

Mujeres sindicalistas, luchadoras invisibles

1.- Introducción:

Cuando hablamos de sindicalismo nuestro imaginario vuela hacia esta imagen simbólica en la que aparecen los piquetes en las huelgas quemando neumáticos como barricadas para que no salgan los camiones de los mercados centrales para hacer su reparto o los autobuses de sus cocheras para realizar su labor como transporte público. O las grandes manifestaciones que suelen acompañar estas huelgas. Pero en esas imágenes que llegan a nuestras mentes aparecen los hombres sindicalistas y raras veces aparecen mujeres sindicalistas. Y haberlas, como las meigas, haylas.

Son luchadoras infatigables que deben unir a su lucha sindical, exactamente igual que sus compañeros, la de la visibilización tanto de su presencia como mujeres sindicalistas, como la asunción de hacer evidentes las tareas y desigualdades persistentes de las mujeres trabajadoras. Aquellas desigualdades que, incluso sus propios compañeros no ven por no padecerlas en carnes propias.

Además estas luchadoras invisibles no pueden ni deben perder de vista su propia formación en temas relacionados con las políticas de igualdad y transversalidad para poder ejercer como referentes en las empresas y, de ese modo, poder dar luz en conflictos aparentemente superados.

Hace poco tiempo, durante la negociación de un convenio colectivo en una empresa con unas 300 personas trabajadoras, una mujer sindicalista recordó que en empresas de más de 250 personas en plantilla están obligadas por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres a la negociación e implementación de Planes de Igualdad. Habló de los conceptos como acción positiva, desigualdades directas e indirectas, prevención del acoso por razón de sexo en el trabajo, del acoso directamente sexual, etc. En aquella mesa estaban la representación de la empresa con el jefe de recursos humanos y el gerente a la cabeza y la representación de la plantilla con cuatro sindicatos. Esta mujer era la representante legal de la gente trabajadora por uno de esos sindicatos y era la única mujer de la mesa.

El primero que se soliviantó cuando escuchó este discurso fue su propio compañero de filas sindicales diciendo que allí se estaba para negociar cosas serias y que si eso de las acciones positivas era cierto (de nuevo se cuestionó la voz de una mujer formada en temas de género y sindicales) exigiría también medidas de acción positiva para los hombres que iban a ser discriminados frente a las mujeres, en el hipotético caso de que se decidiera negociar ese Plan de Igualdad del que ella hablaba.

A la reacción furibunda del sindicalista frente a su compañera reaccionó el responsable de recursos humanos de la empresa dando la razón a la mujer sindicalista al afirmar que no se tenía que decidir nada al respecto. Sencillamente se tenía que hacer por mandato legal. El sindicalista se levantó de la mesa y se fue. Ella, junto al resto del Comité de empresa, se quedaron analizando la situación, viendo cómo continuar con la negociación del Convenio y deglutiendo la novedad imperativa de la negociación del Plan de Igualdad.

Este hecho real que parece extraído de una película de la transición española o de principios de la década de los años 80 del siglo pasado, ocurrió

hace solo dos meses y me lo contó la protagonista, que es una de las innumerables amigas que tengo todavía dentro del sindicato al que pertenezco desde 1986 y que es CC.OO.

He decidido contar esta anécdota para que seamos conscientes de una realidad invisible pero presente dentro de las grandes organizaciones sindicales y que más adelante demostraré con cifras oficiales.

2.- Contextualización histórica:

A finales del siglo XIX y principios del XX y en el conjunto de los países industrializados, las mujeres proletarias, obreras, pertenecientes a las clases más desposeídas, que no tuvieron acceso a los discursos de emancipación femenina producidos en el seno de la burguesía (sufragistas), ni a la herencia de los clubes femeninos, se encontraron con que su participación en los asuntos públicos sería más tardía. De la misma manera que también lo sería la toma de conciencia de su situación de excluidas.

En el contexto de industrialización capitalista las mujeres fueron incorporadas masivamente al mercado laboral y convertidas en proletariado femenino. Por ello, para las mujeres trabajadoras, a diferencia de las mujeres pertenecientes a las clases altas, la motivación real de participación y lucha político-social en el espacio público surgió como respuesta a la explotación a la cual estaban sometidas, también por las condiciones de pobreza, la feminización de la explotación y las condiciones de vida y de trabajo infrahumanas que tenían que soportar. Estos hechos en su conjunto motivaron la organización de las mujeres trabajadoras en sindicatos. Pero en estas organizaciones sindicales sus reivindicaciones laborales y salariales fueron desatendidas por sus compañeros, los hombres trabajadores. De ese modo y, sobre todo en Gran Bretaña, surgió la huelga como herramienta de protesta.

Sin embargo, la organización de mujeres en grupos de presión política tuvo severas dificultades, puesto que en aquellos años las mujeres carecían de derechos de ciudadanía como el voto, por ejemplo y, por tanto, al ser sancionadas moralmente por sus intentos de emancipación no podían constituirse en grupos y organizaciones políticas concretas.

Además de ello, la organización de mujeres estaría fracturada ya que no todas perseguían los mismos objetivos. Así mientras las mujeres trabajadoras luchaban por una regulación de sus condiciones de trabajo sobre todo en las fábricas en donde eran explotadas, las mujeres de la burguesía, agrupadas en el movimiento sufragista, pugnaban por el derecho al voto.

Cuando acabó la Primera Gran Guerra, en toda Europa se generó un proceso de desmovilización de las mujeres trabajadoras y se promovió el retorno de estas al hogar para “devolver” los puestos de trabajo a los hombres que regresaban del frente y se comenzó a exaltar la feminidad “perdida” de la mujer asalariada durante el proceso bélico.

Y, por supuesto, al finalizar la Segunda Guerra Mundial se reprodujo la misma situación, sobre todo en los EE.UU.

En este contexto de exclusión de las mujeres del espacio público y por ende también del laboral, las organizaciones sindicales eran una prolongación del espacio ocupado por los hombres.

En el Estado Español y, como consecuencia de la dictadura franquista, desde 1938 se prohibió el trabajo asalariado de las mujeres casadas con la

promulgación de "El Fuero del Trabajo" como Ley fundamental del régimen, que consagraba en su Título II y decía: "*Que el Estado libertará a la mujer del taller y de la fábrica*".

También en esta ley se refería al "*salario de familia*" de forma que este era concebido en lugar del pago dado a los individuos a cambio de su trabajo, como una remuneración que debía asegurar el sustento del grupo familiar del trabajador. Con lo cual la reclusión de las mujeres en el hogar aseguraba la reconstitución y regeneración de la fuerza del trabajo, masculina, por supuesto.

La segregación de niñas y niños en la escuela y los programas formativos dirigidos a que las niñas fueran buenas esposas y madres, unido a que abandonaban la escuela antes que los niños, las colocaba en una pésima condición para competir en el mercado de trabajo.

Además de estos factores se dictaron leyes claramente desincentivadoras y discriminatorias en todos los sentidos, incluso en el salarial en donde era expresa. Al igual que también se impuso la excedencia laboral obligatoria al contraer matrimonio hasta 1961, en donde salvo excepciones puntuales y reglamentadas, las mujeres casadas necesitaban del permiso de sus maridos para poder trabajar fuera de casa. Por ello, al casarse las mujeres obtenían una indemnización llamada "dote" que, normalmente, estaba recogida en los convenios

Entre 1961 y 1962 una serie de nuevas normas jurídicas equiparó las situaciones entre mujeres y hombres y se estableció que "*el cambio de estado civil no rompe la relación laboral*" y además que "*La mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a trabajo de rendimiento igual*".

Resulta muy esclarecedor que todavía en 1963 y una vez consumado el cambio normativo, el Sindicato Vertical (la Organización Sindical que era una entidad falangista al igual que la Sección femenina e integradas ambas dentro de la estructura franquista) reivindicase la lógica inicial del Fuero del Trabajo:

*"El ideal, señalado en nuestro Fuero del Trabajo, sería liberar a la mujer casada de todo trabajo que no fuera el de atender su hogar y su familia, meta que desgraciadamente no puede hoy alcanzarse por razones económico-sociales"*¹

Ahora bien, la implementación de la legislación laboral a menudo dependía de factores económicos. Por ejemplo, las reglamentaciones laborales de sectores muy feminizados como el textil o el conservero no incluían la excedencia obligatoria por matrimonio. Además, desde finales de los cincuenta el crecimiento económico favoreció el aumento de la tasa de actividad femenina en España.

En Madrid, por ejemplo, a partir de los años cincuenta y sesenta, se desarrolló una industria que ocupó a grandes contingentes de gente trabajadora. Las mujeres asalariadas trabajaban principalmente "*en los servicios personales y del hogar, en el comercio minorista y en la industria textil*".

Durante esos años las mujeres se introdujeron en sectores como la industria textil, la industria de componentes electrónicos, los diferentes puestos de administrativas, incluidas la banca y los seguros, la enseñanza, la sanidad y el servicio doméstico. El despliegue de la industria textil madrileña se produjo

¹ Babiano, José. "Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)"

entre 1959 y 1975; a partir de 1965 en grandes naves industriales se agrupaba a un número importante de jóvenes solteras. Éstas empezaban como aprendizas y dejaban el trabajo cuando se casaban, aunque luego continuasen con la labor “a domicilio”. La mayoría se acogían a “la dote”, aunque en el textil no se aplicaba obligatoriamente. De hecho, en las reglamentaciones laborales no se especificaba la cuantía de las indemnizaciones porque los empresarios no quisieron y de esta manera podían manejar el mercado laboral en función de sus necesidades.

Pese a su menor presencia en el mercado laboral, las mujeres participaron en las protestas laborales y en el movimiento obrero desde fechas muy tempranas. De hecho, en Barcelona las trabajadoras textiles fueron las principales agentes de las protestas laborales producidas entre 1946 y 1956. A partir de esa fecha las protestas de los trabajadores varones del sector metalúrgico adquirieron mayor relevancia. En estas últimas, los activistas obreros de organizaciones católicas obreras y de partidos políticos antifranquistas, generalmente varones, tuvieron una creciente influencia. Desde finales de los años cincuenta empezaron a coordinarse entre ellos en un proceso que culminaría con la fundación de organizaciones obreras. Los estudios sobre la militancia femenina en ellas han mostrado la participación femenina desde sus inicios. Asimismo, también han permitido constatar la masculinización del movimiento y las dificultades de las mujeres para ser consideradas representativas, para alcanzar puestos de liderazgo y para que sus reivindicaciones fuesen consideradas una prioridad en la acción sindical. **La masculinización del movimiento obrero llevó a identificar la clase obrera con el trabajador industrial varón, cosa que afectó a la definición de “trabajador”.**

Se consideraban trabajadores/as a aquellas personas con un empleo fuera del domicilio, a tiempo completo y preferiblemente en la industria. Por lo tanto, muchas mujeres que trabajaban a domicilio, en el servicio doméstico o en las economías sumergidas no eran vistas como trabajadoras ni, por lo tanto, podían ser militantes de los sindicatos. Sin embargo hubo mujeres que participaron en ellos sin ser consideradas propiamente militantes.

Analizar las trayectorias de las mujeres que participaron en algunos sindicatos durante la dictadura nos permite entender cómo, en un contexto de dictadura, represión y masculinización del movimiento obrero, su compromiso ético antifranquista las llevó a implicarse en la acción sindical y política.

Así, y como consecuencia de la implicación de algunas mujeres de CC.OO. que recogieron las demandas sobre derechos fundamentales que venían del movimiento feminista, en 1978 se creó la Secretaría de la Mujer dentro del sindicato desde donde se transmitieron estas reivindicaciones al resto del sindicato con mayor o menor fortuna.

Esta situación es coincidente en el tiempo con la vertebración de CC.OO. como sindicato de clase en la segunda mitad de la década de los setenta y la reconstrucción de la UGT, así como la reafirmación de USO.

De ese modo el sistema de relaciones de género que se ha desarrollado dentro del movimiento obrero cristaliza en un discurso que tiene como una de sus principales consecuencias la exclusión, en sentido de género, de las mujeres de las estructuras de poder. Por otra parte, también se desarrolla la defensa de alguna de las reivindicaciones realizadas por grupos de mujeres.

Las protagonistas de estas iniciativas serán algunas militantes que se mantienen con cierta influencia dentro de los sindicatos.

3.- Análisis Estatutos CC.OO., UGT y USO:

En cualquier organización o asociación, en el momento de su registro legal ante el órgano competente, ha de adjuntarse el documento de ESTATUTOS que vienen a ser los principios fundacionales por los que se va a regir esa asociación u organización.

En dicho documento además de los principios fundacionales han de constar el nombre oficial, la dirección legal, la forma de organizarse, la disolución de la misma, etc.

Los estatutos se pueden modificar por el mismo órgano que los aprobó, sea este una asamblea de socios o un congreso en el caso de los sindicatos, que, por supuesto no quedan exentos de aprobarlos y registrar los suyos propios.

No podemos perder de vista que estos estatutos han de ajustarse a la legislación vigente y, por tanto, han de ir acomodándose a las modificaciones normativas que puedan ir apareciendo.

Vamos a analizar los artículos de los estatutos de los tres sindicatos mencionados y que siguen siendo los mayoritarios en el ámbito estatal.

3.1.- CC.OO.:

En Comisiones obreras nos encontramos en su **definición de principios** de los estatutos aprobados en su último Congreso Confederal Estatal el siguiente texto²:

"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."

A lo largo de los Estatutos se regula la forma en que se elegirán listas de candidaturas para formar parte de los órganos de dirección (Art. 11) y también cómo se conformarán los Consejos que son los máximos órganos entre Congresos y los Comités de Dirección (Art. 30).

En ambos casos se habla de proporcionalidad, listas cremalleras y del 40% - 60% de representación como mínimo para garantizar la presencia de mujeres en todo momento en esos órganos de dirección. Esta medida se introdujo en la última modificación estatutaria.

Además en todo el texto se ha utilizado el lenguaje inclusivo desterrando el genérico masculino en su redacción.

Por experiencia personal sé lo que a las compañeras y algunos compañeros les ha costado llegar hasta este punto en el que comienza a ser una realidad interna la necesidad de reconocimiento de trabajo de las militantes, afiliadas y delegadas que tiene el sindicato.

² Fuente: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/5/o25343.pdf>

3.2.- UGT:

UGT como segunda fuerza sindical lleva en su artículo 3.4 de sus estatutos el siguiente texto³:

"Art. 3.4)

El conjunto de la Confederación establecerá en sus congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión.

En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje. En el cálculo resultante de la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados)."

Después en sus artículos 7.2.c) y en el 7.7 se refiere a la necesidad de la defensa de las reivindicaciones de las mujeres y de los jóvenes, pero como un mismo colectivo y sin especificar las características propias de cada grupo humano y sin segregar a las mujeres jóvenes tampoco.

Resulta muy curioso observar la utilización del genérico masculino a lo largo de todo el documento para referirse tanto a afiliados como a trabajadores. Como consecuencia de esto se produce un ocultamiento de las mujeres en general pero también de las mujeres trabajadoras y de las afiliadas a este sindicato. Desde mi punto de vista, tienen una asignatura pendiente en este sentido.

3.3.- USO:

USO, como tercera fuerza sindical refleja en su artículo 4 lo siguiente⁴:

"Punto j)

La defensa de la igualdad de oportunidades, de la plena integración social y de los derechos políticos, laborales, sociales y sindicales de las personas inmigrantes, ya sea por razones de represión política, ideológica, religiosa, de género, penuria económica u otras, como expresión concreta del carácter internacionalista y solidario de la USO

Punto l)

La lucha por la igualdad real de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, entre trabajadores y trabajadoras, fomentando para ello en los distintos marcos legislativos y en la Negociación Colectiva la inclusión de "acciones positivas", de "discriminación positiva o inversa" que garanticen la eliminación de la discriminación por razón de género en el acceso al empleo, impulsando la entrada de mujeres en grupos profesionales que hasta ahora se consideran sólo de hombres, y viceversa, en los sistemas retributivos, en la asignación de categorías y sectores profesionales en los contratos de trabajo, fomentando la igualdad de los valores profesionales de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género en cualquiera de sus expresiones, tales

³ Fuente:

http://portal.ugt.org/40_Congreso_Confederal_UGT/Estatutos_Confederales_UGT_40Congreso.pdf

⁴ Fuente: <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2014/07/Estatutos-Confederales-USO.pdf>

como acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, etc., en las relaciones interpersonales, laborales y sociales."

Después en el capítulo VI, Art. 54 lo dedica a la Igualdad y la acción social, pero es curioso observar, de nuevo, como incluye que:

" La comisión ejecutiva impulsará la transversalidad en materia de Igualdad y Acción Social y desarrollará aquellas actividades necesarias para superar la desigualdad y discriminaciones sociales de la mujer, la juventud, la inmigración, personas con discapacidad, pensionistas, jubilados, desempleados, dependientes, excluidos sociales, etc."

Como vemos, de nuevo incluyen la igualdad de las mujeres como algo genérico hablando incluso de la igualdad de "la mujer". De nuevo se trata a las mujeres como una sola con el claro objetivo de desvirtuar la diversidad y de uniformar en una misma etiqueta.

También de nuevo es curioso ver como en la redacción de los documentos más importantes de este sindicato volvemos a encontrarnos con la utilización del genérico masculino en el texto de los mismos, lo que significa la exclusión de las mujeres del espacio simbólico común.

Tal y como podemos observar, pese a la consolidada presencia de mujeres en los espacios laborales, pese a formar parte de la afiliación sindical, ser delegadas en las empresas y formar parte de los órganos de gobierno de estos sindicatos, sigue costando muchísimo incluir novedades en el lenguaje que utilizan. En este sentido solo CC.OO. ha realizado ese trabajo utilizando un lenguaje más inclusivo nombrando a mujeres y hombres, así como a trabajadoras y trabajadores. Un lenguaje, en definitiva, más acorde con la realidad social y sindical.

Y gracias a la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se ha conseguido incorporar en las normas internas de estas organizaciones los porcentajes para la elección de órganos directivos que regulen la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Pero vemos que sigue costando mucho incorporar la realidad cotidiana de los centros de trabajo a la realidad interna sindical.

Es curioso observar también los nombres con los que se denomina a los diferentes departamentos que gestionan los asuntos relacionados específicamente con los temas de las mujeres trabajadoras.

En CC.OO. estos temas los lleva directamente la Secretaría de Mujer e Igualdad y tiene competencias plenas dentro de la Ejecutiva Confederal, en igualdad total con cualquier otra Secretaría.

En UGT los temas relacionados con las mujeres trabajadoras los lleva la Secretaría para la Igualdad. No hace visibles a las mujeres afiliadas y trabajadoras nombrándolas específicamente. Sólo habla de igualdad y este es un concepto muy amplio y demasiado difuso.

En USO el departamento que lleva estos temas es mucho más amplio y se llama Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad, lo que puede significar que los temas diversos de la acción sindical diaria acaben fagocitando los temas de igualdad, en los que al menos teóricamente, deberían estar aquellos relacionados con las trabajadoras y afiliadas a este sindicato. Pero como se puede comprobar, tampoco las nombra específicamente.

Es muy simbólico que tanto en UGT como en USO no se hayan actualizado los nombres de estas secretarías o departamentos de acuerdo con las diferentes realidades afiliativas. Sobre todo, teniendo en cuenta algunos aspectos que afectan a las mujeres trabajadoras de forma muy concreta.

4.- Situación en cifras de participación de mujeres de estas tres organizaciones:

Los únicos datos encontrados sobre estos tres sindicatos son los del Instituto de la Mujer⁵ y son los relativos a afiliación y a órganos de gobierno de cada uno de ellos. Además y desafortunadamente no están actualizados y están referidos a 31 de diciembre del 2012 aunque posteriormente se realizó una revisión en noviembre de 2013 según consta en la propia información de las fuentes que ahora mencionaré.

A continuación en la tabla nº 1 se observa la evolución de la afiliación tanto en forma porcentual como con cifras reales de UGT, CC.OO y USO entre los años 1995 y 2012.

Así comprobamos como el sindicato al que mayor número de mujeres se afilian es a CC.OO. que pasa de tener un 23% de afiliación en 1995 a un 39'2% superando porcentualmente incluso a la UGT que partía con un mayor número de afiliadas en 1995.

En cifras reales UGT mantiene el mayor número de mujeres afiliadas a sus siglas que los otros dos sindicatos considerando el mismo rango de años para todas ellas.

USO también tiene un porcentaje de crecimiento considerable de mujeres entre su afiliación aunque en números reales se mantiene a una distancia considerable de las otras dos fuerzas sindicales.

Otro aspecto destacable es que en ninguno de los tres sindicatos la afiliación femenina llega a la mitad de su masa afiliativa, siendo CC.OO. el sindicato al que más mujeres se han afiliado en estos años, situándose en un 39'32% mientras tanto UGT como USO se sitúan en un 36%.

Tabla nº1: Afiliación a los sindicatos UGT, CC.OO. Y USO⁶

⁵ Fuente: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=8>

⁶ Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos proporcionados por UGT, CCOO y USO.

		2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2002	1995
% Mujeres	UGT	36,00	36,10	36,00	34,97	33,90	33,35	32,03	30,50	24,71
	CC.OO.	39,32	39,25	38,56	38,19	37,21	36,16	36,03	33,54	23,00
	USO	36,00	36,00	36,00	35,00	34,00	35,00	36,00	29,00	23,00
Ambos sexos	UGT	1.167.000	1.056.966	1.200.000	1.069.655	949.523	890.573	865.054	695.240	627.947
	CC.OO.	1.050.269	1.139.591	1.222.456	1.209.985	1.226.356	1.109.738	1.074.285	876.327	675.925
	USO	117.962	122.761	122.741	121.760	121.542	115.700	110.058	104.225	90.783
Mujeres	UGT	420.120	381.589	432.000	374.056	321.856	297.047	277.077	212.069	155.196
	CC.OO.	412.980	447.289	471.379	462.140	456.355	401.259	387.065	293.901	155.463
	USO	42.466	44.194	44.187	42.616	41.324	40.495	39.621	30.225	20.880
Varones	UGT	746.880	675.377	768.000	695.599	627.667	593.526	587.977	483.171	472.751
	CC.OO.	637.289	692.302	751.077	747.845	770.001	708.479	687.220	582.426	520.462
	USO	75.496	78.567	78.554	79.144	80.218	75.205	70.437	74.000	69.903

En la tabla nº 2 sobre la composición de los órganos de dirección de los tres sindicatos seguimos comprobando una continua incorporación de mujeres a estos diferentes órganos de cada una de las estructuras sindicales, pero de hecho el único dato objetivo que se puede analizar es la ausencia total de mujeres en las secretarías generales.

Y digo que es el único dato objetivo dado que cada uno de los tres sindicatos tiene diferentes órganos directivos y con diferentes números de personas que los conforman. Pero a diferencia de la afiliación es UGT quien mayor crecimiento observa en presencia de mujeres en su Comisión Ejecutiva Confederal, pasando de un 9'09% en 1989 a un 46'15% en 2012.

La sigue CC.OO. que partía en 1989 con un 20% de mujeres en sus órganos de dirección y en 2012 llegó a un 47'73% y es el sindicato que más mujeres tiene en si Ejecutiva Confederal. Y de nuevo es USO la que más pobres datos arroja en cuánto a las pocas mujeres presentes en su Ejecutiva Confederal con solo un 25% de mujeres en esta estructura de dirección sindical.

Tabla nº 2: Órganos de dirección de los sindicatos UGT, CC.OO. Y USO⁷

		2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2004	2002	98-99	1989	
Mujeres	UGT												
	Secretario General	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Comisión Ejecutiva Confederal	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	46,15	30,00	27,27	9,09	
	Comité Confederal				33,73	28,99	26,88	26,88	23,12				
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	37,67	36,99	35,48							16,26	15,15	9,21
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	39,49	47,69	52,38							23,93	25,44	16,82
	CCOO												
	Secretaría General	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Comisión Ejecutiva Federal	47,73	47,73	47,73	48,89	29,03	29,03	30,30	29,17	29,63	30,00	30,00	20,00
	Consejo Confederal	34,67	38,78	37,79	32,81		22,92	23,78	14,09				
	Federaciones Estatales	0,00									18,30	18,80	15,00
	Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	5,26									25,30	18,78	19,81
	USO												
Secretaría General	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Comisión Ejecutiva Confederal	25,00	22,22	22,20	22,22	25,00	25,00	25,00	14,29	8,33	8,33			
Comité Confederal	20,00	17,39	17,39	13,04	13,04	18,18	19,05						
Consejo Confederal	25,38												
Ambos sexos	UGT												
	Secretario General	1	1	1	1	1	1	1	1				
	Comisión Ejecutiva Confederal	13	13	13	13	13	13	13	19	10	11	11	
	Comité Confederal				169	169	160	160	213				
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	146	146	155							123	132	141
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	195	195	210							163	169	321
	CCOO												
	Secretaría General	1	1	1	1	1	1	1	1				
	Comisión Ejecutiva Confederal	44	44	44	45	31	31	33	31		27	20	20
	Consejo Confederal	199	263	262	192	163	144	143	170				
	Federaciones Estatales	12									224	266	290
	Secretarías Generales de las Uniones Territoriales	19									336	362	318
	USO												
Secretaría General	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Comisión Ejecutiva Confederal	8	9	9	9	8	8	8	7		12	12		
Comité Confederal	25	23	23	23	23	22	21						
Consejo Confederal	130												
Mujeres	UGT												
	Secretario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Comisión Ejecutiva Confederal	6	6	6	6	6	6	6	9	3	3	1	
	Comité Confederal				57	49	43	43	49				
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	55	54	55							20	20	13
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	77	93	110							39	43	54
	CCOO												
	Secretaría General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Comisión Ejecutiva Confederal	21	21	21	22	9	9	10	9		8	6	4
	Consejo Confederal	69	102	99	63		33	34	24				
	Federaciones Estatales	0									41	50	42
	Secretarías Generales de las Uniones Territoriales	1									85	68	63
	USO												
Secretaría General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Comisión Ejecutiva Confederal	2	2	2	2	2	2	2	1		1	1		
Comité Confederal	5	4	4	3	3	4	4						
Consejo Confederal	33												
Varones	UGT												
	Secretario General	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
	Comisión Ejecutiva Confederal	7	7	7	7	7	7	7	10	7	8	10	
	Comité Confederal				112	120	117	117	164				
	Comisiones Ejecutivas de las Federaciones Estatales y Uniones Estatales	91	92	100							103	112	128
	Comisiones Ejecutivas de las Uniones de Comunidad Autónoma y Provinciales	118	102	100							124	126	267
	CCOO												
	Secretaría General	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
	Comisión Ejecutiva Confederal	23	23	23	23	22	22	23	22		19	14	16
	Consejo Confederal	130	161	163	129	0	111	109	146				
	Federaciones Estatales	12									183	216	238
	Secretarías Generales de las Uniones Territoriales	18									251	294	255
	USO												
Secretaría General	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Comisión Ejecutiva Confederal	6	7	7	7	6	6	6	6		11	11		
Comité Confederal	20	19	19	20	20	18	17						
Consejo Confederal	97												

⁷ Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos proporcionados por UGT, CCOO y USO.

Hemos de tener en cuenta que cada uno de los sindicatos puede tener en su Comisión Ejecutiva un número diferente de personas en su composición al igual que en sus órganos más asamblearios o Consejos, pero esto no debería ser impedimento para el cumplimiento de una representatividad equilibrada de los dos sexos tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

5.- Conclusiones y propuestas:

Como hemos visto a lo largo de todo el documento la presencia de forma paritaria de las mujeres en los tres sindicatos mayoritarios sigue siendo una asignatura pendiente.

En la construcción de una sociedad más igualitaria estamos implicadas mujeres y hombres y eso conlleva también que los hombres acepten entrar en los hogares y responsabilizarse de su parte alícuota de las tareas de cuidado y las propias del mantenimiento del hogar. Esta falta de corresponsabilidad masculina en las tareas derivadas del cuidado y de las tareas domésticas, tiene como consecuencia una menor posibilidad de las mujeres para desarrollar tareas de militancia sindical, debido a la falta de tiempo disponible para ello.

Es ese mismo sentido y tal y como afirman Teresa Torns y Carolina Recio en su artículo "*Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales*"⁸:

" esta ausencia sindical femenina se ve reforzada por las formas de trabajo y organización de los propios sindicatos, ya que, muy a menudo, se rigen por modelos de organización propios de los tiempos de vida masculinos. Es decir, por un régimen de plena disponibilidad en y para el ámbito público."

La necesidad de incorporar un lenguaje inclusivo y que, por tanto pueda dar visibilidad a las mujeres dentro de las organizaciones ha de ser una prioridad, puesto que esa es ya la realidad: están trabajando codo a codo con los compañeros sindicales.

No podemos olvidarnos tampoco de la necesaria e imprescindible formación en políticas de género e igualdad que han de estar presentes y de forma continua tanto dentro como fuera de las organizaciones. Solo de esa manera se conseguirá una sensibilización y sobre todo una concienciación que son fundamentales para combatir el sexismo y el machismo todavía existentes también dentro de los sindicatos.

En esta misma línea, una buena formación en igualdad dentro de los planes de formación sindical para personas dirigentes sindicales, así como representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores es fundamental para afrontar con éxito las negociaciones colectivas de una forma igualitaria y no segregadora.

Los procesos de negociación colectiva en los que participen mujeres y hombres sindicalistas que hayan sido formados correctamente en igualdad permitirán, sin duda, un avance seguro en la igualdad real dentro de las relaciones laborales y un mejor clima de convivencia entre las partes implicadas, al tiempo que actuarán como acción preventiva contra el acoso laboral por razón de sexo y del acoso directamente sexual dentro de la empresa.

⁸ Fuente: http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf

Tampoco podemos olvidarnos de los planes de formación continua para el conjunto de la clase trabajadora así como de las personas paradas en donde siempre ha de existir alguna acción formativa destinada a formar en igualdad entre mujeres y hombres, para ayudar a desmontar mitos que siguen perviviendo socialmente y que permiten que la desigualdad siga siendo una realidad en muchos espacios. Estos mitos, además, permiten mantener en demasiados casos la justificación de esas desigualdades de forma que se puedan "naturalizar".

Esa formación en igualdad permitirá también un mayor grado de complicidad con los compañeros varones del sindicato. Esta complicidad redundará en un mayor grado de compromiso por su parte con los derechos específicos de las mujeres trabajadoras y ayudará en la denuncia de situaciones límite tales como los casos de violencias de género dentro y fuera de la empresa y su condena explícita. También les ayudará a ellos mismos en su apoyo y posicionamiento al lado de las mujeres víctimas de este tipo de violencias.

La superación de estereotipos sexistas dentro de la sociedad, de las empresas y, por ende dentro de los sindicatos ha de ser una prioridad dentro de los objetivos sindicales dado su grado de implantación y su fundamental papel como motor de cambios sociales.

Tampoco podemos olvidar que la falta de políticas de protección a la familia con perspectiva igualitaria, como por ejemplo la extensión universal del permiso de paternidad para el cuidado de hijas e hijos o que la extensión de la conciliación de vida laboral, familiar y personal se interiorizara dentro de la vida sindical, seguramente favorecería una mayor participación de las mujeres en la vida sindical.

Los sindicatos debieran recordar que para que el mercado de trabajo exista, haya empleo en condiciones decentes y la distribución de la riqueza sea posible se requiere que alguien realice cotidianamente el trabajo doméstico y de cuidado. Trabajo que suelen realizar mayoritariamente las mujeres, cada día, sin salario ni reconocimiento.

Y se podría decir como conclusión final, que estas organizaciones son un reflejo de la sociedad y vemos cómo la incorporación de mujeres a los diferentes espacios sociales, económicos, políticos etc. es imparable pese a los obstáculos que el patriarcado nos sigue poniendo cada día.

El actual modelo social es el resultado de muchos años de un patriarcado feroz que retuvo a las mujeres en los espacios domésticos a lo largo de la historia. Solo en los dos últimos siglos de esta historia y en los países más industrializados las mujeres trabajadoras han podido acceder al mercado de trabajo y, poco a poco también a las organizaciones que representan al conjunto de la clase trabajadora, los sindicatos.

Pero no quiero acabar sin un recuerdo a las esposas de "los sindicalistas". Sin ellas la vida de los líderes sindicales no habría podido ser lo que es. Ellas, las compañeras de vida y/o esposas, les han descargado de muchas responsabilidades familiares y domésticas para que se pudieran dedicar de pleno a sus actividades sindicales en el espacio público, mientras ellas mantenían en silencio el orden en el espacio doméstico. O, al menos, lo intentaban.

Para ellas, las silenciadas durante décadas, mi mayor reconocimiento y respeto. Sin su labor solidaria y silenciosa nuestros sindicatos de clase seguramente no serían lo que son, a pesar de todo.

Queda mucho por hacer para poder incorporar al espacio simbólico sindical la presencia en total igualdad de condiciones de las mujeres sindicalistas. Pero ese momento cada día es más certero y más cercano. Y el inicio de su derrumbe final llegará en el momento en que a ningún varón sindicalista se le ocurra pensar ni afirmar que "este sindicato no está preparado para ser dirigido por una mujer". Ese día demostrarán que realmente tienen un papel importante como organizaciones motoras de cambios sociales en todos los sentidos, incluido el de la igualdad real y plena en todos los sentidos.

ANEXO I:

“¿Y yo cuándo me jubilo?”⁹

⁹ Hechos reales basados en la vida de una mujer muy cercana a mi familia

Podría ser en cualquier ciudad de España, en cualquier casa de clase media u obrera, donde las mujeres rondan los sesenta años y se acercan a su jubilación.

Su marido, mayor que ella, ya cuenta los días para el tan esperado retiro laboral. Ella empieza a soñar con su propio descanso y de pronto la asalta un pensamiento: *¿Y yo cuándo cumpliré los días para jubilarme?*

Intenta buscar en su memoria y entre sus papeles los días de cotización laboral y mientras los sujeta, los recuerdos se agolpan en su cabeza. En ese momento apareció entre aquellos viejos papeles un antiguo carné de las CC.OO. con el fondo rojo y aquel enorme círculo de brazos con herramientas que pretendía simbolizar las manos de los diferentes obreros en lucha. En ese preciso momento se dio cuenta que no había ninguna mano femenina. Todas se adivinaban masculinas. Hasta entonces no se había percatado de ese detalle.

Sonrió y continuó con la revisión de sus papeles laborales que habían estado guardados en una carpeta de cartón azul.

Comencé a trabajar antes de casarme, pensó, y recordó el momento en que conoció al que había sido durante los últimos casi cuarenta años su marido. Aquellas reuniones casi clandestinas que realizaban algunos compañeros y pocas compañeras de trabajo en alguno de los bares cercanos a la empresa en la que trabajaban. Compartían inquietudes ante las injusticias que se producían dentro y fuera del ámbito laboral. Ambos, ella y su marido, estaban afiliados a una comisión obrera de su ciudad.

Y continuó recordando:

Trabajé antes de casarme unos años en la fábrica para ayudar en casa de mis padres con los gastos. Luego me casé y cuando enseguida vinieron los hijos tuve que volver a casa para criarlos.

Una vez empezaron a ir a la escuela, ya más autónomos, volví a trabajar. Era para ayudar en casa con la hipoteca y las letras de las compras aplazadas, claro. Eran trabajos que requerían poca formación: limpieza, costura, venta en el comercio. En muchos casos acepté cobrar en negro y, en todo caso, ya había una nómina en casa.

Pronto me di cuenta que mamá y papá estaban muy mayores y dejé el trabajo para cuidarles. Cuando papá murió mamá vino a casa a vivir con nosotros. Yo la cuidaba 24 horas al día con su Alzheimer hasta que nos dejó.

Después llegó otra crisis y no era fácil encontrar trabajo de nuevo. Además ya estaba mayor para volver a limpiar casas. Ya había limpiado mucho la mía y la de los míos.

En total y según los papeles que tenía entre sus manos tan solo pudo contabilizar 250 días cotizados. Obviamente no era suficiente. La tristeza la embargó. Y mientras las lágrimas anegaban sus ojos pensaba *¿Cómo puede ser?. He trabajado cada uno de los días trescientos sesenta y cinco días del año dentro de casa y nunca he tenido un sueldo por ello. Jamás he tenido descanso, pues durante los periodos vacacionales he trasladado mis tareas de cuidados y domésticas al lugar de veraneo familiar. ¿Acaso todo eso no es suficiente para merecer yo también una jubilación?. No es justo.*

Además en esta actividad siempre sola. Él, mi compañero de luchas sindicales en la juventud y de vida, en lo que a tareas domésticas se refiere no entiende ni de reivindicaciones ni de responsabilidades compartidas. Él

continuó con sus luchas en CC.OO. y sus reuniones como delegado del Comité a lo largo de su vida y si en algún momento le recriminé alguna cosa, siempre me respondía que precisamente yo debía comprender ese tipo de cosas. ¿Y quién me entendía a mí?, me he estado preguntando todos estos años.

Justo en el momento que comprendía que ella nunca se podría jubilar de sus ocupaciones por ser mujer, escuchó a sus vecinos en cuya casa las peleas y los gritos eran lo normal.

Pago y mando. No se hable más, escuchó decir gritando al marido de su amiga y vecina en su tono de enfado habitual. Y la discusión se acabó.

Al oír esto guardó los papeles de nuevo en la carpeta de cartón azul y pensó secándose las lágrimas, *no tengo motivos para estar triste, no nos falta de nada, y a mí, al menos, mi marido me respeta.*

Octubre 2015

Teresa Mollá Castells

tmolla@telefonica.net

Formadora en Igualdad de Oportunidades, Violencia de Género y Coeducación desde 2006. Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Universidad Complutense de Madrid) y con el Título Propio de Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y hombres (Universidad Juan Carlos I de Madrid). Comunicadora de opinión en temas de género con columnas propias en varias agencias de noticias en el Estado Español y México y autora del libro "Pensamientos, reflexiones, rabias y protestas" (2014).