

La presenta, lee AURORA MARTÍNEZ

LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN UNAS COMISIONES OBRERAS FEMINISTAS, DE MUJERES Y HOMBRES.

La situación sociolaboral de las mujeres, refleja el estado de salud democrática del país en el que habitan. Hoy en día, podemos celebrar que la Constitución Española y el resto de normas que nos rigen, promulgan la igualdad entre mujeres y hombres, lo que denominamos igualdad legal o formal. Del siglo pasado, pero no de hace tanto, son las leyes que prohibían trabajar a las mujeres casadas o que las castigaba por delitos como el "adulterio" o la utilización de métodos anticonceptivos.

Comisiones Obreras ha jugado un papel importantísimo en la lucha por las libertades y el establecimiento de un sistema democrático. La pelea de muchas mujeres, también en el interno, así como el compromiso de algunos compañeros que eran conscientes de la particular precariedad de éstas, favoreció que esta lucha se extendiera también hacia la búsqueda de unos derechos de ciudadanía plenos para las mujeres.

En 1977 con la legalización de CCOO se creó la Comisión de la Mujer y la Secretaria de Mujer Confederal, y en 1978 en el 1º Congreso Confederal se constituyó de forma oficial la Secretaria de Mujer. Desde entonces, cada vez más mujeres se han incorporado a los órganos de Dirección de nuestra organización, gracias a la introducción de acciones positivas en nuestras normas. Además, las reivindicaciones de género están presentes de manera transversal en nuestros programas de acción, no sólo en las reivindicaciones más cercanas a los centros de trabajo sino también en aquellas que tienen un contenido más sociopolítico.

CCOO, consciente de las desigualdades de género que existen en nuestra sociedad, ha liderado la lucha por la igualdad de género y por las libertades y derechos de las mujeres, potenciando el movimiento feminista, en las diferentes manifestaciones y reivindicaciones a lo largo de los últimos años: igualdad de oportunidades y derechos en el ámbito laboral, derecho al divorcio y al aborto, eliminación de las violencias machistas, etc. Propugna por tanto un cambio de modelo de sociedad en el que las mujeres deben ocupar los espacios que tradicionalmente les han sido negados y por ello ha establecido fórmulas para empoderar a las mujeres, visibilizarlas y garantizar su participación en igualdad de condiciones en todos los ámbitos. CCOO es por tanto un sindicato de clase, no sólo de mujeres y hombres, es un sindicato feminista.

CCOO abanderó también la Ley de Igualdad 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Haciendo balance después de 10 años de vigencia, podemos decir que a pesar del intenso trabajo que ha realizado nuestro sindicato, debido a la ausencia del desarrollo e implantación de la ley, a unas políticas regresivas impulsadas por el Partido Popular bajo el paraguas de la crisis, ha resultado insuficiente para corregir la situación de desigualdad y discriminación permanente que sufren las mujeres en nuestro país, y como analizamos recientemente, también en nuestros sectores.

Siempre son malos tiempos para la lucha por la igualdad. Debemos pasar de una vez a la ofensiva. Debemos incorporar a los convenios colectivos, acciones positivas, planes y medidas de igualdad concretas, medibles, medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de corresponsabilidad, protocolos para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, y sobre todo, comisiones de seguimiento periódicas que permitan analizar el cumplimiento en esta materia. Debemos seguir visibilizando la situación sociolaboral de las trabajadoras introduciendo la perspectiva de género a todos los informes que realicemos. Pero nuestra acción será insuficiente mientras esta reivindicación siga percibiéndose como

responsabilidad exclusiva de las Secretarías de la Mujer. Eso nos debilita como sindicato. Eso no es la transversalidad de género.

En la lucha contra la violencia de género, debemos dar un paso más. Como sindicato sociopolítico, CCOO debe influir, opinar, reivindicar y realizar acciones concretas para acabar con esta lacra social, más allá de fechas señaladas como el 25 de noviembre y/o el 8 de marzo. Debemos liderar y abanderar esta lucha e implicarnos en el pacto de Estado. CCOO debe acompañar y asesorar a las mujeres que sufren la violencia machista dentro y fuera de los centros de trabajo. Por tanto, las estructuras del sindicato, impulsadas por las secretarías de la mujer, deben establecer las acciones necesarias de reivindicación pero también de información, asesoramiento legal y acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género por personas expertas y sensibles en el tema.

La formación sindical en igualdad de género debe ser prioritaria. Tenemos una red inmensa de personas en miles de centros de trabajo que, en su mayoría, no son conscientes su capacidad transformadora de la sociedad mediante su militancia y acción sindical. Además, creen que la igualdad ya es efectiva y que no es necesario hacer nada más.

Es preciso un cambio de modelo socioeconómico, más justo e igualitario. El feminismo de CCOO debe ocupar el reconocimiento social que se merece, estableciendo redes, pero sin perder nuestras siglas. Como sindicato de clase tenemos que influir en este cambio, luchando contra políticas y leyes regresivas. Se debe reconocer el valor que aportan las mujeres a nuestra sociedad, acabar con la segregación laboral, romper con los roles y estereotipos de género, con las paredes y techos de cristal, con la violencia machista, valorar por igual su trabajo dentro de las empresas y favorecer la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado.

Pero en el interno también debemos promover esos cambios, en las formas y en el fondo. Las Mujeres son algo más del 23% de la población ocupada en nuestros sectores y sin embargo, en CCOO de Industria las mujeres representan el 18, 30% de nuestra afiliación y el 22,4% de nuestra representación unitaria. Además, la misma segregación que encontramos en el mercado de trabajo, la hallamos en nuestra estructura. Existen muy pocas Secretarías de Organización y Acción sindical en nuestras Ejecutivas y muchísimas menos Secretarías Generales. Tenemos miles de mujeres preparadas para defender los intereses de la clase trabajadora en otros tantos centros de trabajo, debemos poner en valor su actividad sindical y favorecer su participación en igualdad de condiciones que los compañeros, siendo conscientes de que siguen siendo quienes en mayor medida continúan asumiendo las responsabilidades familiares.

Debemos realizar un mayor esfuerzo por tanto, por incorporar las reivindicaciones de género a nuestras políticas y realizar políticas afiliativas y electorales adaptadas para las trabajadoras de nuestros sectores, fortalecer las secretarías de la Mujer, como dinamizadoras y propulsoras de estas políticas de igualdad, y favorecer que nuestras sindicalistas ocupen espacios y responsabilidades donde ahora presentes de forma anecdótica, rompiendo antiguas inercias e incluso formas de trabajar, que por ejemplo no tienen en cuenta la desigual distribución que los hombres y mujeres realizan de los tiempos de vida y trabajo y que propician que las trabajadoras y las reivindicaciones de género queden fuera de las agendas políticas o mesas de negociación.