el estereotipo de las mujeres principalmente en casa y los hombres especializados en el mercado se refuerza, también lo hará la realidad por la retroalimentación a la que me he referido con anterioridad.

Y si ese estereotipo se refuerza, no solamente disminuyen las posibilidades de ser empleada, de promoción, etc., de las mujeres que hayan decidido de manera voluntaria, aunque tendríamos que ver hasta qué punto ese voluntarismo está vinculado con la socialización que han recibido, que por supuesto lo está, y sobre todo con la pérdida de oportunidades, que por supuesto lo está, sino también a aquellas que hayan decidido que no van a tener hijos o que no van a tener pareja, o que quieren hacer una carrera siguiendo un patrón de comportamiento “masculino”. Porque los estereotipos nos afectan a todas y a todos.

¿Y adónde nos lleva esta disminución de la empleabilidad? Creo que a un aumento del trabajo a tiempo parcial, que ya se observa clarísimamente en el tipo de empleo que se está creando en la actualidad. Esto también es cierto para los hombres. Estamos asistiendo un aumento de la población subempleada que medimos por el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial pero que querrían tener un trabajo a tiempo completo.

Los famosos *minijobs* ya están aquí. La gran parte del empleo que se ha creado es empleo a tiempo parcial, y el 75% de ese empleo parcial es empleo femenino. Además encaja perfectamente en un contexto de un Estado que se inhibe del gasto social, que se inhibe de hacer una reforma fiscal que permitiría otro tipo de servicios, otro tipo de sociedad.

Obviamente, todo ello supone llegar a la **tercera consecuencia**: un retroceso en los avances previamente conseguidos en igualdad. Que si bien eran modestos y estaban cargados de contradicciones pintaban un futuro más halagüeño.

Me he referido principalmente a los retrocesos que se han dado y se pueden dar en el ámbito económico, pero esto va más allá, como prueban la reforma de la justicia, la de la interrupción voluntaria del embarazo, o la de la administración local –por la que desaparecerán los centros de atención a las mujeres y muchas posibilidades de negocio para pequeñas empresas o cooperativas de mujeres. La desaparición de los centros de atención a las mujeres será muy dañino en el ámbito rural y los pequeños y medianos municipios a pesar de tratarse de una reforma que está pasando bastante desapercibida.

Resumiendo y concluyendo, cualquier alternativa para salir de esta situación y evitar las consecuencias que se han adelantado, tiene que pasar en primer lugar por acabar



con las llamadas políticas de austeridad, que suponen un engaño para la ciudadanía. Primero, porque no son políticas de austeridad, sino políticas de recortes específicos y políticas de reformas, que simplemente están cerrando un modelo que ya se diseñó en los años setenta, que fue el primer cambio; que tuvo un segundo hito donde hubo otra segunda vuelta de tuerca con la caída del muro de Berlín, la reunificación alemana y el Tratado de Maastricht; y ahora la crisis está sirviendo de excusa, con esta culpabilización que nos están transmitiendo a través de la palabra “austeridad”, a través de esta moralina de que hemos gastado por encima de nuestras posibilidades. La salida por tanto es acabar con esta reforma, y sobre todo con los recortes que estamos sufriendo en democracia.

Cualquier cambio que se haga, cualquier nuevo modelo o parcheo al modelo o al sistema tiene que tener en cuenta todo el trabajo que se realiza para el sostenimiento de la vida de las personas. Lo que se contabiliza es solo la punta del iceberg, lo que tiene expresión monetaria y pasa por el mercado, pero el trabajo necesario para el sostenimiento de la vida de las personas es mucho más amplio y se realiza en gran parte en el ámbito doméstico, aunque no solo. Esto hay que tenerlo en cuenta desde el punto de vista estadístico, desde el punto de vista analítico y desde el punto de vista político de tal manera que podamos llegar a repartos más equitativos del trabajo y no solo del empleo.

En este sentido, es necesario avanzar en corresponsabilidad. Y no me refiero solamente a los hombres, que tienen que avanzar mucho en corresponsabilidad, me refiero a las instituciones, sobre todo al Estado, me refiero a las empresas, que también se tienen que corresponsabilizar, y también a los sindicatos.

Y sin duda hay que avanzar en un empleo de calidad –protegido por un derecho laboral-, y en un reparto de la tarta –de los beneficios-, por supuesto, muchísimo más igualitario y más digno.

Y en cualquier caso, digamos a medio o largo plazo, hay que cambiar este sistema, un sistema que es generador de desigualdades, y donde las políticas de igualdad no entran, no penetran. Pueden brillar en un momento en el que el Estado tiene ingresos, como hace unos años, que con el boom de la construcción tuvo muchos ingresos y pudo gastar y poner en marcha muchísimas políticas. Pero, ¿qué ha pasado? Que en cuanto esos ingresos han faltado, lo primero que se han llevado por delante han sido las políticas de igualdad. Os recuerdo que el Ministerio de Igualdad, que quitó el mismo Gobierno que lo puso, suponía solamente el 0,03% de todos los presupuestos generales del Estado, el 0,03%. Y aun así se quitó. En parte también porque, obviamente, la igualdad era la primera vestal que había que tirar al volcán porque realmente no se consideraba que fuera algo importante.

Se cometió un gran error, no solamente por una cuestión de justicia, sino también por una cuestión de eficiencia económica y de sostenibilidad de un modelo social, económico y político más equitativo e inclusivo. No hay que olvidar que como desarrollamos Juan Torres y yo en nuestro libro “Desiguales”, la desigualdad está en el origen de la crisis y por tanto, la igualdad se convierte en la mejor política para salir de la crisis.

Y sin duda nos hacen falta otros valores. Porque el problema que también tenemos es que el neoliberalismo no es solamente un modelo económico; es también un modelo político y es un modelo social, es un modelo cultural. Y nos han seducido, han hecho un tipo de ciudadano, de ciudadana, un tipo de persona, un tipo de consumidor que

tiene unas preferencias y unas prioridades que favorecen la perpetuación de este sistema económico y político. Porque la mayoría de la gente sí que está por un reparto más solidario, sí que seguramente quiere que haya menos desigualdades, pero también quiere tener su segunda residencia, quiere tener su segundo coche, etc. Nos hemos metido en una vorágine de consumismo, de acumulación y de egoísmo en gran medida, y de avaricia. Mientras eso no cambie, difícilmente vamos a poder cambiar la economía y difícilmente vamos a poder cambiar también las estructuras políticas.

### **Respuestas a preguntas planteadas:**

Respuesta a una pregunta sobre decrecimiento: aunque he dicho que no se puedan tener tres coches, dos casas, etc., no estoy de acuerdo con la palabra “decrecimiento”. Yo niego la mayor, es decir, llevo años diciendo que los modelos basados exclusivamente en el crecimiento no valen. El producto interior bruto (PIB), es eso, muy bruto, a la hora de reflejar la naturaleza real de la actividad y las relaciones económicas: entre otras limitaciones, no refleja los daños ambientales y otros efectos externos, no tiene en cuenta la calidad, ni los aspectos distributivos, ni el valor que tienen las actividades económicas que no tienen expresión en dinero. Por tanto, no creo que la solución sea solo decrecer. Cómo le vamos a ir hablando realmente de decrecimiento a personas que no tienen empleo, a familias que no tienen qué comer o a amplísimas zonas del mundo, como África, que es que todavía no les ha llegado ni el crecimiento; Lo que hay que hacer es crecer mejor, redistribuir mejor y de manera más respetuosa con el medioambiente y las personas, todas las personas independientemente del país en el que hayan nacido o el sexo con el que llegaron al mundo.

Pero abrazar el decrecimiento como una religión, me parece que puede tener sus problemas, y especialmente para las mujeres, porque producir y consumir menos puede significar que en vez de comprar pañales tenemos que limpiarlos en las casas. ¿Quién los va a limpiar en las casas? Si tomamos menos del mercado, ¿con qué lo vamos a sustituir? ¿Con trabajo doméstico y de cuidados? ¿Cómo se hace eso sin haber resuelto antes la desigualdad entre hombres y mujeres? ¿No podemos pensar que eso se haga incurriendo en mayor desigualdad? El decrecimiento es una idea seductora pero hay que ponerla en su justa medida.

### **Respuesta a pregunta sobre estrategias feministas:**

Finalmente quiero insistir en la necesidad de empoderar a las mujeres. El que nos empoderemos las unas a las otras es fundamental. Reivindicar la paridad en todos los ámbitos de decisión, de expresión. En las tertulias televisivas o radiofónicas tiene que haber hombres y mujeres, no sólo porque hay suficientes expertos y expertas a quien acudir sino porque se puede dar un punto de vista distinto, en parte porque como he dicho al principio de mi exposición, prácticamente todo nos afecta de una manera diferenciada. Por ejemplo, si hay una mujer presente en una tertulia, determinados temas dejan de trivializarse o se tratan con menor ligereza.

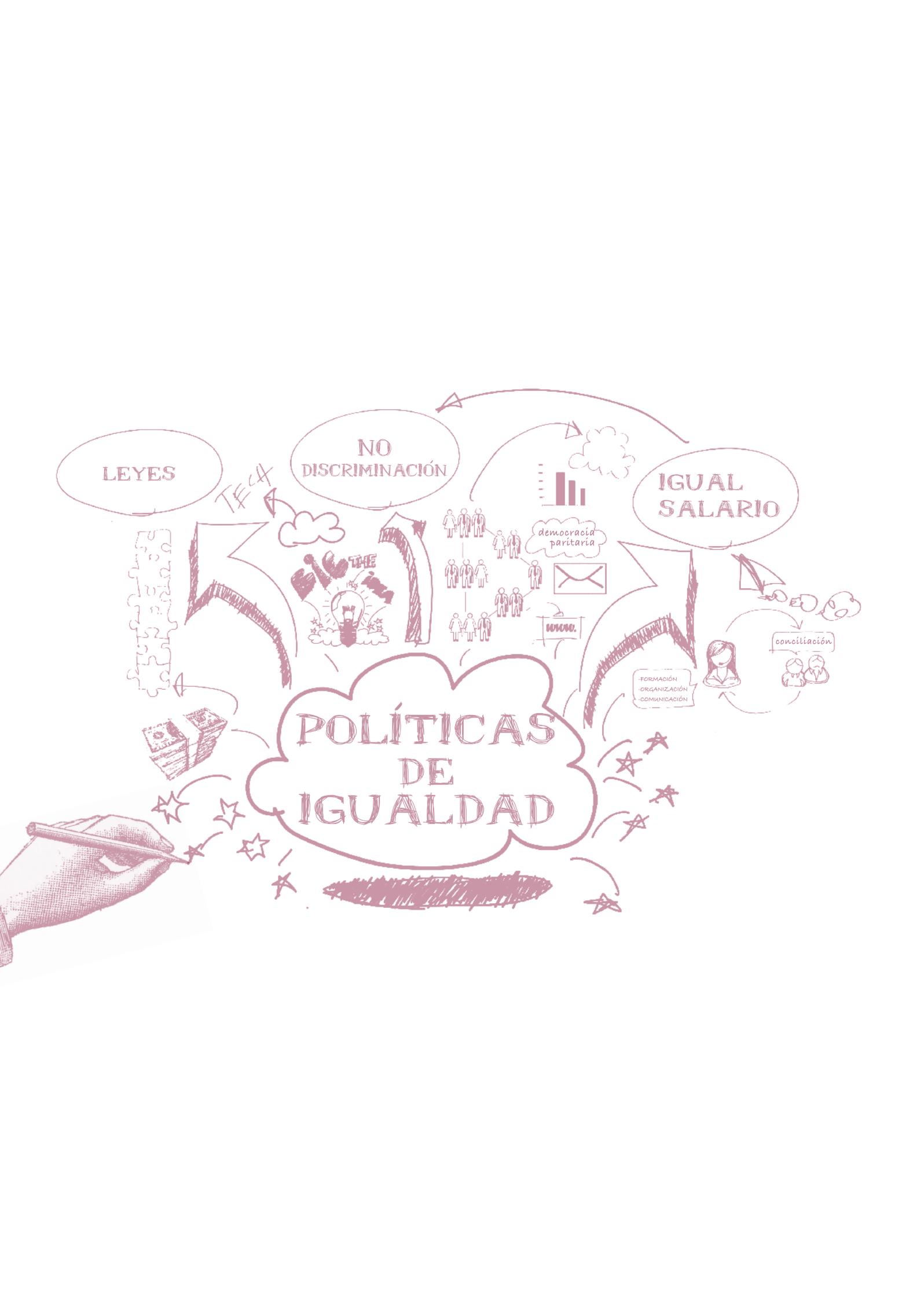
Es cierto que el ámbito de los medios de comunicación es muy complicado porque conllevan una exposición pública, con lo que cualquier fallo puede ser fatal. Eso hace

que haya muchas mujeres muy preparadas que no se atreven a dar el paso y ponerse delante de una cámara o un micrófono. En muchos casos, las más preparadas, son las que más vergüenza tienen al error. Mientras que muchos hombres no tienen problema en hablar de todo porque el ámbito público siempre ha sido su ruedo, muchas mujeres tenemos más cautela porque nos ha costado mucho más llegar a donde estamos y hemos tenido que calcular mucho no cometer ningún error. Aún así hay que estar.

Igualmente, es muy importante tejer redes. Y es muy importante tejer redes de mujeres desde distintos ámbitos, que las académicas tejamos redes con las políticas, con las sindicalistas, con las activistas, con las periodistas, que saltemos esos espacios que los hombres han compartimentado y tejamos redes comunes como estrategia fundamental de empoderamiento.

Quisiera acabar con una reflexión sobre el papel que han cumplido los sindicatos durante la crisis que han sabido ver la importancia de crear un frente cívico a pesar del rechazo que años de alejamiento de la sociedad y de propaganda adversa han construido. Aún así, no es suficiente, hay que sumar a más personas y desterrar el cainismo. Para combatir no ya la crisis sino el modelo de sociedad que nos están imponiendo a costa de la crisis, es necesaria una unidad ciudadana más allá de las siglas donde las propuestas feministas y la agenda de las mujeres tienen que ocupar un lugar privilegiado. El feminismo es precisamente, uno de los movimientos más revolucionarios, más pacíficamente revolucionarios, y que además lleva en sus raíces, lleva en su esencia la igualdad y la transformación social. Tenemos que colocarnos con nuestra propia agenda de mujeres, porque siempre que ha habido algún tipo de revolución, nunca ha habido igualdad para repartir para nosotras, por lo que necesitamos nuestra propia agenda, nuestra propia agenda feminista. Creo que las mujeres tenemos mucho que aportar, mucho que decir y mucho espacio que ganar.





LEYES

NO DISCRIMINACIÓN

IGUAL SALARIO

POLÍTICAS DE IGUALDAD

TECH

democracia paritaria

FORMACIÓN ORGANIZACIÓN COMUNICACIÓN

conciliación

THE

WWW

# MUJERES Y ÁMBITOS DE TOMA DE DECISIÓN.

## LA LEY DE IGUALDAD Y LA DEMOCRACIA PARITARIA: AVANCES Y DIFICULTADES

**BEGOÑA SAN JOSÉ**

*Fórum de Política Feminista*

### **1. El empoderamiento de las mujeres está en la esencia del feminismo**

Como dice Celia Amorós, el feminismo quiere poder, no es contracultural o marginal. Y el poder tiene un doble significado, el individual, como potencia o capacidad de una persona para actuar según su deseo, y el social, como capacidad de influir igual o más de lo que eres influida en relación con otra u otras personas.

El poder es siempre de colectivos, y es mayor cuanto más cohesionado por pactos está el colectivo. Por ello, el poder de una mujer siempre depende del poder del conjunto de las mujeres. Ante el patriarcado, que es un sistema de pactos interclasistas entre varones, las mujeres hemos de ser capaces de pactar estrategias y acciones para lograr la igualdad.

Aunque todo feminismo haya empezado como una reivindicación de élites, tiene que tender puentes con el genérico mujer para que las posiciones de poder del movimiento le sirvan al genérico mujer y viceversa. Sólo así conseguiremos no privilegios sino derechos universales que cambien la sociedad.

Todo poder tiene dos componentes: legitimación, o interiorización por las personas subordinadas de su conveniencia o inevitabilidad, y coerción, que es la fuerza para imponerlo por ley, cuyo incumplimiento conlleva una penalización, o por fuerza física, económica, etc.

## 2. Tres hitos del empoderamiento feminista: voto, paridad y democracia participativa.

Ha habido tres hitos, tres grandes conquistas feministas para la igualdad política de las mujeres:

- **El derecho al voto.** Esta reivindicación política y de largo alcance configuró políticamente al feminismo y a las organizaciones autónomas de mujeres en la segunda mitad del siglo XIX, a partir de la Declaración de 1848 Seneca Falls, y el primer tercio del XX, y estuvo en el trasfondo de los pactos para la abolición de la esclavitud en 1865 que cuenta la película “Lincoln”, que sólo menciona el voto de las mujeres muy de pasada. El voto para participar en la política general no ha sido suficiente para la igualdad, de ahí que un siglo después, desde los sesenta, demandamos también políticas específicas.
- **La Democracia paritaria,** como llamó la Declaración de Atenas 1992 al derecho igual a ser votadas, ha hecho que en España en 30 años pasemos del 5% al 38% de mujeres en los casi 70.000 cargos parlamentarios y municipales de elección directa. La imposición de cuotas en la Ley de igualdad de 2007, que superó el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Partido Popular, al declarar la sentencia (STC 12/2008) que la igualdad real es “elemento definidor de la ciudadanía”, hemos logrado, además, que tenga el 63,7% de la opinión pública a favor (CIS, Barómetro de marzo 2010).
- **La Democracia participativa** establece formas complementarias al voto para la participación individual (referéndum, transparencia) y colectiva de la sociedad civil, como la iniciativa legislativa popular y la interlocución de los poderes públicos con organizaciones feministas y de mujeres por la igualdad, reconociendo un poder colectivo de las mujeres. Parte de que el ser mujer conlleva una discriminación de hecho, que los gobiernos no pueden erradicar sin la aportación de las organizaciones de mujeres, que en esa interlocución se politizan autónomamente, no por adhesión al gobierno o a un partido. Algunos de sus cauces son los foros paralelos y los informes sombra de ONGs en la ONU, o los Consejos de Participación de Mujeres.

La enorme deslegitimación de la democracia representativa, manifestada en que el 75,8% de la población considera a “los políticos” y la corrupción uno de los tres principales problemas de España, exige nuevos enfoques y formas de democracia participativa, como plantea el movimiento 15M y su corriente Feminismos 15M, dando más importancia a la política en la calle. Una parte del movimiento feminista participa como Marea Violeta en la protesta en la calle contra los recortes y el desempleo, en alianza con la Cumbre Social, la Marea Ciudadana y otros movimientos.

### 3. Las cuotas, instrumento útil para la democracia paritaria

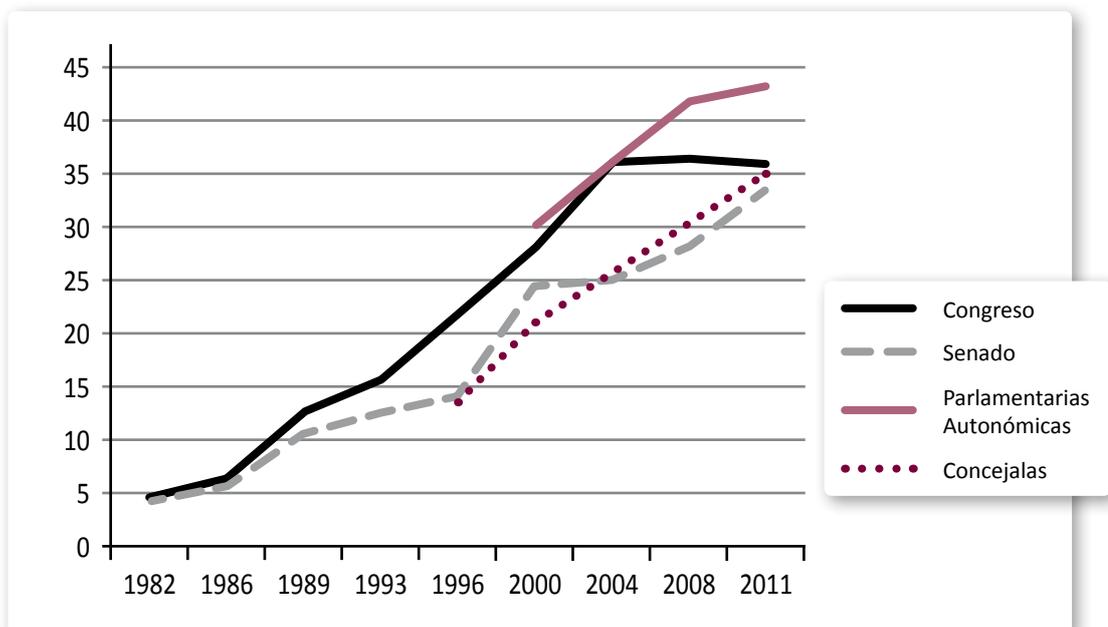
La cuota de mujeres en las listas electorales, asumida a finales de los 80 por el PSOE, IU y otros partidos políticos, marcó una inflexión no sólo en su representación en ayuntamientos y parlamentos, sino también en la de los partidos que la denostaban (e incluso lo hacen aún, como Dolores de Cospedal en su acto del 8 de marzo 2013, en que dijo que la cuota es “machista” y “ofensiva” para las mujeres).

Su imposición por la Ley de Igualdad de marzo 2007 produjo dos meses después, no sin incidentes, un incremento del 25,5 al 30,5% de mujeres entre los 66.115 concejales y en las siguientes (mayo 2011) en que se aplicó a los ayuntamientos de 3.000 a 5.000 habitantes, se elevó otros 4 puntos, al 34,9%. Los parlamentos autonómicos de Andalucía, Baleares, Castilla-La Mancha y el País Vasco, que tienen *leyes autonómicas más estrictas* en la exigencia de paridad, son las instituciones de elección directa más cercanas a la paridad.

En cambio, en el Congreso de Diputados ha habido un estancamiento más cercano al tercio de mujeres que a la paridad, con un leve descenso del 36,3% en 2008 al 36,0% en 2011. En el Senado, pese a elegirse por listas abiertas, se ha subido del 28,2 al 33,3% de mujeres.

La ventaja de la cuota es que es un mecanismo claro y general a lo ancho del mundo, y que sus resultados son medibles. Su principal inconveniente es que cantidad no es calidad, y ahí tenemos a las cuatro con presidentas autonómicas elegidas en 2011, que son las que más han bajado la paridad en sus gobiernos -Madrid (-25%), Aragón (-67%), Castilla La Mancha (-29%) y Navarra (-40%)-, las que han eliminado el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, los centros para mujeres maltratadas, etc. Un motivo más para que las feministas añadamos democracia participativa, con seguimiento de las políticas.

% DE MUJERES EN INSTITUCIONES DE ELECCIÓN UNIVERSAL DIRECTA



## 4. La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 ¿derecho blando o anulación de candidaturas?

El principio de presencia equilibrada por sexos, que define como el 60/40 “en el conjunto a que se refiera” no se limita a las candidaturas (Disposición Adicional 2ª). Pero, así como su incumplimiento ha sido causa de anulación o modificación obligatoria de bastantes listas electorales, por establecerse coercitivamente, sin embargo se regula en 11 materias y artículos como “derecho blando”, con los verbos procurar, promover, responder salvo razón fundada, etc, que, aunque algunas/os juristas creen que sirve para ir calando, el propio Consejo de Estado calificó de mala técnica jurídica, ya que la ley por definición es coercitiva, y para recomendar o fomentar están los incentivos de fomento.

Entre esos artículos de derecho blando en la LOIEMH están:

- ▶ Art. 16 Los poderes públicos “procurarán atenderlo en designación cargos responsabilidad”. Sin embargo, la proporción de mujeres en el Consejo de Ministros ha caído del 50% en 2008 al 31% en 2012, en las Secretarías de Estado del 31 al 23%, y no hablemos de los Comités de expertos designados para reformar las pensiones (1 mujer de 12) y el aborto.
- ▶ Art.24.2.d) en órganos de control y de gobierno de centros docentes.
- ▶ Art. 26.2.c) en la oferta artística y cultural pública.
- ▶ Art. 27.3.d) en los puestos directivos y de responsabilidad del Sistema Nacional de Salud.
- ▶ Art. 34.1 en las contrataciones del sector público.
- ▶ Art. 35 en los planes estratégicos de subvenciones.
- ▶ Art. 37.2 en los puestos de responsabilidad directiva y profesional de RTVE.
- ▶ Art. 38.2 en los puestos de responsabilidad directiva y profesional de EFE.
- ▶ Art. 51.d) en los órganos de selección y valoración de las Administraciones públicas.
- ▶ Art. 52 en los órganos directivos de la AGE y entes dependientes/vinculados.
- ▶ Art. 53 en los tribunales de selección y valoración para el empleo público.
- ▶ D. Adicional 3ª en la Comisión de Igualdad del Consejo del Poder Judicial.

Una redacción de la LOIEMH que no prosperó extendía el equilibrio de sexos a sindicatos y organizaciones empresariales, siendo estas últimas, tras las organizaciones religiosas, las más masculinizadas. La CEOE con gran reconocimiento y financiación públicos, no informa de cuantas mujeres hay entre los 38 miembros de su Comité Ejecutivo, sólo tiene 12 mujeres (20%) entre sus 61 consejeros y un 10% en su representación en el Consejo Económico y Social, ente público que dictamina leyes como la de violencia de género. En los órganos de dirección de las empresas del IBEX (Índice Bursátil Español) sólo hay un 7,2% de mujeres y en las presidencias de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación un 3,4%.

## 5. Legalidad y legitimidad de la paridad de sexos en la democracia representativa ¿Y en la participativa?

Como veíamos antes, las cuotas electorales establecidas tanto por la LOIEMH como por la Ley vasca 4/2005 de Igualdad han superado la impugnación de legalidad por el PP. Son positivos algunos de los fundamentos jurídicos de la STC 12/2008 (BOE 29.02.08) del Tribunal Constitucional como:

- El 2º que afirma “la amplitud del contenido del artículo 9.2 CE que se proyecta expresamente a la participación política y que a la idea de remover añade, además, las de promover y facilitar”
- El 4º insistiendo en que el artículo 9.2 CE expresa la voluntad de alcanzar no sólo la igualdad formal sino también la igualdad sustantiva, pues esa igualdad sustantiva es elemento definidor de la ciudadanía y requisito para la realización efectiva del libre desarrollo de la personalidad.
- El 5º, que señala que los partidos políticos deben hacer realidad el ejercicio del poder público de las mujeres (la mitad de la población) en coherencia con el principio democrático que reclama la mayor identidad posible entre gobernantes y gobernados.

Pero el fundamento jurídico 6º cae en la falacia de la simetría entre feminismo y machismo al afirmar que “no se impide la existencia de formaciones políticas que defiendan activamente la primacía de las personas de un determinado sexo, o que propugnen postulados que pudiéramos denominar «machistas» o «feministas»” y que, una vez cumplan con la presencia equilibrada por sexos, los partidos pueden defender la desigualdad en su acción política porque la nuestra no es una «democracia militante» frente a la difusión de ideas o doctrinas sexistas, racistas, violentas o fascistas.

La STC 13/2009 cambió la exigencia en la ley Vasca de Igualdad de una presencia mínima del 50 por 100 de mujeres por la del 40/60 de la LOIEMH, por lo que ya no pueden presentarse al Parlamento y las Diputaciones Forales Vascas candidaturas 100% de mujeres.

Respecto a la legitimación social de las cuotas, manifestada en que el 63,5% de la población estaba muy o bastante de acuerdo con “garantizar por ley la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos públicos” en el Barómetro de opinión del CIS en marzo 2010, no es ajena a la caída en picado de la legitimación de la democracia representativa en los últimos tres años, manifestada también por el Barómetro del CIS en marzo 2013: ven mal o muy mal la situación económica el 94,2% de la población y la situación política el 84%, y el 75,8% cree que los políticos y la corrupción son uno de los tres principales problemas de España.

Por tanto, el equilibrio de sexos en las candidaturas a parlamentos y ayuntamientos tiene una triple erosión:

- a) Como parte de la democracia representativa es arrastrado por su deslegitimación: “no nos representan”. Las alternativas son contradictorias no sólo por quienes las presentan (desde el 15M hasta Esperanza Aguirre, pasando



por IU y UPyD), sino por su contenido, porque unas buscan la *proporcionalidad*, la no penalización de las minorías, lo que beneficia a las mujeres, y otras buscan cercanía vía reducción del tamaño de la circunscripción electoral, hasta incluso hacerla unipersonal, lo que lamina a las minorías y a las mujeres, o magnificando las listas abiertas, pese a que una llevó a Luis Bárcenas a ser elegido 2 veces al Senado. En cualquier caso, la igualdad de sexos está perdiendo visibilidad y exigencia, incluso entre quienes, como el movimiento 15M y su importante corriente Feminismos 15M, destacan en la agenda política y social la necesidad de una “democracia real” mas participativa.

- b) Las mujeres mas visibles aupadas por las cuotas, aunque las nieguen (Cospedal, Aguirre, Sáez de Santamaría) no defienden la igualdad de género. Aunque subsiste cierta percepción de que las mujeres mejoran la política.
- c) Nos está costando generar movilización, “marea violeta”, no sólo contra el desempleo y la *desigualdad social* que generan las políticas de recorte en educación, sanidad y atención a la dependencia, sino también contra la *desigualdad de género* y la precarización y refamiliarización de los cuidados producida por esas políticas generales y por la casi desaparición de las políticas de igualdad, que en los ayuntamientos quieren eliminar por ley, y a nivel central eliminan de hecho al no asumir ningún Plan de Igualdad, incumpliendo la Ley de Igualdad y los convenios internacionales.

## 6. Economía feminista y Marea Violeta. Pactos entre mujeres y alianzas. Cumbre Social y Marea Ciudadana.

Para que la mayor presencia de mujeres en el poder político mejore la política para la igualdad social y de género es necesaria la incidencia social y política de nuestras reivindicaciones.

La principal es la exigencia de pleno empleo y de igualdad de género en su reparto. Pese a la igualdad a la baja en el paro, que afecta al 27,06% de las mujeres y el 25,58% de los hombres (EPA II Tr 2013), con incidencia mayor en jóvenes e inmigrantes, la centralidad del hundimiento de la construcción, unida a la resistencia de las mujeres, ha hecho que en los cuatro primeros años de esta crisis, a diferencia de las anteriores, no aumente la brecha de género en el paro, pero a partir de 2012 hay un cambio. El recorte del empleo público (ocupado en un 55,1% por mujeres) ha reducido en 2012 un 12%, 173.098 personas, el personal de actividades sanitarias y servicios sociales de alta en Seguridad Social. Como señalaba M<sup>a</sup> Luz Rodríguez en [www.eldiario.es](http://www.eldiario.es) de 26.07.13, de los 149.000 empleos creados en el II trimestre 2013, la mayoría en servicios, *el 72% han sido ocupados por hombres*, y en el último año el número de personas en paro ha crecido cuatro veces más entre las mujeres -235.400 frente a 49.100 hombres-, lo que supone un aumento del 1,59% del número de parados y del 9,06% del de paradas.

Pero no se entiende el empleo femenino sin relacionarlo con el trabajo de cuidados, en particular de la infancia y las personas en situación de dependencia. Porque, como

señala Alma Espino<sup>2</sup>, la desigual distribución entre trabajo doméstico no pagado y empleo pagado del tiempo en las vidas de mujeres y hombres es determinante de nuestra inferioridad social. Incluso Stiglitz, Amartya Sen y Fitoussi, en “Medir nuestras vidas”, señalan que sólo midiendo la producción doméstica no pagada, los bienes y servicios públicos y el valor del agotamiento de los recursos y la degradación del medio ambiente caben repartos igualitarios de la producción (el empleo) y el consumo.

Reconocer, repartir y remunerar el trabajo de cuidado de la infancia y de las personas en situación de dependencia es nuestra necesidad vital y nuestra respuesta a la crisis. No basta con que el INE estimara en 2008 que en España el valor del trabajo doméstico no pagado equivale al 27% del PIB, cifra similar a la producción del sector público, hay que repartirlo entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito familiar como en el social, creando servicios colectivos. La Ley de dependencia tuvo de 2007 a 2011, una aplicación deficiente porque:

- ▶ La financiación, que se preveía de un 3% del PIB, sólo llegó al 0,64% y está bajando.
- ▶ De 600.000 nuevos empleos previstos solo se han creado 165.000.
- ▶ De 2,3 millones de personas atendidas sólo se ha llegado a 760.000, y están bajando.
- ▶ La mitad de las prestaciones son pagas a la cuidadora familiar que perpetúan el reparto sexista de los cuidados.

Pero además sus tres reformas, sobre todo la de julio 2012, la están minando cubriendo a 34 personas menos cada día.

Del 3 al 5 de octubre 2013 se reúne en Carmona el IV Congreso estatal de Economía Feminista, y la economía feminista, ahora más que nunca, debe servir no sólo para visibilizar los cuidados, sino para repartirlos socialmente, lo que además supondría un aumento del empleo.

La Marea Violeta aglutina a decenas de grupos expresando en la calle desde febrero 2012 la protesta y la propuesta feminista, con manifiestos y campañas sobre la *igualdad en el empleo*, el *Impacto de Género de los Presupuestos*, por el Convenio 189 de la OIT y los derechos de las empleadas de hogar, contra el recorte de las políticas de igualdad, por la igualdad en las pensiones, por permisos iguales por nacimiento y adopción por la protección con servicios profesionales públicos de todas las personas en situación de Dependencia.

Participamos como feministas en las convocatorias de la Cumbre Social y de Marea Ciudadana, que, pese a las diferencias respecto al empleo y al Estado, nos permiten seguir trabajando para que la igualdad de género esté presente en la protesta contra el neoliberalismo y en la construcción de una alternativa basada en la dignidad e igualdad de las personas, sin distinción social ni de sexo.

2. La economía feminista desde América Latina, Valeria Esquivel y otras. Edit. ONU Mujeres 2012. Pag 191 y ss.

*¿Lograremos influir, o solo seremos influidas?*



EL PAPEL DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER  
Y LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN CCOO

3.1. SURGIMIENTO Y DESARROLLO  
DE LAS SECRETARÍAS DE LA  
MUJER DE CCOO

**ANTONIA MARTOS**

*Secretaria de la Mujer CCOO Andalucía*

**Pasado →**

¿Cómo nacen las secretarías de la Mujer? Recorrido.  
¿Cuál es su papel? Externo e interno.

**Presente →**

Participación de las mujeres en el sindicato  
¿Dónde estamos las mujeres? ¿Y cómo?

**Futuro →**

¿Estamos en peligro? ¿Hacia dónde vamos?  
¿En qué hemos avanzado? ¿Qué futuro queremos?

## ¿Por qué hablar del pasado?

La presencia de las mujeres dentro de CCOO siempre ha existido, desde 1976, aún cuando CCOO no estaba estructurado como sindicato.

Es a raíz del 1er Congreso Confederal, en 1978, cuando se constituye la secretaría de la Mujer a nivel estatal, fruto de una reflexión previa, basada en el análisis de la situación de las mujeres, tanto en el plano laboral como en el social.

Ya en el IV Congreso, en 1987, se plantea una medida de acción positiva para incrementar la presencia de las mujeres en los órganos de dirección, proponiendo una cuota del 25%, propuesta que fue rechazada.

Es en el V Congreso, en 1991, cuando se da un impulso estatutario, reconocimiento que se recoge de la creación de las secretarías de la Mujer en las estructuras territoriales y federaciones. Ya se empieza a hablar de la proporcionalidad en los órganos en función de la afiliación.

A raíz de la 1ª Conferencia “Un espacio sindical para hombres y mujeres”, que, curiosamente, se celebró en estas fechas, 17 y 18 de Junio, hace 20 años (1993), se le dio un gran impulso a la secretaría de la mujer y a las políticas de igualdad dentro de nuestra organización.

En Andalucía, en 1978, había una mujer en la ejecutiva, que teóricamente desempeñaba las funciones de la secretaría de la Mujer. Sin embargo, en la ejecutiva de 1979-1981 no se incluyó a ninguna mujer.

Es en el III Congreso, en 1981, cuando se insiste en la creación de la secretaría de la Mujer en Uniones Provinciales y Federaciones como iniciativa prioritaria de la defensa de los derechos, tanto laborales como sociales, de las trabajadoras la lucha contra cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, entrando en contradicción entre el discurso y la realidad, puesto que la secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía continúa desierta hasta enero de 1985.

El recorrido de la secretaría ha tenido sus altos y sus bajos, nuestras luces y nuestras sombras. Hemos avanzado, indudablemente, aunque nos gustaría haber avanzado más.

Desde las secretarías de la Mujer se ha velado porque la igualdad entre sexos sea una realidad en nuestra sociedad. Se ha venido trabajando de forma incansable por el desarrollo de políticas de igualdad que corrijan las desigualdades que existen en el ámbito laboral, combatiendo todas las discriminaciones que las mujeres sufren sólo por ser mujeres.

Las secretarías de la Mujer han tenido un doble papel. Por un lado, trabajar en el externo: en las empresas, en la sociedad y, por otro lado, en el interno de nuestra organización, convirtiéndonos en las “Pepitos Grillos” de la igualdad, concienciando a nuestros compañeros, formándolos, incorporando la igualdad como un eje más del trabajo sindical.

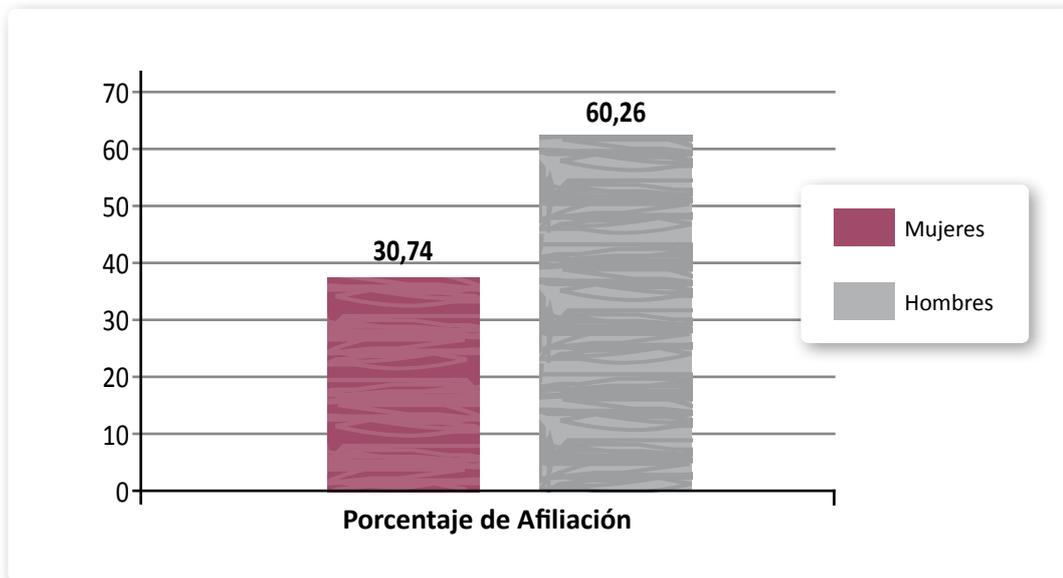
Nos podemos sentir satisfechas, pero no complacientes. El recorrido no ha acabado, porque el camino continúa, y hay que seguir caminando, sin prisa, pero sin pausa.

## El presente

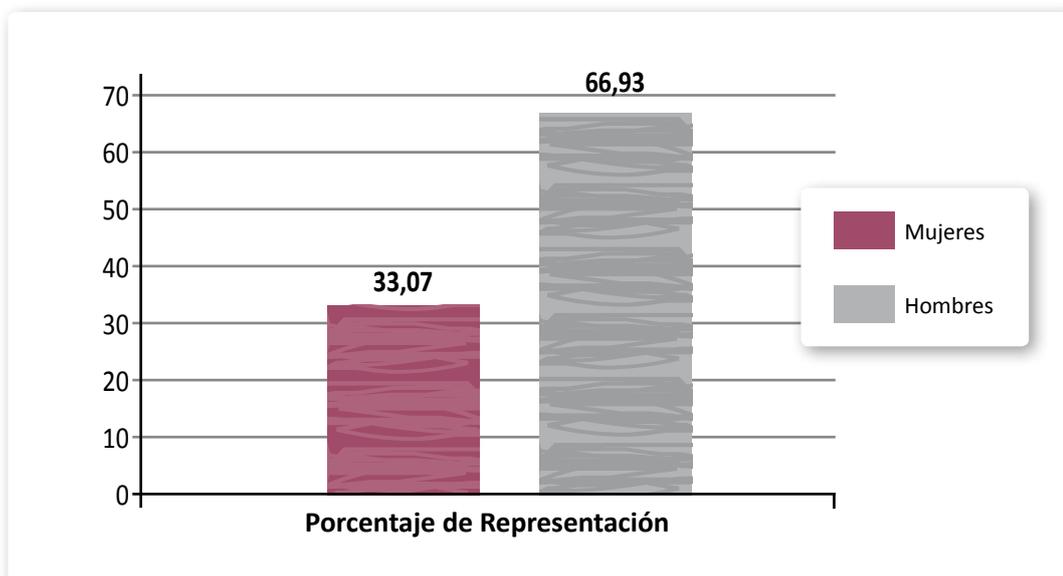
Hemos visto cómo hemos avanzado y conseguido logros importantes. Las secretarías de la Mujer se han consolidado en parte de la estructura del sindicato: Regiones, Federaciones estatales, Uniones provinciales y Federaciones regionales tienen sus secretarías de la Mujer.

Donde tenemos que seguir apostando por la implantación de la secretaría de la Mujer en los Sindicatos Provinciales y secciones sindicales, donde las secretarías de la Mujer están aún poco consolidadas.

En CCOO de Andalucía, actualmente, somos 63.736 afiliadas, y representamos el 39,7% del total de nuestra afiliación.



Tenemos 5.324 delegadas, que suponen el 33,07% del total de delegados y delegadas de CCOO de Andalucía.

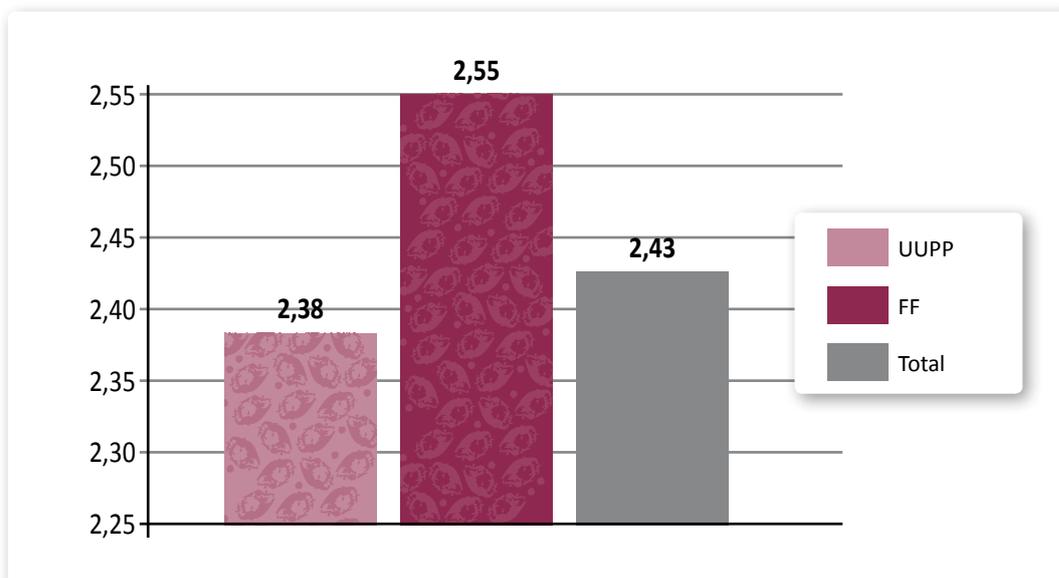


### ¿Dónde estamos las mujeres en los órganos de dirección?

Tras el último congreso, las mujeres hemos avanzado. En Andalucía, la ejecutiva, por primera vez en su historia, está compuesta por un 61% de mujeres, frente al 39% de hombres.

También las mujeres vamos ocupando otras secretarías, tímidamente, sin llegar todavía a romper el techo de cristal, ocupando secretarías generales, de organización y finanzas, etc.

### Y ¿cómo estamos?



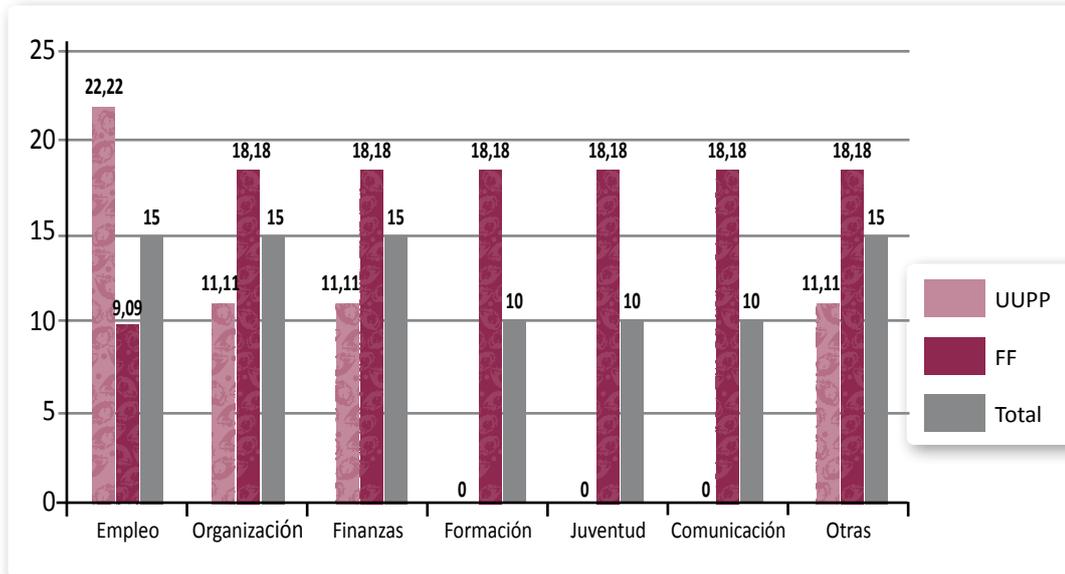
Centrándonos en Andalucía, tal y como aparece en la gráfica, podemos observar cómo las secretarías de la Mujer de las Uniones Provinciales compaginan, de media, 2,3 responsabilidades. Son muy pocas las secretarías de la Mujer que están dedicadas en exclusiva a esta responsabilidad. Lo normal es que las responsables de las secretarías de la Mujer de nuestras UUPP compaginen dos y hasta tres responsabilidades.

La media, en las Federaciones, es mayor: 2,55 secretarías compaginan las responsabilidades de Mujer.

Éstas suelen acumular incluso más responsabilidades. Tenemos responsables que compaginan 3 o 4, e incluso hasta 5 secretarías. Algunas, compaginan sus responsabilidades en las ejecutivas de la federación regional con otras en sus sindicatos provinciales e, incluso, con las secciones sindicales en sus empresas. Incluso tenemos algún caso en que la responsabilidad de la mujer está “desempeñada” por un hombre.

3.1. Surgimiento y desarrollo de las Secretarías de la Mujer de CCOO

En la siguiente gráfica vemos que las responsabilidades que las secretarías de la mujer suelen asumir simultáneamente son variadas:

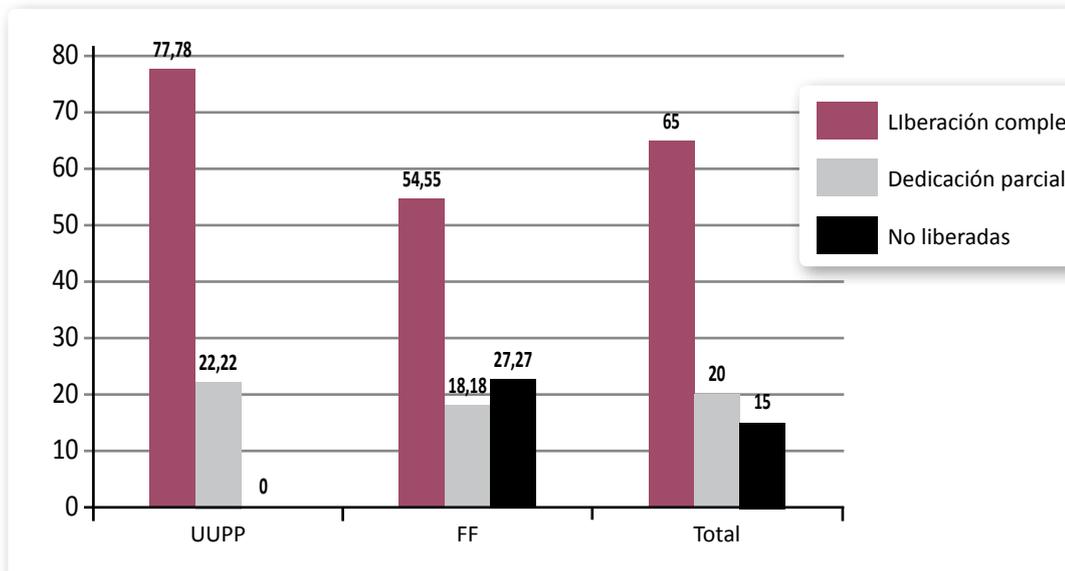


En las Uniones Provinciales, el 22% de las secretarías de la Mujer desempeñan ocupan también la secretaría de Empleo, y el 11% ocupan también las secretarías de Organización o Finanzas, o desempeñan funciones en sus secciones sindicales.

En las federaciones, la variedad es mayor: un 19.5% de las responsables compaginan también la secretaría de mujer con las de organización o finanzas, formación, juventud, etc.

En resumen, las responsabilidades de empleo, organización, finanzas y otras, como sus secciones sindicales, son las más compaginadas con las secretarías de la Mujer.

En la siguiente gráfica vemos otra situación habitual de las secretarías de la Mujer, y es que sus responsables no siempre tienen todas sus horas liberadas. Por ejemplo, en Andalucía, casi un 80% de las secretarías de las Uniones Provinciales tienen liberación y sólo dos de ellas no la tienen.



En las federaciones, sin embargo, apenas llegan al 50% las secretarías de la Mujer que tienen liberación completa para desempeñar sus funciones, y eso, a pesar de hacerse cargo de varias secretarías simultáneamente.

En el cómputo total, eso se traduce en que, de todas las secretarías de la Mujer de CCOO de Andalucía, tan sólo el 65% tienen liberación completa para el desempeño de sus funciones, frente a un 20% que están liberadas sólo parcialmente, y que deben compaginar su actividad sindical (una media de tres secretarías) con su puesto de trabajo.

Además, un 15% están actualmente desempeñando sus funciones mientras están en desempleo.

A todo esto, debemos añadir otros problemas que afectan gravemente a nuestro trabajo: y es que en el sindicato, como en el mercado laboral, cuando hay que recortar personal, siempre se empieza por las secretarías de la Mujer, reduciendo recursos materiales, humanos, etc.

Éstas, además, no siempre repiten de un congreso al siguiente, no consolidan el puesto, por lo que no se crea liderazgo. Y ese liderazgo es fundamental, es importante que CCOO, su secretaría de la Mujer, esté ahí, poniendo voz a las mujeres y trabajando mano a mano con ellas.

## ¿Cuál es nuestro futuro?

La Secretaría de la Mujer ha sido un referente feminista dentro del movimiento obrero organizado, contribuyendo a los grandes cambios generados en nuestra sociedad y nuestro sindicato. Esto lo tenemos que poner en valor dentro y fuera, por los tiempos que corren y los que estamos viviendo.

Hoy por hoy, el papel que ha jugado la Secretaría continua siendo necesario. Desgraciadamente, a la vuelta de los años las dificultades son muchas, las desigualdades de género siguen perviviendo.

Nuestro trabajo como sindicato de mujeres y hombres es imprescindible y nuestras reivindicaciones son más necesarias que nunca. El sistema democrático que hemos construido entre todos y todas, todos los derechos adquiridos, conquistados, los avances conseguidos, están en alto riesgo o en peligro de extinción. Por consiguiente, la necesidad sigue siendo prioritaria y de alta intensidad.

Por esto, es más necesario que nunca trabajar para garantizar la supervivencia de las Secretarías de la Mujer.

Es muy importante que las mujeres estemos en otras secretarías. Estamos preparadas para ello, pero no menos importante es tener las Secretarías de la Mujer bien consolidadas en todas nuestras estructuras, como pilar de sostenimiento y palanca de impulso de las políticas de igualdad, somos la vanguardia.

Nuestro papel es el de velar por que las mujeres puedan llegar a otras secretarías, que la presencia y participación de las mujeres en los órganos de dirección sea cada vez mayor.

La secretaría debe formar parte de las redes de participación del tejido asociativo de mujeres. Son tiempos de complicidades, de unión. Es necesario establecer y fortalecer lazos con asociaciones de mujeres ya que constituyen un pilar muy importante de la sociedad civil y trabajar de forma coordinada y conjunta en la misma dirección

### ¿Qué tenemos que hacer?

- Seguir trabajando por la incorporación de mujeres en nuestra organización, llegar a las trabajadoras y trabajadores, a través de nuestras delegadas y nuestros delegados, e incrementar nuestra afiliación.
- La participación de las mujeres es prioritaria. En la medida en que seamos más mujeres, más capacidad de intervención tendremos, eso está claro. Es importante la incorporación de jóvenes, mujeres y hombres, nuevos elementos de apertura de mentalidad en las direcciones. Es necesario apostar por la regeneración de nuestros órganos.
- La transversalidad, impregnar a toda la estructura del sindicato de la perspectiva de género, incorporar las políticas de igualdad en nuestra agenda sindical y en nuestro quehacer diario como una prioridad.
- Consolidar las Secretarías de la Mujer y seguir apostando por su creación allí donde aún no están.
- La formación es fundamental. Formar a nuestros cuadros en género, tanto a hombres como a mujeres, para avanzar en igualdad en nuestro interno.
- Continuar formando en género a nuestras delegadas y delegados, establecer las bases para el relevo generacional, impulsar la aplicación de acciones positivas para romper el techo de cristal, tanto dentro como fuera del sindicato, luchar para alcanzar la paridad en órganos de gobierno, publicitar y extender nuestras propuestas para hacer frente a las políticas de recortes, aprovechar nuestra influencia para impulsar cambios sociales y así, conseguir mejoras sustanciales para las mujeres, en cualquiera de los ámbitos de sus vidas.

***En definitiva, seguir siendo mujeres sindicalistas y feministas.***





## EL PAPEL DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER Y LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN CCOO

### 3.2. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO TRAS EL ÚLTIMO CONGRESO

**ISABEL RODERO**

*Responsable de Políticas de Igualdad de la  
Federación de Industria CCOO*

#### ¿Qué entendemos por transversalidad de género?

Cada vez son más los ámbitos y documentos en los cuales nuestro sindicato utiliza el término transversalidad, en concreto, transversalidad de género. Está claro que CCOO ha asumido la estrategia más reciente de la política de igualdad de la Unión Europea –enfocada a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como elemento indispensable de una democracia plena-, el *mainstreaming* o transversalidad de género. Término que aparece por primera vez en la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas celebrada en Pekín en 1995. La Plataforma de Pekín requería a ‘los gobiernos y otros actores a promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente’.

A lo largo de este artículo veremos cómo la Federación de Industria ha incorporado, a su actuación y programa de Acción, la transversalidad de género para establecer unas conclusiones que, en la práctica sindical, nos permitan seguir avanzando en la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los sectores que engloban la organización.

Según la definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa de 1998 ‘El *mainstreaming* de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.’

Trasladando esa definición a nuestra acción sindical, hablaríamos de transversalidad de género como “la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos sindicales, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas sindicales, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Por tanto, necesitaríamos inicialmente una evaluación de las actuaciones que estamos llevando a cabo, analizando el impacto de las mismas sobre las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta que la realidad sociolaboral de los hombres y mujeres no es la misma.

Esto significa conocer el sistema sexo género que impera en la sociedad, y por tanto, en las empresas, y la situación de desventaja que el mismo sitúa a la mujer en los distintos ámbitos (trabajo remunerado, familia, política, sexualidad, cultura, etc., incluso en el mismo ámbito sindical).

Pero además, se requiere una acción proactiva que favorezca la eliminación de esas situaciones que posicionan en peor lugar a las trabajadoras con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva, más allá de la legalmente reconocida.

El hecho de incluir todas las políticas sindicales, todos los niveles y etapas, requiere que esta actuación sea llevada a cabo por el conjunto de la organización, tanto a nivel individual como colectivo, desde las distintas secretarías y responsabilidades, hasta los distintos órganos de dirección en todas las Federaciones de nacionalidad o región.

Ya hemos visto, cómo deberíamos entender la Transversalidad de Género en nuestra Acción sindical, ahora la cuestión es ver cómo ésta estrategia se incardina dentro de la Federación de Industria de CCOO y de qué manera se puede desarrollar, de la forma más eficaz, para conseguir los objetivos que pretende alcanzar nuestra organización.

## **La transversalidad de género en el Programa de Acción de la Federación de Industria de CCOO**

En el Programa de Acción presentado en el I Congreso de la Federación de Industria, celebrado en Cartagena en Diciembre de 2013, la transversalidad en las actuaciones de la organización en general, y en particular, la transversalidad de género, viene planteada necesariamente por el análisis de la realidad que se realiza a lo largo del documento. El motivo es que la situación de crisis económica y social que atraviesa actualmente nuestro país, ha traído como consecuencia un incremento de las desigualdades que ya existían antes de este período. Así “la carencia de gobernanza mundial y la ausencia de marcos normativos internacionales de relaciones laborales, constituyen las bases de una estrategia globalizadora en la que el empobrecimiento y las desigualdades son la principal baza para un crecimiento rápido e importante de los beneficios empresariales y financieros”.

Las desigualdades de género, en el ámbito laboral, en unos sectores tan masculinizados como son los pertenecientes al ámbito de esta Federación, son más notables y se pueden ver más agravadas si no se prevé una actuación directa, encaminada a prevenirlas y paliar sus consecuencias.

En el programa de acción, se diferencia claramente tres áreas, Acción Sindical, Política Industrial y Organización. Tenemos que reconocer, que las políticas de Igualdad aparecen tímidamente a lo largo del documento, pero no por ello, debemos obviar que están presentes en cada una de las áreas de actuación más importantes de la Federación.

Es en el área de **Acción sindical**, donde se enmarca la anteriormente denominada secretaría de la mujer, ahora responsabilidad de políticas de igualdad, donde la alusión a la necesidad de actuar en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres se hace más presente. Son varios los ejemplos en este sentido: “Es necesario también disputar el poder de decisión unilateral del empresario con acuerdos que permitan limitar su capacidad y margen de decisión, a través de la organización del trabajo en materias como salarios variables, formación, igualdad, y estrategias industriales”.

Sin embargo, es cierto, que donde los objetivos y propuestas en materia de igualdad son más claras y precisas, es precisamente, en el apartado de Igualdad de género, donde para alcanzar los objetivos propuestos, de mejorar el acceso, la promoción, la formación en el empleo y las condiciones laborales de las mujeres en los sectores de la Federación de Industria, se establecen entre otras medidas: Detectar las causas de la brecha salarial para corregirla; Eliminar las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; Incrementar la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de la negociación colectiva; Garantizar la presencia de la mujer en todos los órganos de dirección de la Federación de Industria o Fortalecer la Secretaría de la Mujer. Para ello, se recogen, entre otras, las **propuestas** siguientes:

- Compromiso en la composición paritaria de mujeres y hombres de las comisiones de negociación del convenio colectivo y plan de igualdad.
- Recoger, desarrollar y mejorar en los convenios colectivos o acuerdos de empresa las normas convencionales o leyes existentes que garantizan derechos de conciliación, derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, protección al embarazo y la lactancia natural. En definitiva, derechos para luchar contra las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Aplicar las políticas de género en todas las áreas de trabajo de la Federación de Industria, colaborando con la Secretaría de la Mujer.
- La Secretaría de la Mujer, conjuntamente con Acción Sindical, realizará un estudio de los convenios sectoriales/provinciales para valorar el nivel de aplicación de políticas de igualdad.
- Para poder aplicar la transversalidad de género en el trabajo sindical diario, es necesario e importante que, en todas las organizaciones, los órganos de dirección realicen formación en políticas de igualdad.
- Asegurar la formación sindical sobre políticas de igualdad para los nuevos delegados y delegadas.
- Cuidar la imagen y el lenguaje de manera que no resulten excluyentes a las trabajadoras y promuevan la igualdad de género.

Por primera vez en el programa de acción se habla de Transversalidad de género. Podría considerarse que sería adecuado abordar este tema en otro apartado del documento, pero es inevitable que las secretarías de la mujer, en Federaciones tan masculinizadas, incorporen como objetivo, que la organización asuma el compromiso de desarrollar e implantar políticas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, en la línea de lo que recogen nuestros Estatutos: “La Federación de Industria de Comisiones Obreras se inspira en los principios del sindicalismo de CCOO reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, de *hombres y mujeres*, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural. *Ejerce una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres*, de la juventud, de las personas con capacidades diferentes, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo. *Aspira a la supresión de cualquier forma de discriminación* basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

“En el desarrollo de CCOO como sindicato de hombres y mujeres, la Federación de Industria de CCOO pondrá especial empeño en facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todos sus comportamientos y actividades, particularmente en sus políticas reivindicativas, promoviendo la presencia de la mujer(...)”

En el área de **Organización**, las alusiones expresas a las políticas de igualdad se plasman tanto en las actuaciones en el ámbito interno, como en el externo, esto es, en las actuaciones que nos permiten fortalecer la organización, como son la afiliación y la representación legal.

Así por ejemplo se establece “La afiliación de los delegados y delegadas elegidos en nuestras candidaturas debe ser un objetivo prioritario, tanto por el número que suponen, como por el hecho de que deben ser los primeros agentes en el desarrollo de nuestra acción sindical en los centros de trabajo.(...) Elaboración del mapa de afiliación de la Federación desagregado por sectores, provincias/comarcas, nacionalidad o región, tipos de empresa, colectivos específicos (jóvenes, mujeres, inmigrantes, técnicos y profesionales), como punto de partida para fijar el trabajo afiliativo”.

Aplicar la perspectiva de género a las actuaciones en materia de afiliación, requiere lógicamente conocer la realidad para poder hacer una valoración crítica de la misma, y por tanto, hace absolutamente necesario segregar los datos de afiliación por sexo.

Importante también es el compromiso de asumir la responsabilidad por las **federaciones de nacionalidad y región**, ya que no se puede hablar de transversalidad si no se aplica la perspectiva de género en toda la estructura y toda la actividad sindical que realiza la Federación: “será necesario asegurar la plena asunción de sus competencias en los aspectos referidos a la negociación colectiva, la política industrial, la formación y la salud laboral, las políticas de igualdad, el desarrollo de las secciones sindicales, etc., con plena capacidad para organizar sus ámbitos de responsabilidad a partir de los requerimientos de la realidad industrial en la que operan: concentración industrial, tamaño de las empresas y realidades productivas y laborales”.

“Este mapa de responsabilidad actualizado debe ser la base para la elaboración de planes anuales de trabajo que concreten los objetivos y recursos a utilizar con el fin de garantizar una estructura de equipos de atención sindical capaz de desarrollar una acción sindical permanente. Las tareas de extensión deben asegurar como mínimo el traslado de la información sobre los convenios colectivos, calendarios, derechos laborales, legislación, asesoramiento, prevención de riesgos laborales, políticas de igualdad y desarrollo afiliativo”.

La incorporación de la perspectiva de género en los planes de trabajo y el establecimiento de unos mínimos en la actividad sindical a realizar, dejan ver por un lado la necesidad de plasmar formalmente el compromiso con las políticas de igualdad y por otro, refleja la necesidad de la sensibilización en igualdad del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de nuestras estructuras.

Aunque las alusiones al término transversalidad de género se realizan exclusivamente en el apartado de políticas de igualdad, y las referencias a las políticas de igualdad son más bien escasas a lo largo del programa de acción, podemos afirmar que la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todo el documento, permite establecer un grado de exigencia tal en estos aspectos a las distintas responsabilidades de la organización, entre ellas, al área de **política industrial**, que favorecerá que el compromiso adquirido en los estatutos se plasme de manera efectiva en la labor diaria de cada una de las personas que conforman la Federación de Industria.

Algunos ejemplos son los siguientes:

“Para la Federación de Industria, en el contexto actual adquiere una especial importancia la necesidad de establecer, a través de la negociación colectiva, una política salarial que asegure la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras, no solo para evitar la pérdida de renta sino también, para propiciar la reactivación del consumo interno como una vía para conseguir la reactivación económica”.

“Actuar frente al dominio de los mercados sobre la economía real y sobre la presión de la globalización y los retos medioambientales, requiere cambios fundamentales en las políticas sociales y económicas de Europa, y en el comportamiento de las empresas. La integración europea, por tanto, debe basarse en los principios y prácticas de:

(...) Políticas creíbles de aprendizaje permanente, políticas de empleo activas que cubran a todos los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de la seguridad y la cohesión económica y social para todos en cada momento.

La participación democrática de los trabajadores y de las trabajadoras en las estrategias de las empresas, así como en la anticipación al cambio”.

“necesitamos fortalecer los mecanismos de negociación de la flexibilidad interna, como forma de dar estabilidad al empleo mediante fórmulas que permitan fomentar un empleo estable, estableciendo una distribución irregular de la jornada en diferentes momentos del año para hacer frente a los incrementos o descenso de la carga de trabajo, que evite la temporalidad o los despidos, y que compatibilice la conciliación personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras”.

“La posición sindical debe perseguir que los nuevos acuerdos recojan los instrumentos pertinentes para la mejora de las condiciones de aprendizaje y cualificación de trabajadores y trabajadoras”.

“La industria ha demostrado ser el sector económico más inmune a las turbulencias especulativas y, por consiguiente, el más adecuado para encabezar la salida de la actual crisis, en cuanto que supone una garantía de crecimiento económico equilibrado, generación de empleo estable, exportación, innovación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras”.

“Nuestra política de comunicación tiene como objetivo preferente aproximar la política y la acción sindical de la Federación de Industria a nuestros afiliados y afiliadas, a los delegados y delegadas de nuestras candidaturas, a nuestras secciones sindicales y al conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras de los sectores industriales”

## La transversalidad de género desde el I Congreso de la FI CCOO. Las Secretarías de Mujer e Igualdad.

Nos encontramos en una fase postcongresual. En una etapa en las que cada responsabilidad está presentando sus planes de trabajo, tal y como hemos visto, la perspectiva de género debería estar presente en los mismos, poniendo los mimbres necesarios para llevarla a cabo y que no se quede en papel mojado.

Según lo observado, el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y lógicamente, la lucha por erradicar cualquier forma de discriminación es un **compromiso adquirido por el conjunto de la organización**, no sólo de las secretarías de la mujer de CCOO, independientemente de que como ya hemos analizado, en la razón de ser de las mismas se recojan de manera directa los objetivos y herramientas para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Después del proceso de ajuste de las estructuras de la Federación a la situación actual, las responsables de mujer e igualdad han asumido también otras secretarías (nos referimos a formación, comunicación, juventud o migraciones, principalmente). Si bien, este proceso debe garantizar que la perspectiva de género esté presente en las actuaciones llevadas a cabo en esas responsabilidades, la consecuencia inmediata ha sido la disminución de recursos para la actividad propia de las anteriores secretarías de la mujer. Situación que se superaría, no obstante, con una efectiva aplicación de la transversalidad de género en la organización.

Es pronto para evaluar si esta transversalidad está presente en las actuaciones del conjunto de órganos de la Federación de Industria en esta nueva etapa, pero en todo caso, podemos decir que se están poniendo las bases para que ello sea así y las Secretarías de la mujer e igualdad tienen un papel fundamental en ello.

En una Federación masculinizada, son varios los elementos absolutamente necesarios (algunos de ellos ya se vieron en la definición de transversalidad de género), que además deben interactuar entre ellos, para que la transversalidad de género se haga efectiva y no se quede sólo en el discurso:

- **La sensibilización en igualdad de género** de las personas que conforman la organización (desde la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras a las personas que conforman los órganos de dirección).

Los sesgos de género favorecen que roles y estereotipos se reproduzcan todavía hoy en el conjunto de la sociedad, y las personas que conforman nuestra organización no son ajenas a ello. Ser conscientes de que a día de hoy aún existen desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, raza, condición sexual, edad, discapacidad, etc., y comprender que la igualdad efectiva –no sólo la legal- automáticamente contribuye al desarrollo de nuestra sociedad y de nuestra organización nos permitirá establecer propuestas para contribuir a la mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y de las trabajadoras y a fortalecer nuestra Federación y el conjunto de la Confederación.

Para poder realizar esa labor de formación y sensibilización, se deberá partir del análisis de la situación sociolaboral de las mujeres en nuestros sectores, para lo que disponer de datos desagregados por sexo es fundamental.

- **La coordinación y colaboración** entre las distintas secretarías y territorios con las secretarías de la mujer e igualdad,

Se deben implicar todas las personas de las distintas organizaciones para que se realice un trabajo en red que sea efectivo. Negociar un plan de igualdad desde la Secretaría de la mujer sin conocimiento de la persona responsable de sector que está negociando el Convenio Colectivo, y viceversa, no es la mejor opción para salvaguardar los intereses de la plantilla de esa empresa.

Relacionado con los dos apartados anteriores ejemplos de buenas prácticas son los Plenarios que aglutinan distintas responsabilidades, incluyendo las Secretarías de la Mujer, pero también, la difusión de la información que sobre las políticas de igualdad se genera por parte del sindicato y que en muchas ocasiones tienen carácter transversal (sería el caso de las campañas específicas en afiliación o representación sindical, entre otras).

- ▶ *Un sistema de evaluación* que permita realizar el seguimiento de estas actuaciones, y
- ▶ Fortalecimiento y presencia de las *Secretarías de la Mujer* en todas las organizaciones, lo cual está relacionado con el último punto.
- ▶ *Una mayor presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones.* Los Estatutos establecen acciones positivas que favorecen una mayor participación de las mujeres en los órganos de dirección de la Federación. Al margen de ello, será fundamental que las mujeres se sigan incorporando a trabajar a nuestros sectores y participen en el sindicato a través de la afiliación y de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Mientras se continúa el proceso de sensibilización en igualdad de género, las mujeres deben seguir siendo el motor de cambio de la sociedad y del sindicato, generadoras de un discurso que recoja la conciencia de clase con una perspectiva de género. Por ello

es necesario incrementar su presencia en la organización, incluso a través de acciones que remuevan los obstáculos que tradicionalmente han tenido las mujeres para participar de la vida pública.

En otro momento será cuestión de abordar el lugar que deben ocupar las mujeres dentro de los órganos de dirección, ya que no sólo es importante garantizar su participación en la organización, que su presencia no sea meramente testimonial, sino que ocupen puestos de responsabilidad con incidencia en el conjunto de la acción sindical.

Todas estas medidas, se recogen, de una u otra manera, en el plan de trabajo de la responsabilidad de políticas de igualdad. Plan de Trabajo que aborda y trata de corregir las desigualdades de género en el ámbito laboral, organizativo-sindical y social (más allá de la necesidad de negociar planes de igualdad, denunciar toda discriminación por razón de sexo, etc.). Medidas, que sin embargo, quedarán sin efecto si no se aplica la perspectiva de género en el resto de las actuaciones, y por ende, en el resto de los planes de trabajo, llevados a cabo por la organización.



## EL PAPEL DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER Y LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN CCOO

### 3.3. TRANSVERSALIDAD, EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN CCOO

#### **PILAR MORALES PACHECO**

*Secretaria de la Mujer CCOO de Madrid*

***“El Feminismo es una linterna, su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos”.***

Nuria Varela

El empoderamiento es un proceso, no el resultado de una acción, busca capacitar a las personas para que ejerzan sus acciones mostrando sus capacidades y regidas por su consciencia de pertenencia a un género, que aún está discriminado, en todos los ámbitos de actividad, también en el sindical.

Desde el año 2005, CCOO de Madrid, comenzó a realizar cursos de empoderamiento y formación en liderazgo para mujeres del sindicato, a varios niveles, con responsables de Secretarías de Mujer, delegadas y afiliadas. La necesidad de este tipo de acciones se venía poniendo de manifiesto tanto en las reuniones regulares de responsables de secretarías de mujer, como en las asambleas o reuniones con las secciones sindicales.

Partíamos también de la necesidad de “poner en valor” el trabajo de las Secretarías de Mujer y pasar de la “queja” a la acción positiva y al empoderamiento.

Las vivencias que experimentan las sindicalistas en los cursos, la comunicación y expresión de sentimientos y opiniones que vuelcan en las actividades, ha permitido el establecimiento de vínculos más fuertes entre las delegadas y la posibilidad de continuar el intercambio de información, progresos y acciones comunes.

Con los cursos de liderazgo se crea un marco que facilita el trabajo en equipo y permite desarrollar habilidades de comunicación, escucha, empatía, reflexión y análisis, facilita avanzar a mayor velocidad en la introducción de la perspectiva de género, que

es necesaria para poder aplicar de forma correcta y transversal en la negociación colectiva, la ley de igualdad, la de conciliación, la de eliminación de la violencia de género e incluso a la de atención a las dependencias.

Se logra también con el trabajo en liderazgo que las mujeres incidan en el proceso de toma de conciencia de la discriminación socioeconómica a que están sometidas y el grado de diferencia que aún mantiene su participación en el sindicato, conocimiento necesario para iniciar el cambio personal y organizativo hacia el empoderamiento y la consecución de la igualdad.

Trabajamos la definición de roles, tareas y funciones para la eficacia de la comunicación, del trabajo, de la gestión del tiempo, trabajo en grupo, motivación y la importancia de saber delegar.

Los cursos permiten perder el miedo a hablar en público, genera satisfacción y por tanto motivación entre las participantes que se reconocen entre sí y asimilan que sus opiniones son dignas de tener en cuenta, se disminuye el aislamiento, se elimina el “me callo porque no apporto nada, y los compañeros saben más”, es un espacio formativo de expresión y de intercambio.

## Liderazgo femenino aumenta la revalorización de todo el sindicato

En nuestro último Congreso, ha quedado de manifiesto, el importante avance en igualdad, de toda la organización, que va adquiriendo perspectiva de género de forma transversal, y afortunadamente cada vez menos puesta en cuestión.

A pesar de que las mujeres van ocupando paulatinamente el espacio que les corresponde en la sociedad, siguen arrastrando exclusión y se las mantiene en situación de desventaja con respecto a sus compañeros varones que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, desde el personal al familiar, político y sindical.

Siempre ha habido mujeres líderes (líderesas) en la sociedad, pero estas suponían la excepción, mujeres muy brillantes que competían en un mundo de hombres que no las aceptaba salvo si asumían el patrón masculino de dirección, el modelo patriarcal.

La invisibilización de las mujeres, reducidas al ámbito del hogar, fuera del mercado laboral y las causas de que esto se produzca, han sido analizadas ampliamente por el movimiento feminista y también en los últimos años por nuestro sindicato, llegando a la conclusión en nuestro discurso y en nuestros escritos de que esa situación es injusta y por tanto hay que corregirla. Los roles históricos adjudicados a las mujeres, como cuidadoras gratuitas, madres, hijas o esposas, hacen que además se añada a aquellas que no cumplen con los comportamientos deseados, el señalamiento como masculinas, solteronas, malas mujeres en definitiva, así como generando en muchas mujeres que escogen otro tipo de rol el sentimiento de la “culpa infinita”, el no ser lo que se espera de ella.

Mantener invisibilizadas a las mujeres es una garantía de pervivencia del sistema patriarcal, y en esa pervivencia el sindicato no puede, ni debe, ni quiere estar de acuerdo, el compromiso de CC.OO con la igualdad entre mujeres y hombres no puede tener

vuelta atrás y para eso el cambio de algunas cuestiones tiene que producirse, como proceso tranquilo pero constante.

Pero ese cambio tiene que partir fundamentalmente de las mujeres, aunque estén apoyadas por toda la organización, no podrá existir el cambio, si las mujeres no asumen el valor que tienen y avanzan en compromiso y autoestima.

Los objetivos del liderazgo femenino entre otros son:

- ▶ **Conseguir el empoderamiento** de las mujeres, que sean capaces de poner el valor el trabajo de género dentro de la organización, superando la etapa de culpabilizar a los demás de la situación y liderar los cambios;
- ▶ **Lograr introducir la perspectiva de género en la organización de forma transversal;**
- ▶ **Generar sinergias** teóricas y prácticas con los compañeros varones para **hacer del sindicato un espacio igualitario, donde todo el mundo sea reconocido por su valor real, no por lo que socialmente tiene atribuido.**

Se integran la emoción y las vivencias para analizar la situación de autoestima, empoderamiento y representación que tiene o que está dispuesta a asumir cada mujer, se aprende a reconocer las inhibiciones propias y grupales que han generado los usos sociales y la estructuración patriarcal de los modelos establecidos, generamos sororidad entre las mujeres y ayudamos a establecer alianzas y reducir el miedo al cambio.

Todo ello sustentado teóricamente por la monitora que coordina y propone las dinámicas, partiendo de la realidad concreta de cada mujer y del grupo.

## Empoderamiento femenino. Oportunidad necesaria

El término empoderamiento no es nuevo en el uso de nuestro lenguaje, si bien, como tantos otros, lo ha tomado el movimiento feminista, de la educación popular latinoamericana, cuyas mujeres han aportado tanto a la elaboración de pensamiento con perspectiva de género y que ante su desconocimiento, no pocas veces, produce recelo y temor a algunos hombres, que nos consideran competencia, más que iguales y a los que nuestras acciones para construir la transversalidad de género en las políticas, les supone una amenaza, totalmente injustificada.

Las mujeres necesitan, también en CCOO, poner en valor su actuación e incorporarse de forma más activa a la asunción de responsabilidades, aunque para ello tengan que plantear cambios en la cultura organizativa, en la organización de los tiempos sindicales e incluso en abrir el debate de la corresponsabilidad familiar para poder incorporarse a los espacios de dirección en igualdad con los compañeros.

Eso implica hacer y debatir propuestas sobre funcionamiento de reuniones, visitas a empresas, tiempo de las intervenciones en las reuniones para no alargar innecesariamente los debates y por tanto el tiempo de permanencia poco productivo que puede utilizarse en otras actividades y evitar reiteraciones.

Los últimos cambios legislativos, especialmente la Ley Orgánica par la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (en adelante LOI), coloca a las organizaciones ante un nuevo reto en cuanto a poner en práctica una mayor peso de las mujeres en los espacios de decisión de las organizaciones.

Para nuestro sindicato esto no es nuevo, ya hace años que nos definimos como “sindicato de hombres y mujeres” y hay bastantes referencias a actuaciones tendentes a conseguir esa igualdad, como el inicial sistema de cuotas de participación al que siguió el sistema de proporcionalidad, con todas las reservas que pudieran despertar en el momento de su implantación, pero también es cierto que aún no hemos logrado la representación paritaria y que la mayoría de las personas que están en las mesas de negociación son hombres.

El empoderamiento de las mujeres es pues una condición necesaria para que podamos cumplir con nuestros retos, considerando que es un proceso que busca capacitar a las mujeres para que ejerzan sus capacidades.

**No hablamos de “poder sobre” sino de “poder con”**, es decir, el empoderamiento femenino no pretende desplazar a nadie, sino compartir responsabilidad en él ámbito de lo público, y siguiendo los cauces democráticos que tenemos trazados en los propios estatutos.

La propuesta de cambio en las relaciones de género no va a partir de los hombres (aunque sí puede partir de los órganos) por más progresistas que sean, tendrá que partir de las mujeres. Se trata de crear una cultura en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de ejercer la responsabilidad y el liderazgo, donde no haya subrepresentación.

No hablamos de representación de colectivos, sino de equidad entre géneros, entre las dos mitades que componen la organización.

Trabajamos la necesidad del conocimiento teórico sobre la condición de género femenino y los procesos de socialización, tales como el tratamiento de las mujeres y su imagen en cuentos, películas, publicidad, así como la menor experiencia de las mujeres en la vida pública, política y sindical y las causas de que se las haya mantenido invisibles en la historia escrita e incluso en las imágenes (carteles, convocatorias, reportajes fotográficos, textos recopilatorios). También se trabaja la forma de hablar en público, el vínculo con la audiencia, la igual capacidad de mujeres y hombres para expresarse en asambleas, comités, comisiones ejecutivas; el potencial para convencer basado en la claridad del mensaje, el tono de voz, la capacidad de síntesis, el no ser repetitivas, no querer parecer lo que no se es y conseguir recalcar las ideas clave.

Como conclusiones podemos convenir que tanto el Empoderamiento como la transversalidad de género, son una necesidad para la buena salud democrática de nuestra organización sindical, que no puede argumentar unos principios y no aplicarlos, y que esas acciones nos han llevado a avanzar hasta el punto de poder afirmar que “Nada es posible sin las mujeres”, el sindicato tampoco.

Es necesario visibilizarnos, estar ocupando los espacios que nos corresponden para participar y decidir, influir en nuestra organización en pie de igualdad con los hombres y utilizar de esa manera el término “empoderamiento” que en el acervo feminista quiere decir “tomar conciencia de nosotras mismas y de nuestras capacidades”, nada más y nada menos.



## EL PAPEL DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER Y LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN CCOO

### 3.4. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO-SANITARIOS

3

**TERESA JEREZ**

*Secretaria de la Mujer Federación Estatal de Sanidad CCOO*

#### Introducción

En los principios de la Confederación sindical de CCOO se dice textualmente:

***“De hombres y mujeres***

*La CS de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato”*

Desde este principio es desde el que estamos mandatadas las secretarias de la mujer a establecer la forma de trabajo adecuada que logre este fin.

El reto es difícil dado que las realidades del trabajo desde las Federaciones o territorios son muy diferentes y por tanto no existe una “fórmula” que pueda servir en todos los ámbitos. A esta dificultad se une la que tienen todas aquellas áreas de trabajo que pretenden cambiar o modificar medidas que están muy ancladas y que afectan a todos los ámbitos. La transversalidad, afecta a todo pero pareciera que no se centra en nada, por lo que saber si estamos haciendo lo correcto o incluso si estamos haciendo algo, es difícil de objetivar, tarea que puede resultar a veces frustrante.

Es necesario que el trabajo de nuestra secretaría se enmarque dentro del trabajo que hacen el resto de las áreas. Que quede incluido en las líneas de trabajo que venimos haciendo en nuestras federaciones o territorios, y que por tanto se responsabilicen de sus logros las personas que ostenten las diferentes responsabilidades o secretarías. Nuestra labor será la de establecer los cauces, realizar el seguimiento y comprobar sus resultados en un trabajo de estrecha relación con las demás áreas.

## La Secretaría de la Mujer

Antes de explicar el trabajo de nuestra Federación creo necesario describir algunas características de la misma.

La Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de CCOO está caracterizada por:

- Alta feminización: tanto en su afiliación como en el nº de trabajadores y trabajadoras que representa.
- La Secretaría de la mujer está incluida en el Área de negociación colectiva.
- Dicha responsabilidad está compartida con Empleo, Desarrollo profesional...
- Escasos recursos humanos y económicos.
- Como todas las federaciones con gran dispersión "geográfica": 19 territorios. Esto conlleva poca convivencia entre las secretarías de la mujer a lo que se suma que las responsabilidades son cambiantes.

La inclusión en el área de negociación colectiva es una decisión de la ejecutiva federal, pero no es así en las CCAA, ya que cada una decide cómo optimizar sus recursos.

Personalmente creo que en las estructuras federales es bueno que se incluya en esta área, ya que el papel fundamental de una federación es la Negociación colectiva, y por tanto es ahí desde dónde más se puede incidir a la hora de establecer las políticas de igualdad en los procesos negociadores. También permite el trabajo transversal ya que es el área que más tiene que establecer lazos con el resto, en aras de poder realizar su trabajo

## Los planes de trabajo

Con carácter anual y en línea con el Plan de Acción aprobado en el X congreso la Federación se elaboran unos Planes de trabajo para toda la organización. Tanto para el ámbito estatal como para todas las CCAA.

En dichos planes se establecen los objetivos, medios y tareas a realizar por cada una de las áreas.

Se elabora un documento que se divide en dos bloques:

**Plan de Trabajo 2013.**

**Metodología de Evaluación.**

Se establece la siguiente división por Áreas:

1. Área Organización, Seguridad, Recursos Humanos, Asesoría Jurídica y EESS.
2. Área de Afiliación, Formación y Servicios.
3. Área de Negociación Colectiva
4. Área de Comunicación
5. Área de Gestión de Recursos, Finanzas y FYSA

Como principio se establece que **“Las políticas de género y de juventud, por tratarse de materias transversales, no tienen un Área específica sino que los objetivos, sometidos a evaluación o establecidos, se tocan en los apartados que corresponda en función del tema”.**

Los objetivos concretos de cada área referidos a políticas de igualdad de género son:

1. En el área de Organización:

**Reunión de Áreas en tareas compartidas**

*Mujer y Organización, Juventud y Organización, para analizar la participación de ambos colectivos en la organización.*

2. En el área de **Formación:**

*Fomentar la participación en la formación para la Igualdad*

3. En el área de Negociación colectiva:

**Dinamizar y vertebrar la Negociación Colectiva**

*Desarrollar Planes de Igualdad, incorporando protocolos de acoso.*

*Incorporar el enfoque de género en las acciones que desarrollemos*

4. En el área de Comunicación:

**Garantizar y promover la vigilancia de nuestra imagen corporativa y del lenguaje sexista o discriminatorio en la difusión de contenidos en todos nuestros soportes o herramientas de comunicación.**

*Procurar que nuestros medios y herramientas de comunicación muestren en su fondo y en su forma los valores de igualdad y principios fundamentales que defiende nuestra organización.*

Cada Área tiene una evaluación estableciéndose prioridades para cada objetivo, plazos de ejecución, persona responsable y ponderación.

Esta forma de trabajo que es elaborada por toda la organización y consensuada con las CCAA permite objetivar nuestras tareas, evitando que se queden sin hacer aquellas cosas a las que nos hemos comprometido y que la vorágine del día a día puede llevarnos a dejar a un lado.

## Retos

Para finalizar resumiré aquellos puntos que creo tenemos que incidir con más énfasis en nuestra Federación:

- Trabajo en la organización: *Techo de cristal*.
- Trabajo en la negociación colectiva: *Los planes de igualdad*.
- Trabajo en la formación: en *“feminismo”, medidas de igualdad, empoderamiento*.
- Comunicación: *lenguaje* en los textos de elaboración propia.

Como se puede ver las dificultades son probablemente las mismas que tenemos todas las organizaciones, y es por eso que independientemente del trabajo que realicemos cada secretaría se necesita la sinergia. Desde las federaciones necesitamos de las estructuras territoriales que den apoyo y asesoramiento a nuestras secretarías de la mujer ya que tienen una estructura más consolidada, y a su vez las estructuras territoriales pueden llegar fácilmente a nuestras delegadas y delegados, así como a la afiliación, a través de las estructuras federadas. Esto significará además que se evitara duplicidades en el trabajo y que optimizaremos los recursos que cada vez son más escasos.



EXPERIENCIAS DE TRABAJO CONJUNTO  
CON LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER

4.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES

4

**JAVIER LÓPEZ**

---

*Secretario confederal Formación para el Empleo y  
Formación Sindical CCOO*

**¿Por qué la actividad de FOREM en esta materia?**

- Herramienta de la CSCCOO para todos sus planes de acción relacionados con la información, orientación, formación de los trabajadores y trabajadoras, es decir, la cualificación de las personas
- En los Estatutos de FOREM, uno de sus fines es el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Ha sido, siempre, un escenario de trabajo en colaboración muy estrecho y con muchos resultados (Secretaría Confederal de la Mujer – FOREM Confederal).

## Índice de actividades

1. Programa de formación sobre Igualdad de Oportunidades
2. Programación de otros cursos específicos
3. Módulos prioritario de formación para la igualdad
4. Publicaciones en temas de género
5. Formación especializada certificada por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid
  - Máster, Especialista y nuevo proyecto formativo futuro

### 1. Programa de formación sobre igualdad de oportunidades

Programa iniciado en 2001, con una duración total de 300 horas, estructurado en tres niveles, que se cursan consecutivamente y que proporcionan una preparación específica en el tema de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El curso está incluido en la programación de cursos de Formación Continua de la Universidad Complutense de Madrid, con una titulación y acreditación cuyo diploma expende esta Universidad, a través de la Escuela de Relaciones Laborales.

Los cursos se han impartido en programaciones de distintas Comunidades Autónomas: Asturias, Baleares, Madrid, Melilla, Navarra y País Valenciano, facilitando la consecución de itinerarios entre el alumnado.

FOREM está impartiendo la 9ª promoción y se han entregado hasta la fecha 521 diplomas.

En esta promoción se entregarán 55 diplomas más, correspondientes a convocatoria 2012-13

PROMOCIONES REALIZADAS	Periodo	Diplomas	Mujeres	Hombres
Formación en igualdad de oportunidades				
6ª	2008/2009	104	100	4
7ª	2009/2010	73	64	9
8ª	2010/2011	87	81	6
9ª	2012/2013	55	44	11
<b>TOTAL</b>		<b>319</b>	<b>289</b>	<b>30</b>

## 2. Programación de otros cursos específicos

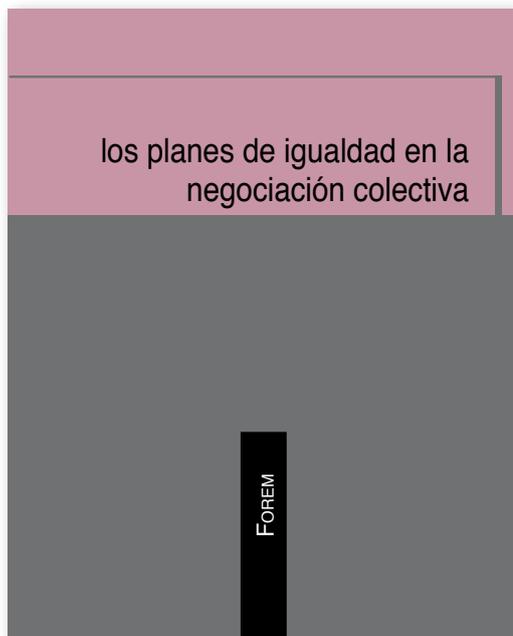
Como continuación al programa de *Igualdad de Oportunidades* y respuesta a una demanda creciente del alumnado, se han diseñado e impartido otros cursos específicos sobre temas monográficos, en clara relación con el desarrollo de la normativa sobre Igualdad desarrollada en España en los últimos años.

- ▶ **Mainstreaming Transversalidad de género**
- ▶ **Ley de Medidas contra la Violencia de Género**
- ▶ **Ley de Igualdad: conciliación de la vida laboral y la vida familiar**
- ▶ **La Promoción de la Igualdad**
- ▶ **Igualdad y negociación colectiva: planes de igualdad**
- ▶ **Desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad**

### ***Igualdad y negociación colectiva: planes de igualdad***

Dirigido a representantes sindicales, se han realizado 11 grupos con un total de 221 participantes provenientes de distintas organizaciones de CCOO, con una duración de 50 horas.

Este curso tiene como objetivo ser una herramienta formativa en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo y, en especial, servir de instrumento sindical para incorporar tal igualdad en la negociación colectiva y en la elaboración/negociación de los Planes de Igualdad en las empresas.



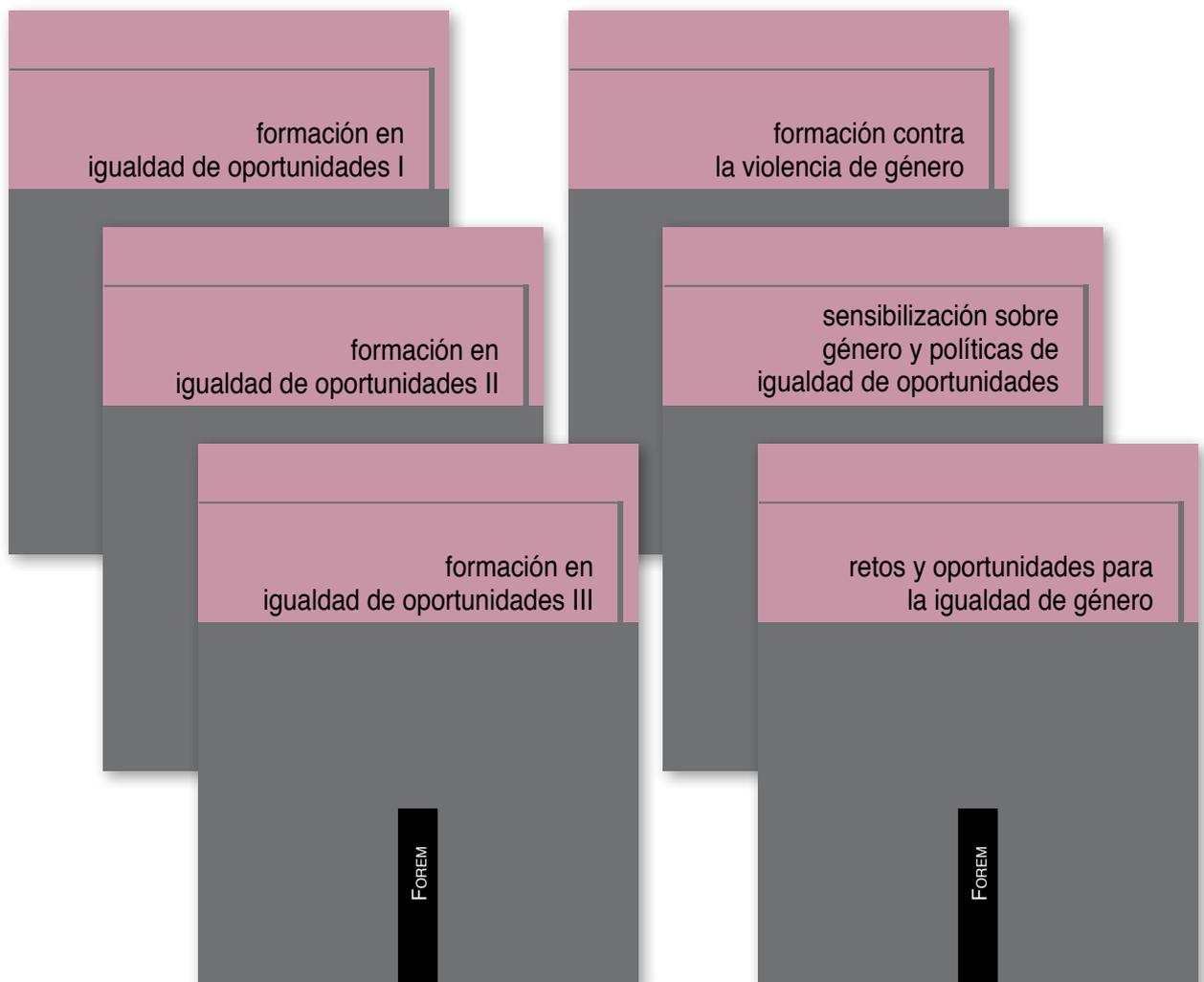
Como material formativo de este curso, FOREM en colaboración con la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO ha editado un libro que presenta el procedimiento de adopción de los planes de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva.

### 3. Módulo prioritario de promoción para la igualdad

Para incorporar a los cursos de Formación para el Empleo que promueve la CSCCOO (intersectoriales) y las Federaciones Estatales (sectoriales), se ha negociado y diseñado, a partir de la convocatoria 2006, un módulo complementario y transversal sobre promoción de la igualdad.

Tiene como fin fomentar la perspectiva de género e incorporar un elemento de reflexión y sensibilización sobre la promoción de la igualdad. Ya han recibido esa formación **9.599 personas**.

### 4. Publicaciones en temas de género



## 5. Formación especializada certificada por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

### ■ MÁSTER EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se pone en marcha como resultado de un proyecto de colaboración entre la Secretaría Confederal de la Mujer, la Universidad Rey Juan Carlos a través de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público y FOREM: título propio.

Se estructura en **dos cursos de 300 horas** y se realiza en modalidad de teleformación a través de la plataforma e-FOREM.

En 2011 concluyeron las ediciones de:

- Andalucía (4ª ed.)
- Extremadura (5ª ed.)
- Intersectorial (3ª ed.)

En septiembre de 2010 comenzó la **6ª edición** con 2 nuevos grupos que han finalizado con 93 participantes, de las que hoy se hará entrega de diplomas.



Ámbito	Edición	PARTICIPANTES			DIPLOMAS		Periodo
		Nº	Hombres	Mujeres	Esp.	Master	
	1ª	78	3	101	13	65	2007/2009
	2ª	86	5	106	14	72	2008/2010
	3ª	59	0	59	8	51	2009/2011
	4ª	24	2	22	-	24	
	5ª	25	4	21	5	20	
	6ª	93	5	88	21	72	2010/2012

■ **ESPECIALISTA EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOM- BRES: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES**

En septiembre de 2011 se inicia la 1ª edición, (2011-2013) en la que participan 63 personas: 62 mujeres-1 hombre, confirmando el interés y la consolidación de esta formación con la Universidad Rey Juan Carlos.

En estos cursos se cuenta con un equipo docente de reconocido prestigio y experien- cia en el ámbito de los temas de género y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, perteneciente a los ámbitos universitario, institucional, cultural, político y sindical.

■ **ESPECIALISTA EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOM- BRES: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES**

En septiembre de 2011 se inicia la 1ª edición, (2011-2013) en la que participan 63 personas: 62 mujeres-1 hombre, confirmando el interés y la consolidación de esta formación con la Universidad Rey Juan Carlos.

En estos cursos se cuenta con un equipo docente de reconocido prestigio y experien- cia en el ámbito de los temas de género y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, perteneciente a los ámbitos universitario, institucional, cultural, político y sindical.

En octubre de 2012 se inicia la 2ª edición del Especialista (2012-2014), en la que par- ticipan 20 personas, y el segundo curso de la 1ª edición (2011-2013), en el que parti- cipan 22 personas.

En unos días se entregan **17 diplomas de la 1ª Edición** del curso *Especialista en Género y Políticas de Igualdad: la Transversalidad de Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Relaciones Laborales*.



## ■ NUEVO PROYECTO FORMATIVO FUTURO:

### TÍTULO PROPIO MÁSTER EN LIDERAZGO Y DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES

- Modalidad de teleformación, con 600 horas de duración: dos niveles de 300 horas.
- Proyecto conjunto entre la Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO, su Fundación FOREM Confederal.
- Avalado y certificado por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
- Fin: fomentar la participación, liderazgo y empoderamiento de mujeres sindicalistas que actualmente forman parte de ejecutivas de las organizaciones territoriales y federales de CCOO.

## ■ FORMACIÓN NO SUBVENCIONADA

### MÁSTER EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Transversalidad de género en las **relaciones laborales**.
- Transversalidad de género **en la intervención social, cooperación al desarrollo y género**.

#### Objetivos:

- ➔ Potenciar la formación en igualdad de género especializada en el ámbito laboral y sindical.
- ➔ Proporcionar una formación de alta calidad en igualdad que actualmente no es accesible en modalidad presencial (ventaja de la formación on-line).
- ➔ Mantener el liderazgo de FOREM-CCOO en formación en igualdad, consolidado después de 6 ediciones del Máster y con una demanda importante, en el interno y el externo del sindicato.
- ➔ Iniciar el curso en el mes de septiembre, como parte integrada de las actividades de la Universidad Rey Juan Carlos para asegurar el desarrollo de las actividades académicas que se corresponden.
- ➔ Poner en valor la calidad del curso que ofrecemos en el contexto de una oferta formativa muy competitiva y en el conjunto de otros cursos de esta naturaleza .



## EXPERIENCIAS DE TRABAJO CONJUNTO CON LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER

### 4.2. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

4

**RITA MORENO**

*Coordinadora Secretaría confederal Acción Sindical CCOO*

#### **Introducción**

Las políticas de transversalidad de género en CCOO tienen un largo recorrido, apostado por la adopción de compromisos congresuales y planes de acción que se han venido desarrollando con mayor o menor intensidad, y con mayor o menor eficacia, en todas las organizaciones del sindicato. Un hito a destacar en la construcción y asentamiento de este concepto en la vida del sindicato fue la I Conferencia de Hombres y Mujeres de CCOO, de la que en estos días se cumplen 20 años ya.

En lo que respecta a la acción sindical y, más en particular, a la que se desarrolla desde la correspondiente Secretaría de la Confederación, también podemos decir lo mismo, está consolidada y se plasma en las diferentes actuaciones que se exponen a lo largo de esta ponencia, si bien los resultados, en cuanto a eficacia en el cumplimiento de muchos de los objetivos congresuales en esta materia, son insuficientes y deberíamos ser capaces de encontrar fórmulas para mejorarlos al menos en aquellos objetivos que dependan esencialmente de la propia actuación de las organizaciones de CCOO.

La difícilísima situación económica que estamos viviendo y sobre la que aún no hay expectativas ciertas de una próxima recuperación, dificultan sobremanera las posibilidades de avanzar en la eliminación de la discriminación laboral y social de las mujeres. Los avances en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres, siempre difíciles, apenas han conseguido reducir la alta brecha en la retribución salarial en la época de crecimiento económico y retroceden como consecuencia de la profundidad y duración de la crisis económica y del empleo.

La crisis está teniendo ya efectos devastadores en sectores como el de las Administraciones públicas, donde el empleo femenino había crecido mucho en los últimos años previos a la crisis, y en sectores como el comercio, la hostelería, los servicios privados a las empresas y sobre todo en los servicios de atención a las personas, todos ellos con empleo muy precario y muy feminizado, agravando las dificultades para acceder al mercado laboral a decenas de miles de personas jóvenes, entre ellas muchas mujeres que han cursado estudios universitarios o de grado medio, cualificación que en los años de crecimiento fueron la base para reducir la segregación profesional y la brecha laboral entre hombres y mujeres. Todo ello está provocando una involución real de la situación laboral de las mujeres que, aunque siguen creciendo en cuanto a tasa de actividad, también ven como crecen sus tasas de desempleo y temporalidad, y sufren la pérdida de las prestaciones consumidas por el desempleo de larga duración.

En este contexto tendremos que ser capaces de sacar el máximo provecho de las iniciativas que llevemos a cabo, reforzando la coordinación y la cooperación interna, siendo exigentes en el cumplimiento de los compromisos que afectan a la propia organización, difundiendo al máximo las informaciones relevantes y los instrumentos que tenemos disponibles para mejorar el conocimiento de la situación y de la acción sindical que desarrollamos y definiendo bien las acciones a priorizar.

No podemos dejar de reconocer que el periodo del 9º Congreso hasta el 10º no ha sido un tiempo marcado por la mejor coordinación entre las secretarías confederales de Acción Sindical y de Mujer, lo que no significa que no se haya trabajado en ambas Secretarías por el desarrollo de los objetivos y propuestas aprobadas en el Plan de Acción del 9º Congreso en relación a las políticas de género, como lo haremos, lo estamos haciendo ya, para el desarrollo de los objetivos aprobados en el 10º Congreso, pero probablemente la escasa coordinación durante el periodo anterior no haya ayudado a obtener los mejores resultados ni haya facilitado la actuación en el conjunto de las organizaciones confederadas, aunque sin duda, en algunas de ellas, la cooperación entre ambas Secretarías sí ha existido y la transversalidad de género ha estado presente en la actividad sindical.

El compromiso establecido por quienes ostentan la responsabilidad ejecutiva en ambas Secretarías confederales en este nuevo periodo congresual, es favorecer la máxima cooperación.

## I. Criterios para la negociación colectiva

Los documentos de criterios que cada año elabora la Secretaría confederal de Acción Sindical, y que aprueban los órganos de dirección, son la base para orientar la actuación de las organizaciones de CCOO en los procesos de negociación colectiva y en la acción sindical. Son documentos que, en muchos de sus contenidos, mantienen su vigencia más allá del año en que se aprueba el documento que los recoge, entre otras cosas porque los convenios y acuerdos colectivos suelen tener una vigencia plurianual. Otros contenidos están fundamentados en la necesidad de dar respuesta a nuevas situaciones o motivadas por la situación económica y del empleo o por reformas de la legislación laboral. Ese ha sido el caso de los dos últimos documentos de criterios aprobados, uno para 2011 y otro para el periodo 2012-2013; por ello, ambos documentos recogieron menos contenidos que en años anteriores sobre de-

terminadas materias, entre ellas, las relativas a la negociación de planes y medidas de igualdad, para los que seguían siendo válidos los criterios de años anteriores, esencialmente los de 2010, aunque sí se incluyeron algunas indicaciones para resaltar e incidir sobre determinados aspectos, como por ejemplo:

- que la negociación de los planes de igualdad sea llevada a cabo por quienes ostentan la legitimidad para negociar y acordar en nombre de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de una empresa, garantizando así la eficacia general de lo pactado;
- que los planes de igualdad sean registrados ante la Autoridad Laboral y publicados en Boletín Oficial;
- que el diagnóstico previo a la elaboración de un plan de igualdad sea elaborado con participación de la RLT o de nuestra organización sindical;
- que se garantice la articulación y complementariedad entre el Plan de Igualdad y el convenio colectivo de aplicación.

También se insiste a las organizaciones responsables de la negociación colectiva en algunas actuaciones que, como se verá, son relevantes para disponer de información sobre qué se negocia y quién lo negocia, para lo que se les pide que garanticen que las hojas estadísticas de los convenios se rellenan correctamente y con control de la RLT o de nuestra organización sindical y que se lleven a registro oficial todos los acuerdos colectivos en los que nuestras organizaciones participan.

Los documentos confederales de criterios para la negociación colectiva se realizan con aportaciones de algunas Secretarías confederales que, a requerimiento de la Secretaría de Acción Sindical, le hacen llegar sus aportaciones, así como de las Secretarías de Acción Sindical de Federaciones y Territorios que debaten sobre el documento y pueden hacer aportaciones escritas.

Este mismo sistema vamos a ponerlo en marcha muy próximamente, de cara a elaborar un nuevo documento y que será ocasión para actualizar las prioridades y los criterios de actuación en relación con la negociación de planes y medidas de igualdad, para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el trabajo y para la reducción de la brecha laboral de género. Aunque ya estamos trabajando sobre estos y otros contenidos, las conclusiones de estas Jornadas, en lo que a la negociación colectiva se refiere, podrán tener proyección en el documento que elabore la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales.

## II. Los Acuerdos interprofesionales

En 2010 se consiguió firmar un nuevo AENC, por primera vez con una vigencia de tres años, con el objetivo puesto en poner freno a la destrucción de empleo, moderando los incrementos salariales en los dos primeros años para mejorarlos en el tercero (para el año 2010 hasta el 1%; para 2011 entre el 1% y el 2%, y para 2012 entre el 1,5% y el 2,5%), previendo que en 2012 pudiera haberse producido ya una recuperación económica y del empleo, hipótesis que resultó fallida y que obligó a renegociar un nuevo Acuerdo adelantando, en un año, la fecha de finalización inicialmente prevista y con vigencia 2012-2014.

Por otra parte, en el I AENC, se adquirió el compromiso de abordar, durante la vigencia del mismo la constitución de comisiones de trabajo para acordar nuevos criterios y orientaciones en materias como igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social de las empresas, previsión social complementaria, formación y cualificación profesional. Con respecto a las previsiones de elaborar nuevos criterios y orientaciones para una serie de materias, labor que tenía encomendada la Comisión de Seguimiento del I AENC, hay que señalar que no se llevaron a cabo, al no constituirse ninguno de los cinco grupos de trabajo que inicialmente se programaron.

Además, hay que decir que los compromisos en materia de empleo y flexibilidad interna negociada, del I y del II AENC, siempre difíciles de trasladar a los convenios colectivos y más aún de garantizar su aplicación efectiva, se han visto seriamente dificultados por la intensificación de la crisis económica y los efectos de las nuevas previsiones legales introducidas por las reformas laborales de estos tres últimos años sobre los despidos, suspensiones temporales de empleo, inaplicaciones de convenio y modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, previsiones a las que se acogieron de forma generalizada las prácticas empresariales de ese año y de los sucesivos.

La priorización y esfuerzo realizado en los procesos de diálogo primero y de confrontación después a que dieron lugar las reformas de 2010 y 2011, pueden explicar –que no justificar– que las previsiones de desarrollos del AENC no se llevaran a cabo, y que la intensificación de la crisis y la destrucción del empleo que conlleva, haya impedido que tampoco el II AENC haya contemplado casi ninguna de las materias que quedaron pendientes de desarrollo en el I AENC, con la dificultad añadida de la ausencia total de diálogo social desde que el Partido Popular accede al Gobierno tras ganar las elecciones generales con mayoría absoluta.

Por otra parte, nada impide que durante la vigencia del actual Acuerdo se pudieran iniciar conversaciones para recuperar y actualizar las orientaciones para la negociación colectiva en las materias sobre las que existía un compromiso de revisión, u otras que –en el contexto económico presente y en el nuevo marco legal– se vea necesario abordar en una negociación específica cuyos resultados pudieran incorporarse a los contenidos y fundamentos del II AENC, y en concreto en materia de igualdad porque, como muchos de los documentos sindicales expresan, el deterioro de las condiciones económicas que produce una crisis económica brutal y prolongada y las restricciones o eliminación de derechos laborales tiene una repercusión mayor sobre quienes están situados en peores posiciones en el mercado laboral.

No obstante, las relaciones con las confederaciones empresariales y sus propios problemas internos, no están ayudando a abordar y concluir acuerdos de entidad, como ha quedado patente en la negociación para tratar de garantizar la continuidad de los convenios más allá del límite legal de un año de ultraactividad establecido por la reforma de 2012. Es necesario reclamar, en el marco del II AENC, a las organizaciones empresariales firmantes del mismo, la adopción de criterios e indicaciones precisas en materia de contención en la distribución de beneficios empresariales para destinarlos a la inversión productiva; en contención de los precios de los productos y servicios; en protección del empleo y uso de medidas de flexibilidad interna; en medidas de prevención de riesgos laborales, promoción de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, cualificación profesional y formación continua, entre otras materias que pueden servir para reequilibrar el esfuerzo que están realizando los trabajadores y trabajadoras con la pérdida de poder adquisitivo, la destrucción de empleo y la disminución de las prestaciones sociales.

### III. Participación de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios

El incremento de mujeres en las mesas de negociación es una de las más reiteradas reivindicaciones de las Secretarías de la Mujer (SM) de CCOO, asumida, por otra parte, en los programas de acción aprobados en los últimos congresos de la Confederación Sindical de CCOO y en los Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical (2010 y 2011) donde se recuerda que el compromiso de CCOO con la igualdad de género tiene que tener su correspondencia en la conformación de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos, para que la presencia de mujeres en las delegaciones de CCOO sea proporcional a su nivel de afiliación y/o a su presencia en la empresa o sector.

Se demanda un mayor porcentaje de mujeres en este ámbito de decisión porque se considera que el actual es inferior al que les corresponde en base a su presencia en el mercado laboral, en general, o en los diferentes sectores de actividad y empresas, en particular. Y esta reivindicación no se realiza sólo porque se considera oportuna en relación a un reparto justo del poder, sino también porque se parte de la idea de que la mayor presencia femenina incide directamente sobre la inclusión en los convenios de medidas dirigidas a promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Tenemos la seguridad de que en este terreno queda mucho por hacer y que el avance será lento, pero lo que es prioritario conocer los datos concretos de participación de mujeres sindicalistas de CCOO en cada mesa negociadora en donde participe nuestro sindicato, para después sacar conclusiones con arreglo a lo que los datos pongan de relieve y adoptar las iniciativas que se consideren necesarias para mejorar aquellas situaciones donde no se estén cumpliendo los objetivos en esta faceta.

Conocer los datos de participación en las mesas negociadoras era un objetivo imposible de cumplir hasta hace poco tiempo. Merced a la actuación de la Confederación de CCOO, a través de sus representantes (S. de Acción Sindical y Gabinete Jurídico) ante la Dirección General de Trabajo, en el proceso de consultas para la puesta en marcha en octubre del 2010 del nuevo sistema de Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos y

gracias a la modificación de la Hoja Estadística de convenios que se llevó a cabo en el marco del mismo Real Decreto 73/2010, contando con las aportaciones que en su día realizó la Secretaría confederal de la Mujer, ahora podemos acceder a la información que nos facilita la aplicación REGCON, mediante consulta pública, sobre el número de hombres y mujeres que componen la mesa negociadora del convenio colectivo por cada una de las organizaciones/representaciones que participan en él.

También nos da el nº de hombres y mujeres afectados por el convenio, dato relevante en el caso de convenios de empresa que, salvo error u omisión, sí debe responder a datos ciertos de la plantilla, aunque no es nada fiable en el caso de convenios sectoriales donde ya era tradicional la dificultad de indicar el dato global de personas afectadas por el convenio, por lo que los datos desagregados tienen igual o menos fiabilidad que el dato agregado.

Aunque no disponemos de información previa comparable que nos permitiese conocer si ha habido o no un incremento de la presencia de mujeres y por otra parte, explorar toda la información disponible en REGCON es todavía hoy una tarea muy ardua y compleja por el número de convenios registrados (en torno a 3.500) y por la dificultad de extraer los datos que obliga a una revisión convenio a convenio, consideramos muy importante utilizar la información pública para conocer y evaluar la situación.

Desde la Secretaría confederal de Acción Sindical se ha realizado un informe con los datos extraídos de la Hoja estadística registrada en REGCON de todos los convenios colectivos de ámbito estatal, tanto sectoriales como de empresa y/o grupo de empresa, registrados durante el año 2012, un total de 174 convenios, informe público accesible en la web de CCOO en el siguiente enlace:

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502\\_Analisis\\_de\\_los\\_convenios\\_colectivos\\_estatales\\_a\\_traves\\_de\\_la\\_Hoja\\_Estadistica\\_de\\_convenios\\_\\_Una\\_perspectiva\\_en\\_genero..pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502_Analisis_de_los_convenios_colectivos_estatales_a_traves_de_la_Hoja_Estadistica_de_convenios__Una_perspectiva_en_genero..pdf)

El resultado del análisis de los datos confirma que, al menos para el conjunto de los convenios revisados, la representación de mujeres en las mesas negociadoras está por debajo de su presencia en las empresas incluidas en los convenios y aunque mejoran algo los datos cuando se trata de la composición de la representación de CCOO en los convenios de empresa, tampoco aquí se ha alcanzado el objetivo sindical en términos globales y en relación a uno de los parámetros que para CCOO tienen relevancia, el volumen de empleo femenino.

El análisis pormenorizado de cada convenio y la valoración concreta debe hacerla cada Federación a tenor de la afiliación de mujeres en sus respectivos sectores/subsectores de actividad o en las empresas con convenio propio.

## IV. Las cláusulas de igualdad en los convenios colectivos

Los cambios en la Hoja Estadística de los convenios en la modificación introducida en el RD 73/2010, permiten detectar la incorporación de cláusulas sobre igualdad y no discriminación que hasta entonces no podían ser localizadas más que a través de la lectura de los textos de convenios firmados.

Ahora, con la incorporación de un nuevo apartado específico se incluyen en la Hoja Estadística preguntas relativas al establecimiento de:

- ▶ planes de igualdad,
- ▶ medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (contratación, promoción, estabilidad en el empleo, formación, salarios),
- ▶ acciones positivas (contratación, promoción, formación, adaptación de la jornada laboral a la vida familiar),
- ▶ medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo,
- ▶ medidas para la protección de las víctimas de violencia de género,
- ▶ medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.

También se han añadido nuevas cuestiones a otros apartados así, por ejemplo, en el apartado de “Cláusulas sobre jornada laboral, vacaciones y permisos pactados”, se inquiriere acerca del establecimiento de medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de excedencia para el cuidado de familiares o de permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente, o de la posibilidad de acumular el derecho a lactancia.

A pesar de que la información de los nuevos campos de la Hoja Estadística no la tenemos disponible en ficheros que podamos incorporar a la aplicación de nuestro Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC) para poder hacer explotación estadística de los datos, contamos al menos con que podemos acceder a ellos, convenio a convenio, a través de la consulta pública de REGCON accesible a través del siguiente enlace:

<http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublica>.

Esta opción es la que se ha utilizado para analizar los datos relativos a las cláusulas de igualdad en convenios de empresa, grupo de empresa y sector, de ámbito estatal, registrados en 2012, cuyo resultado forma parte del informe antes mencionado. Sería deseable que cada organización, federal o territorial, de CCOO hiciera uso de este recurso que puede ayudar a tener información de lo que los convenios de su ámbito regulan en estas materias, información que, no obstante, debe ser contrastada o ampliada con la revisión y análisis de los textos firmados.

## V. Informes específicos

En la Secretaría confederal de Acción Sindical, durante el periodo congresual anterior, se han hecho otros informes específicos, que también pueden encontrarse en el Área de Acción Sindical de la web de la Confederación Sindical de CCOO, como el relativo al análisis de la regulación en convenio de cláusulas relativas a la protección de mujeres víctimas de violencia de género, o de análisis de lo recogido en convenios sectoriales sobre la negociación de planes de igualdad.

En octubre de 2009, se realizó un exhaustivo análisis del contenido relativo a los planes de igualdad en los convenios colectivos sectoriales con inicio de vigencia desde enero de 2008. De este estudio podemos destacar los siguientes aspectos:

- En torno al 75% de los convenios establecían la obligación de negociar los planes de igualdad, en la mayoría de ellos para las empresas por ellos afectadas que contaran con más de 250 personas en plantilla, pero aproximadamente un 15% rebajaba el umbral impuesto por la ley.
- Se advertían dificultades en la fase previa de diagnóstico de situación: no se comprendía bien lo que implica hacer un diagnóstico previo; no se establecía en la mayoría de los casos con qué criterios, en qué plazos, ni quién debía realizarlo y, cuando sí se hacía, se dejaba en manos de la dirección de las empresas; sólo en contadas ocasiones se preveía la constitución de una comisión paritaria para este fin.
- Un número importante de convenios transcribían literalmente el artículo 45 de la ley de igualdad y en vez de establecer, tal y como dispone el Art.85 del ET, los términos en que ha de desarrollarse la negociación de los planes de igualdad en el ámbito de las empresas por ellos afectadas.
- Aunque no eran frecuentes, algunos convenios si incluían plazos para elaborar y negociar el plan de igualdad. Mas escasos eran los que hacían referencia a la necesaria dotación económica que este proceso implica o al crédito horario que la representación legal de la plantilla necesita para este propósito.

En noviembre de 2011, y para evaluar el impacto de la Ley Integral contra la Violencia de Género en la negociación colectiva, fueron analizados los 107 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, negociados desde el 1 de enero de 2005 y vigentes en noviembre de 2011, y los 91 convenios de empresa interprovinciales inscritos a través del nuevo sistema electrónico de registro de convenios colectivos (REGCON), es decir, desde el 1 de octubre de 2010 hasta noviembre del 2011.

Sin entrar al detalle del modo en que es regulado cada uno de los derechos laborales que la Ley Integral contempla, merece destacarse que casi la mitad de los convenios sectoriales contenían alguna regulación sobre esta materia. Lograr modificar tan alto porcentaje de convenios en sólo siete años es sin duda un logro importante, que adquiere mayor relevancia aún cuando lo ponemos en relación a las personas afectadas: estos convenios amparaban a 2.244.039 hombres y mujeres, el 64% de las 3.509.695 personas trabajadoras afectadas por los 107 convenios, a los que debemos sumar aproximadamente dos millones más de trabajadoras y trabajadores afectados por cin-

co acuerdos marcos sectoriales de ámbito estatal que también contienen cláusulas dirigidas a la protección de las víctimas de violencia de género.

En los convenios de empresa interprovinciales, el porcentaje de los que contienen referencias a esta materia baja hasta el 35%. Sin embargo, dado que estas cláusulas son más frecuentes en los acuerdos de las empresas más grandes, el porcentaje de las personas afectadas por estos convenios se eleva al 61% del total de las vinculadas a los 91 convenios analizados.

## VI. Planes de igualdad

La implantación de nuevos derechos laborales y obligaciones empresariales en la Ley de Igualdad, y en especial, la negociación de planes de igualdad en las empresas, ha tenido un desarrollo desigual –según sectores de actividad–, con un incremento importante de planes de igualdad negociados y acordados, pero aún lejos de lo que posibilita la ley o convenios sectoriales que acordaron extenderlos a empresas con plantilla inferior a lo indicado por la ley.

Las dificultades más comunes al avance de la negociación de estas materias son: la baja predisposición de las empresas a negociar y aplicar planes y medidas de igualdad; la deficiente normativa sobre en quién recae la elaboración del diagnóstico lo que retrasa innecesariamente la negociación; el incumplimiento –en ocasiones– de las exigencias legales de legitimidad y representatividad en la negociación, restando eficacia a lo pactado; y una escasa articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y el convenio colectivo de referencia.

También podemos añadir, como una dificultad interna añadida, el insuficiente grado de implicación en la negociación de los planes o medidas de igualdad de quienes tienen la responsabilidad de la negociación colectiva en las organizaciones federales, sindicatos de rama y secciones sindicales, situación que constituye una denuncia habitual por parte de responsables de las Secretarías de la Mujer que, en su mayoría, dicen no contar con el apoyo político suficiente ni con medios necesarios para llevar a cabo su propia labor en este ámbito.

Desde la Secretaría confederal de Acción Sindical siempre hemos considerado que las medidas de igualdad, pactadas colectivamente, y los planes de igualdad, como productos de la negociación colectiva que son, forman parte de la responsabilidad de las Secretarías de Acción Sindical y/o de Negociación Colectiva, especialmente en el ámbito federal, en coordinación y estrecha cooperación con las Secretarías de la Mujer (SM) como estructura interna especializada en las políticas de género. De igual forma, siempre ha sido un objetivo de las SM, participar directamente en la negociación colectiva, para influir más y mejor en la erradicación de la discriminación laboral de las mujeres y en la mejora de sus condiciones de trabajo, aportando sus conocimientos en la perspectiva de género.

La Secretaría confederal de Acción Sindical, además de la responsabilidad en la elaboración de los criterios para la negociación colectiva, viene haciendo desde hace más de ocho años un seguimiento del proceso de negociación e implantación de los planes de igualdad, y durante muchos de ellos en colaboración con la Secretaría confederal de la Mujer, lo que se ha traducido en la localización de algo más de 320 planes fir-

mados y su difusión pública en el espacio creado al efecto dentro del Área de Acción Sindical de la web confederal de CCOO, espacio alimentamos desde la Secretaría de Acción Sindical y al que se accede también desde el Área de Mujeres mediante un enlace, y el seguimiento de noticias sobre procesos de negociación abiertos o concluidos pero de los que aún falta por localizar el texto firmado.

La inexistencia de una obligación legal de registrar los planes de igualdad acordados hasta la entrada en vigor, en octubre de 2010, del nuevo registro de convenios y acuerdos colectivos en el que ya se recogen expresamente como documentos inscribibles los acuerdos de planes de igualdad derivados de la negociación colectiva, nos obligaba hasta entonces a hacer un rastreo de los planes de igualdad firmados a través de las páginas Web de las organizaciones confederadas y/o solicitándoselas directamente y mediante el seguimiento de las noticias de prensa sobre la firma de planes de igualdad, lo que indudablemente implicaba el desconocimiento de una parte de lo realmente existente, tanto de acuerdos como de procesos de negociación abiertos.

La entrada en funcionamiento del REGCON y el aumento de los planes de igualdad firmados y que se llevan a registro público nos permite ahora disponer de un instrumento bastante accesible para confirmar la existencia de los planes firmados y para acceder al texto, cuando es publicado en Boletín oficial, y a datos importantes relativos a las partes firmantes.

En el REGCON los Planes de Igualdad se registran por dos vías, una identificada con este nombre en la clasificación de “Naturaleza” del acuerdo, destinada al registro de aquellos planes que vengan derivados de un convenio colectivo, según lo estipulado en el Art. 2.1f) del RD 73/2010, y que conlleva la publicación en Boletín Oficial, y otra como Acuerdo de empresa para su depósito, en la que entrarían los planes de igualdad que no vengan derivados de un convenio colectivo y que, como cualquier otro acuerdo de empresa depositado ante la Autoridad Laboral no conlleva publicación en boletín oficial.

A través de la consulta pública en REGCON, hemos obtenido la siguiente información sobre los Planes de Igualdad por alguna de estas dos vías:

Año de registro	Acuerdos registrados como Planes de Igualdad	Firmados en años anteriores	Planes de Igualdad registrados como Acuerdos de empresa para su depósito	Firmados en años anteriores	TOTAL
2010	1		0		
2011	26	7	5		
2012	24	7	10	3	
2013	15	11	2	1	
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>		<b>17</b>		<b>83</b>

De los 17 planes registrados como acuerdos de empresa para su depósito, en la consulta hemos detectado tres más que hemos excluido de este cuadro al comprobar que estaban repetidos, uno de ellos con dos códigos distintos porque se ha registrado a nivel estatal y después en la comunidad autónoma gallega (Plan de Igualdad de Froiz, S.A.).

Como se ha dicho anteriormente, uno de los efectos de registrar planes de igualdad como acuerdos de empresa para su depósito es que no se publican, lo que nos impide tener un acceso directo al documento firmado. No obstante la mayoría de los 17 planes registrados en este apartado los tenemos localizados por otras vías (información de las organizaciones de CCOO o por internet) pero de 5 aún no hemos podido obtener el texto del plan.

Cuando se registra como Plan de Igualdad, además de encontrar en la consulta pública el enlace a la publicación del texto en el Boletín oficial correspondiente se puede acceder a unas pestañas que contienen algunos datos básicos importantes, como el nombre completo de la empresa, el CIF, el ámbito funcional (empresa, grupo...), el código y descripción del CNAE, la fecha de inicio y finalización de la vigencia del acuerdo, fecha de publicación en Boletín Oficial, ámbito territorial y geográfico (con indicación de autonomías y provincias en donde está implantada la empresa), Autoridad Laboral, ámbito personal, y representación de los trabajadores/as que han firmado el acuerdo, con detalle de las organizaciones sindicales cuando son éstas quienes lo firman.

Como se puede observar, las diferencias de información que se puede obtener si se registran por un tipo u otro de Naturaleza son substanciales y por ello, es necesario que, cuando las organizaciones de CCOO participan en una negociación y firma de un plan de igualdad, se garantice que el registro se hace por la vía pertinente, es decir que no sea por desconocimiento o error que quede registrado de una u otra forma. Pero aún más importante es garantizar que ningún plan de igualdad quede sin ser llevado a registro ante la Autoridad Laboral y, en su caso, publicado en Boletín Oficial. Para la representación de CCOO no debe quedar ninguna duda de la obligación legal de hacerlo ni de la importancia sindical de que haya la mayor información pública sobre los Planes de Igualdad, porque esta información ayudará a impulsar la negociación donde ya esté abierta y abrir el proceso de negociación en aquellas empresas, la mayoría de las que están obligadas por Ley a negociarlo, donde aún no se ha hecho.

En esta materia, la colaboración entre las dos Secretarías confederales y en cada una de las organizaciones federales y territoriales, debería redoblar en este nuevo periodo congresual para ser más eficaces en la localización y difusión de la información y para aunar fuerzas en negociaciones que sabemos complejas.

## VII. Revista digital de Acción Sindical

La revista digital que elabora y difunde la Secretaría confederal de Acción Sindical (ahora también de Políticas Sectoriales), con una periodicidad bimestral, es también un instrumento para la difusión de iniciativas y propuestas sindicales en relación a políticas de igualdad de género, de denuncia de situaciones de discriminación laboral de las mujeres o de conflictos en empresas o sectores muy feminizados. En ella, tienen cabida artículos de otras Secretarías confederales y de Secretarías de las federaciones

estatales y de las organizaciones territoriales de las Comunidades Autónomas, y con ello se da participación a las mujeres que son Secretarías de Acción Sindical, de Negociación Colectiva o de Política Sectorial en esas organizaciones.

Considero que en materia de comunicación se pueden hacer más cosas para mejorar el intercambio de experiencias e iniciativas entre la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales y la SM, de la misma manera que sería necesario mantener una mayor cooperación con la Secretaría de Comunicación y con las diferentes Secretarías y estructuras que proyectan -a través de páginas web y publicaciones de diverso tipo- las políticas del sindicato.

## VIII. Observatorio confederal de la Negociación Colectiva

Este Observatorio, vinculado desde 2009 a la Secretaría confederal de Acción Sindical, e integrado mayoritariamente por personas del ámbito académico, ha venido realizando en estos dos últimos años tres investigaciones encargadas por la Secretaría confederal. Una de ellas, sobre un número importante de planes de igualdad firmados y cuyos textos estaban localizados. El equipo de investigación ha quedado conformado por cinco personas, tres de ellas de la Universidad de Valencia, una de la Universidad Carlos III de Madrid y una del Gabinete Interfederal de CCOO. La Secretaría de Acción Sindical hizo la selección de los sectores, con objeto de que la práctica totalidad de las Federaciones pudieran ver incluidos en la investigación los planes de igualdad de algunos de sus sectores, aportó los textos de los planes firmados y de los convenios de aplicación o referencia al objeto de que se analizara también la correspondencia entre ambos textos contractuales, y diseñó un cuestionario de consulta a la representación sindical en las empresas para poder evaluar el proceso de negociación del plan, incluido la fase de diagnóstico, y su posterior aplicación o desarrollo, analizando las respuestas de quienes cumplimentaron y devolvieron los cuestionarios. Para contactar con la representación de CCOO en la empresa nos dirigimos a las Secretarías de Acción Sindical de las Federaciones que, en algunos casos nos remitieron a las Secretarías de la Mujer. No se obtuvo respuesta de todas las representaciones de CCOO, a pesar de los diversos requerimientos solicitados, por lo que no se pudo hacer el informe sectorial en todos los casos. Toda la información fue puesta a disposición de las personas que integraron el equipo de investigación, inicialmente algo más amplio del que finalmente ha realizado el trabajo.

En estos momentos están dando los últimos ajustes a los informes parciales y al informe global por lo que esperamos que pueda publicarse durante el mes de julio; deseamos que sea de interés para las organizaciones de CCOO y sea útil para sacar conclusiones sobre las carencias y los aciertos en la negociación de forma que se pueda afinar la estrategia sindical para mejorar los procesos abiertos y los que puedan abrirse en el futuro. En la medida de nuestras posibilidades y en colaboración con la SM, creemos que sería positivo organizar un debate en torno a este informe en el último trimestre del año.

## IX. Cuestionario de la CES/ETUC sobre igualdad y otros proyectos europeos

En estos momentos tenemos pendiente de concluir la respuesta a una amplia encuesta que nos ha hecho llegar la CES y que forma parte de un proyecto sindical denominado “Negociación para la Igualdad: ¿cómo la negociación colectiva contribuye a la eliminación de la discriminación salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor”, proyecto cofinanciado por la Comisión Europea. El contenido de la encuesta y la indicación de la CES en este mismo sentido, lleva a cumplimentarla de forma coordinada por las Secretarías confederales de Acción Sindical y Mujer, labor que debemos terminar en los próximos días.

Por otra parte, la SCM, está poniendo en marcha un proyecto europeo relacionado con la eliminación de la brecha de género, para el que ha solicitado la colaboración de la Secretaría de Acción Sindical y sobre el que trataremos próximamente.

4

## X. La transversalidad de género en la práctica sindical

En relación al grado de asunción de la transversalidad de género en la práctica sindical de nuestras organizaciones podemos tener una permanente insatisfacción por las muchas evidencias negativas, alguna de las cuáles ya se han mencionado en relación a la implicación en la negociación de medidas y planes de igualdad. Ahora bien, podemos quedarnos en la denuncia reiterada de una situación antigua pero muy viva todavía, o podemos intentar buscar vías, formulas, iniciativas que ayuden a superar la situación negativa allí donde aún pervive. Porque también es un hecho que crece el número y el porcentaje de mujeres afiliadas, que lo hace el de mujeres que salen elegidas en las listas electorales de CCOO, el de mujeres que forman parte de los órganos de dirección y que forman parte de mesas negociadoras de convenios y de diálogo social (aunque de este ámbito de representación la afirmación no podamos soportarla en datos de evolución con los que no contamos, es presumible que así sea), que crece el número de mujeres que ocupan puestos ejecutivos relevantes (incluidas las Secretarías Generales que aunque reducida a una sola mujer en el máximo nivel de las organizaciones territoriales y federales, tengo la impresión que han aumentado en este último proceso congresual y espero que el informe sobre el Mapa de la composición de los órganos de dirección, así lo confirme), y muchas las mujeres que han accedido a nuevas responsabilidades habiendo pasado antes por responsabilidades en las SM.

Y todo esto no sucede por casualidad, es producto de muchos años de esfuerzo colectivo de mujeres sindicalistas y feministas en CCOO que han abierto camino a las políticas de género en el sindicato, con la colaboración de muchos sindicalistas que no han puesto zancadillas sino que han arrimado el hombro para construir en CCOO un sindicato de hombres y mujeres. Este bagaje, esta presencia creciente en la organización, debemos usarlo para seguir caminando, para seguir avanzando.

Ya he mencionado que aún son pocas las mujeres que ostentan responsabilidades ejecutivas en el ámbito de la acción sindical y la negociación colectiva en las federaciones estatales y en las organizaciones territoriales de mayor nivel, pero también hay otras que desempeñan funciones no ejecutivas. No obstante, la responsabilidad de impul-

sar los objetivos y propuestas que salen de un proceso congresual son, en primer lugar, de quienes asumen las responsabilidades ejecutivas, sean hombres o mujeres, y el principio de cooperación y colaboración, sirve para implementar la transversalidad de las políticas sindicales de género; pero va más allá, abarcando a toda la política sindical, por lo que ninguna persona con responsabilidad sindical ni ninguna estructura de CCOO debe quedar al margen de este principio.

Una buena manera de intentar romper las inercias, las incomprensiones y los obstáculos que aún existen en el desarrollo de las políticas de género en la acción sindical, es trabajar conjuntamente, en informes, criterios, proyectos, desarrollo y seguimientos de la negociación colectiva, formación sindical, comunicación, diálogo social, para que la actuación confederal trascienda al mayor número posible de responsables sindicales, hombres y mujeres vinculados a ambas Secretarías y a otras con las que también es necesario reforzar la cooperación. Buscar espacios de encuentro, de reflexión y debate entre quienes ostentan diversas responsabilidades ampliará los conocimientos de todos y todas los que participen en ellos y ayudará a compartir diagnósticos y soluciones a los problemas generales y a los de índole interna.

Con esta motivación estamos participando en estas Jornadas de las SM, confiamos en que habrá más ocasiones de compartir, en el día a día, nuestros respectivos trabajos y que de ello, ambas Secretarías salgan reforzadas.



# ESTRATEGIAS DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER. PLAN DE ACCIÓN X CONGRESO CONFEDERAL CCOO

**ANA HERRANZ SAINZ-EZQUERRA**

*Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad CCOO*

## Plan de Trabajo SCMI

Nos encontramos en un contexto de profunda crisis económico-financiera con unas consecuencias que estamos sufriendo la mayoría de las personas trabajadoras, en forma de pérdida de empleo, rebajas salariales, recortes en derechos sociales y laborales, con un incremento importantísimo de la pobreza y de la exclusión social. Las decisiones que el gobierno está adoptando para afrontar la crisis, se basan en una política neoliberal donde todo está permitido para dar satisfacción a los grandes capitales y a los mercados a costa del sufrimiento de millones de personas.

La consecuencia de la aplicación de estas políticas desde el punto de vista de género ya están diagnosticadas:

- mayor desigualdad de las mujeres en el mercado laboral (acceso y permanencia en el mismo).
- mayor brecha salarial.
- incremento de feminización de la pobreza.
- Riesgo de pérdida de autonomía de las mujeres.

Hoy más que nunca CCOO debemos incorporar la transversalidad de género a los objetivos sindicales que conforman nuestra estrategia sindical de salida de la crisis, y por tanto no es concebible una salida de la misma sin la aplicación de una estrategia que permita lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral y social.

El Plan de Trabajo que ha sido consensuado por las mujeres que conforman la Secretarías de la Mujer de federaciones y territorios de CCOO, pretende concretar en diferentes acciones las políticas aprobadas en el X Congreso todo bajo la transversalidad de género con el objetivo de salir de la crisis aportando respuestas a las regresivas políticas del gobierno, a través del necesario cambio de patrón de crecimiento, y restablecimiento de derechos, combatir la discriminación social y laboral incrementada por la crisis y las políticas que el gobierno está aplicando.

## Diagnóstico

- Demanda de transversalidad y participación de la Secretaría de la Mujer en las políticas de CCOO.
- Reforzar la acción sindical con perspectiva de género frente a la política de recortes.
- Demanda formación I.O para TODA la estructura, dentro de su formación curricular.
- Romper la segregación horizontal y vertical de las Secretarías en CCOO.
- Impulsar la participación de las mujeres, en la renovación generacional.
- Nuevas competencias: LGTBI

## Objetivos

- Concreción del Plan de Trabajo SCM al Plan de Acción del X Congreso.
- Herramienta de trabajo y cohesión de la Secretaría de la Mujer. Sindicalización de la Secretaría y transversalidad de las políticas
- Refuerzo de la Negociación Colectiva y DS.
- Formación en Igualdad de Oportunidades
- Comunicación.
- Empoderamiento de las mujeres en CCOO.
- Sindicalización y creación de la red de atención a LGTBI.

## Plan de Acción con perspectiva de género

- La globalización, crisis mundial y europea. Retos para el movimiento sindical.
- Estimular el crecimiento económico y la creación de empleo decente.
- Promover el cambio del modelo productivo con perspectiva de género.
- Recuperar los derechos laborales, la negociación colectiva y el poder contractual del sindicato.
- Ser más Sindicato. Crecer en la afiliación y la representación de la mujer.
- Comunicación.
- La gestión de nuestros recursos.

### ***La Globalización, crisis mundial y crisis europea. Retos para el movimiento sindical***

- ▶ Participación de la Secretaría de la Mujer en el Comité de Mujeres de la CES y de la CSI en coordinación con la Secretaría de internacional.
- ▶ Introducción de Políticas de I.O en los órganos de participación y consulta transnacionales: acuerdos y composición de las delegaciones.
- ▶ Continuar con la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional.

### ***Estimular el crecimiento económico y la creación de empleo, cambio del modelo productivo***

- ▶ Programa de atención a las personas dependientes (empleo directo e indirecto).
- ▶ Escolarización infantil ( educa3).
- ▶ Reforzar mecanismos de protección frente al desempleo.
- ▶ Renta básica de ciudadanía, pensiones.
- ▶ Desarrollo y recuperación de servicios sociales.
- ▶ Sostenibilidad de AAPP.
- ▶ Empleo verde, vinculado al Desarrollo Rural.
- ▶ Orientación, formación y recualificación profesional, dirigido a la incorporación de mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados.

- ▶ Reposición del régimen jurídico y seguridad social empleadas del hogar.
- ▶ Plan social de alquiler.
- ▶ Incremento I+d+I (cooperativas).
- ▶ Economía del tercer sector.

### ***Recuperar los derechos laborales, la negociación colectiva y el poder contractual del sindicato***

- ▶ A través de Negociación Colectiva incidir en la negociación de Planes de Igualdad.
- ▶ Incidir en cláusulas de acción positiva en la contratación, erradicación de la brecha salarial y la violencia de género en la NC.
- ▶ Introducción de la perspectiva de género en Salud Laboral, Formación, Acción Sindical, Empleo.
- ▶ Analizar el impacto género de los CC que caigan, cláusulas de descuelgue... Continuar con la negociación, seguimiento y evaluación de P.I en el supuesto de decaimiento del CC.
- ▶ Introducción de nuestras propuestas en el futuro reglamento de PI.
- ▶ Vigilancia de las condiciones del Teletrabajo.
- ▶ Introducción en los CC y en los acuerdos de empresa de cláusulas de no discriminación para las personas LGTBI.

### ***Comunicación***

- ▶ Difusión de nuestras propuestas, ideas e informaciones, con la idea de incrementar nuestra visibilidad en todos los espacios y medios de la organización.
- ▶ Mensaje unificado de la SCMI y las secretarías de la Mujer, pero también con el resto de mensajes de la organización.
- ▶ Identificación de objetivos y apoyos para ello: campañas estatales, autonómicas, sectoriales, de empresa.
- ▶ Coordinar y difundir a toda la organización la elaboración de materiales (guías...), con independencia de su origen.
- ▶ Continuar ahondando en las posibilidades de web, las redes sociales y otras herramientas de trabajo como Change.org (para campañas propias).

- ▶ Revista Trabajadora (4 números e incremento de difusión, APP para Smartphones y Tablets).
- ▶ Lista diaria de informaciones de las secretarías de la Mujer y Miradas de Género.

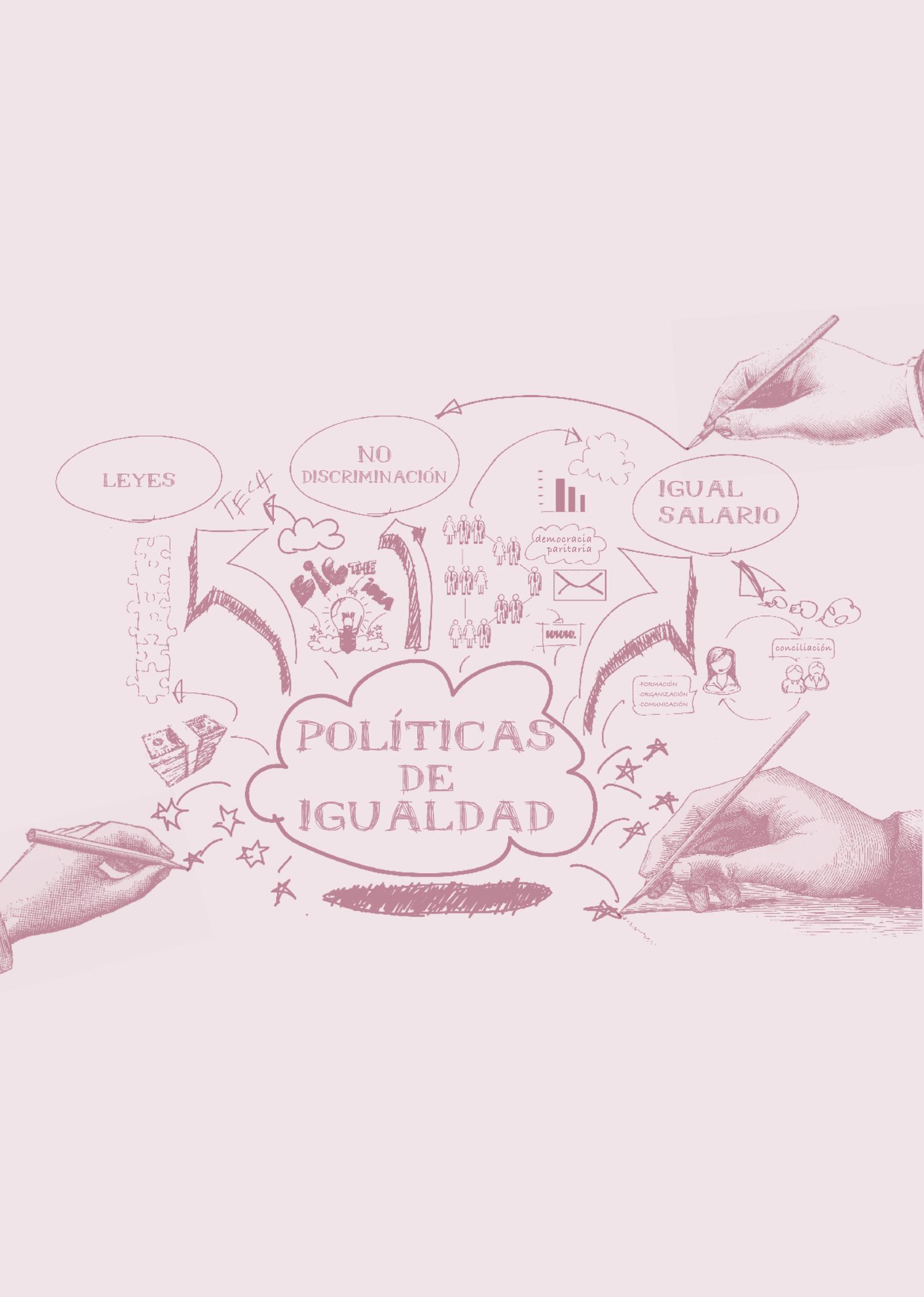
### ***La gestión de nuestros recursos: Todas y todos***

- ▶ Crear las condiciones necesarias ( formación, acciones positivas) para incrementar el número de mujeres en las Secretarías Generales.
- ▶ Creación de espacios de colaboración estrecha de la SMI y el resto de mujeres con responsabilidades.
- ▶ Romper la segregación horizontal y vertical de las secretarías.
- ▶ Garantizar la paridad en todos los órganos de aquí al XI Congreso.
- ▶ Elaboración de un protocolo de prevención y tratamiento de Acoso sexual y por razón de sexo, en CCOO.

### **Formación en I.O de la estructura de CCOO**

- Máster en género y políticas de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Máster en Liderazgo y Dirección en Organizaciones.
- Negociación colectiva, planes de igualdad y comunicación.
- Formación en I.O para toda la estructura y de manera transversal en todos los temas.
- Formación y transversalidad de género en las diferentes áreas de trabajo: gabinetes, equipos de extensión...
- Creación de la Escuela de Género.

Pero además de todo ello, debemos seguir trabajando para establecer las condiciones para la promoción de las mujeres, de tal manera que las mujeres que conformamos CCOO accedamos en Igualdad de condiciones a la participación en la toma de decisiones, en la política y en la acción sindical de nuestra organización. Es nuestro compromiso, es nuestra aportación a una sociedad más democrática y más justa.



# JORNADAS MUJERES SINDICALISTAS

## Toledo, 18 y 19 de junio de 2013

### PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

#### 1. REFLEXIONES MESA REDONDA:

#### **El papel de las Secretarías de la Mujer y la transversalidad de género en CCOO**

##### ***Analizando los inicios y recorrido de las Secretarías de la Mujer:***

Desde los inicios de CCOO se crean y están presentes las Secretarías de la Mujer (SM), los Estatutos del I Congreso de 1978 señalan “se remarca la necesidad de crear Secretarías para la mujer que sirvan de cauce para el estudio, profundización y definición de sus reivindicaciones específicas”.

Con avances pero también estancamientos y retrocesos, las SM han promovido propuestas y medidas para incrementar su participación en el ámbito interno del sindicato, impulsando un trabajo permanente para el avance de la transversalidad de género en las políticas sindicales.

En 1993 la 1ª conferencia confederal “CCOO Un espacio sindical para hombres y mujeres” buscó sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres, reforzar la estructura de la SM y mejorar la situación sindical y laboral de las mujeres mediante dos líneas de actuación estratégicas: la acción positiva y la transversalidad de género.

Los posteriores congresos han ido fijando obligaciones estatutariamente y recogiendo medidas que han impulsado el avance de la presencia y participación de las mujeres

en los máximos órganos de dirección, tales como la garantía de la presencia de las SM en todas las organizaciones confederadas, la incorporación de criterios de proporcionalidad en función de la afiliación y el avance hacia criterios de paridad en la participación.

Los documentos y orientaciones congresuales han estado marcados por la inclusión de la transversalidad de género, considerando un objetivo prioritario integrar la igualdad en todas las políticas sindicales y avanzar en la participación de mujeres en todos los ámbitos de la organización.

Se han producido avances positivos que hacen que las Secretarías de la Mujer estén satisfechas pero no complacientes, hay mucho camino aún por recorrer, es necesario continuar reivindicando que el conjunto de la organización aplique y garantice dicha práctica en los distintos niveles y estructuras con estrategias transversales que superen los obstáculos existentes. Un trabajo incansable que se desarrolla tanto hacia el interno como al externo del sindicato.

Las Secretarías de la Mujer se han ido consolidando en las estructuras de mayor nivel, presentes en órganos de dirección pero mayoritariamente en las que podríamos denominar Secretarías feminizadas, menor presencia en Secretarías con más peso y reconocimiento. Los resultados son más deficientes en las estructuras de menor nivel donde se producen mayores obstáculos –recursos humanos (escaso número de horas de liberación) y materiales (escaso presupuesto), déficits en la sensibilización sindical y escasa promoción de mujeres, etc.

Se viene produciendo una acumulación de responsabilidades en las SM que en buena medida hace que la orientación principal se desdibuje, pierda contenido y suponga una carga de trabajo excesiva difícil de atender adecuadamente con la limitación de recursos existente.

### ***Una mirada al presente y perspectiva de futuro de las SM:***

- ▶ Las Secretarías de la Mujer comparten el objetivo común de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se han producido avances positivos que constatan un mayor compromiso del conjunto de la estructura sindical para avanzar hacia una representación paritaria de mujeres y hombres en los puestos de dirección y representación.
- ▶ El 10º Congreso ha supuesto un avance en materia de género, con la introducción de las modificaciones al Comité de Dirección que es necesario se constituya con la máxima participación posible y consensuada de las compañeras que lo compondrán de entre las pertenecientes al Consejo Confederal.
- ▶ Aun valorando positivamente los avances, se constatan claros desequilibrios en el acceso y participación de las mujeres a los máximos órganos y niveles de dirección y representación de CCOO.

## 2. Retos y estrategias para avanzar en el empoderamiento de las mujeres

- ▶ Fortalecer y consolidar las SM, creándolas donde no existan, promover la adecuada valoración y reconocimiento del papel de las mujeres en CCOO, formar a mujeres en liderazgo de forma que se propicie su acceso a puestos de decisión, ocupar espacios en todos los ámbitos, no sólo en las SM.
- ▶ Favorecer y mejorar la coordinación, también a nivel de recursos, de SM de territorios y federaciones y a su vez de las SM con otras secretarías, creando sinergias de trabajo conjunto. Se destaca especialmente la colaboración con acción sindical para unificar y compartir criterios de NC.
- ▶ Visibilizar el trabajo de las SM, y favorecer la integración de la perspectiva de género en los medios, estrategias y herramientas de comunicación del sindicato, coordinación y transmisión de las distintas actuaciones y experiencias generadas, a nivel sectorial, territorial y confederal para su difusión al conjunto de las organizaciones.
- ▶ Promover la renovación generacional que debe producirse desde el reconocimiento del papel desarrollado por las SM, compaginando experiencia, capacidad y renovación.
- ▶ Promover la participación en Redes de mujeres, generar alianzas y propiciar la comunicación e interlocución con mujeres de distintos ámbitos políticos y sociales y con las distintas expresiones del movimiento feminista.
- ▶ Componer una “Agenda de Mujeres”, que abarque la mayoría de las reivindicaciones y de las vindicaciones, poniendo en común los intereses como mujeres sindicalistas y como feministas.

## 3. Retos y estrategias para avanzar en la transversalidad de género en CCOO

- ▶ Generar debate sindical que implique al conjunto de la organización que favorecer la elaboración y puesta en marcha de estrategias que permitan superar los techos de cristal y avanzar en el empoderamiento de las mujeres.
- ▶ En el desarrollo de la aplicación de la transversalidad de género a las políticas sindicales y planes de trabajo de las distintas Secretarías, se han producido avances pero perviven obstáculos y dificultades, se precisan estrategias de actuación que pasan por garantizar la aplicación de las medidas estatutarias y avanzar en la formación y sensibilización en género al conjunto de la estructura.

- ▶ Renovación en los órganos de dirección que incorpore la paridad de manera efectiva acorde con lo establecido estatutariamente.
- ▶ Crear un sistema de análisis y evaluación de la transversalidad de género en las políticas sindicales.
- ▶ Continuar trabajando en incrementar la afiliación y la representación de las mujeres. Marcar objetivos y estrategias para avanzar en la presencia de mujeres en las candidaturas de CCOO a las EESS, de cara a la campaña electoral del próximo año.
- ▶ Trabajar en la difusión e información de datos desagregados por sexo, configurando el Mapa de Género de los órganos de dirección de las organizaciones confederadas y de sus estructuras en los ámbitos inferiores.
- ▶ Organizar los tiempos en el sindicato de modo que se favorezca la conciliación personal y familiar de las personas.
- ▶ Asegurar formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto para quienes se incorporan a la representación sindical como para aquellos que ya llevan tiempo y aún no están dotados de esa perspectiva.
- ▶ Conocer y difundir el trabajo de las organizaciones y movimientos de mujeres a nivel internacional y las actuaciones desarrolladas por las SM o las desarrolladas desde otros ámbitos del sindicato trabajan las relaciones internacionales con perspectiva.
- ▶ Potenciar el asesoramiento sindical y jurídico de CCOO ante conflictos por discriminación, acoso sexual y violencia de género.
- ▶ Recuperar la interlocución con las Administraciones, que está totalmente liquidada en muchos ámbitos, y que impide ser interlocutoras de la ciudadanía, conocer el impacto de género de las políticas públicas y las modificaciones legislativas y favorecer el avance de la igualdad de oportunidades.
- ▶ Difundir el impacto que los recortes en servicios sociales y ayudas a personas dependientes tienen sobre las mujeres –al asumir ellas tradicionalmente el ámbito de los cuidados- con lo que supone de estrés, y falta de posibilidad de desarrollo integral como personas.
- ▶ Conocer y difundir el trabajo de las organizaciones y movimientos de mujeres a nivel internacional y las actuaciones desarrolladas por las SM o las desarrolladas desde otros ámbitos del sindicato que trabajan las relaciones internacionales con perspectiva de género. Así mismo propiciar la coordinación de las actividades de las SM que participan en Comités de Mujeres de Federaciones Sindicales Europeas y/o internacionales y/o en estructuras territoriales interregionales.

## 4. REFLEXIONES MESA REDONDA: Estrategias y experiencias de trabajo conjunto con las Secretarías de la Mujer

- Importancia de la transversalidad de género en la Formación Sindical y para el Empleo. Aumento permanente de la oferta formativa, así como de la participación de trabajadores y trabajadoras.
- Aumento permanente, Importancia y reconocimiento del trabajo desarrollado en formación de género, tanto de carácter específico como transversal, en colaboración con FOREM y la Escuela Sindical Muñiz Zapico, y con las universidades, UCM, URJC, Escuela de Relaciones Laborales, etc. e importantes resultados –agentes de igualdad, especialista, masters-.
- Necesidad de incorporar hombres a la formación en igualdad poniendo en marcha estrategias de participación y avanzar en la transversalidad de género en los materiales que se realicen y los contenidos de la formación impartida.
- Desde Acción Sindical el trabajo con perspectiva de género ha sido una preocupación constante:
  - \* Inclusión de propuestas en los diferentes acuerdos confederales de negociación colectiva.
  - \* Criterios para la negociación colectiva.
  - \* En las herramientas disponibles como el SINC (sistema de información para la negociación colectiva).
  - \* Registro de Planes de igualdad.
  - \* Desde el Observatorio de la negociación colectiva.
  - \* Actualmente se está realizando un estudio sobre los planes de igualdad firmados (contenidos, grado de cumplimiento de los mismos, seguimiento...).
- La negociación de los Planes de igualdad se enmarcan en la negociación colectiva y la acción sindical, y deben abordarse conjuntamente por las Secretarías de Acción Sindical y Mujer e Igualdad.
- Se valora la Idea de empoderamiento referido a las mujeres, entendido como “el desarrollo de las potencialidades”.
- En la aplicación de la transversalidad de género se han producido cambios cualitativos, la organización avanza lenta pero imparable en la consecución de nuestros objetivos que deben desarrollarse plenamente mediante estrategias y líneas conjuntas de actuación intersecretarías, utilizando como instrumento fundamental el Plan de Acción aprobado en el 10º Congreso y como garantía los Estatutos de la CS de CCOO.

6

- La transversalidad de género en el seno de CCOO no debe considerarse algo meramente formal sino parte sustancial en nuestro proyecto sindical, reflejo del modelo social queremos construir –democrático e igualitario–.
- El debate en torno a la composición del Comité de Dirección, supone un avance en la representación paritaria pero la garantía de equilibrio como elemento real y efectivo llegará cuando tengamos al frente de las organizaciones al mayor número de mujeres, y eso requiere remover obstáculos y remover conciencias.







**secretaría confederal  
de la mujer**



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*

Subvencionado por: