

De la proporcionalitat a la paritat

25 anys de la I Conferència d'Hommes i Dones de CCOO de Catalunya

És ben clar que la lluita del moviment feminista i d'organitzacions com CCOO han fet avançar consciència i pràctica, però també és evident que no ha estat suficient per canviar una societat basada en la desigualtat entre homes i dones, fonamentada en la divisió sexual dels treballs. Aquests apunts no són un resum exhaustiu de tot allò que s'ha fet, que és molt, sinó una reflexió de com hem arribat fins avui: com hem anat de la proporcionalitat a la paritat.

Des dels seus orígens, i al llarg de la història contemporània, un dels atributs tradicionals del moviment obrer ha estat la masculinització de la seva cultura, de la seva pràctica organitzativa i dels seus lideratges. És a dir, la concepció del moviment obrer com una realitat formada fonamentalment per homes i, per això, orientat cap a les reivindicacions dels barons, deixant sovint en un segon ordre les reivindicacions de les dones treballadores, que vivien una realitat material de discriminació de gènere específica en el món del treball.

Aquestes qüestions dificulten les relacions de les dones amb el moviment sindical i, fins i tot, la seva incorporació. Això no vol dir pas que l'acció i el protagonisme de les dones en les reivindicacions laborals i polítiques no s'expressessin de diverses formes. Aquestes són precisament les que van permetre que el sindicat, ja fa 25 anys, convoqués la I Conferència d'Hommes i Dones de Comissions Obreres. Per comprendre el que va significar aquesta conferència, cal explicar abans quina ha estat la contribució de les dones a la història del moviment obrer.

Els foscos anys del franquisme

En acabar la Guerra Civil milers de dones van ser condemnades a l'exili o a les presons. La situació econòmica i el paper que el franquisme assignava a les dones, de mestresses de casa, dificultava el seu accés al món laboral.

La conflictivitat laboral d'aquells primers anys estava lligada a la carestia de la vida, a la necessitat de donar menjar a la família. Per això, van ser empreses del sector tèxtil de Manresa i, després, de Mataró, Terrassa i Barcelona, les primeres que es van mobilitzar.

El creixement econòmic dels seixanta va comportar per a les dones una certa obertura quant a presència en el mercat de treball. Ben aviat es van donar noves mobilitzacions a empreses del metall i del tèxtil.

A les primeres comissions obreres, hi col·laboraven moltes dones, donant suport a familiars, facilitant llocs de reunió i d'organització, repartint propaganda, amb la solidaritat amb els presos... La voluntat de Comissions Obreres d'aprofitar les eleccions sindicals per arribar als treballadors i treballadores va produir un augment de la participació de les dones a les organitzacions de Comissions Obreres, encara que moltes vegades no eren reconegudes pels companys.¹

Als anys setanta, la conflictivitat laboral va mantenir un caràcter ascendent, també en sectors fortament feminitzats, on cada vegada més es produïa un increment de la militància de dones a les comissions obreres. També comencen a aparèixer reivindicacions de les dones en els documents elaborats (com "La conquista de una igualdad real para las mujeres y el joven trabajador, y la promoción y defensa de los derechos específicos de ambos"), així com la formació de grups femenins integrats en les comissions obreres.

La construcció del sindicat

L'any 1976 passa per uns moments de gran efervescència política. El mes de febrer, les mobilitzacions per la llibertat, l'amnistia i l'Estatut d'autonomia; a la primavera, la conflictivitat laboral al Baix Llobregat i al Vallès, i, al maig, la celebració de les I Jornades Catalanes de la Dona, on es van reunir milers de dones de la més variada procedència. Aquest fet va provocar un gran moviment feminista unitari.

La situació de la dona era discriminatòria. Hi havia lleis civils i penals que tractaven la dona com una ciutadana menor d'edat. A les comissions obreres s'havien anat creant grups de dones a la banca, el metall i el tèxtil al Maresme o a Santa Coloma, on es debatia la situació de discriminació directa a la feina per temes com l'embaràs, el fet de no deixar accedir les dones a alguns llocs de treball...

En el I Congrés de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, l'any 1978, les reivindicacions de les dones i la necessitat de l'existència de la Secretaria de la Dona hi són presents. Ara bé, la primera Comissió Executiva acaba sent formada per 50 membres, dels quals només 4 són dones. Cal tenir en compte també que a les eleccions sindicals només hi ha un 11,3% de delegades.

¹ VARO MORAL, Nadia (2014). *Las militantes ante el espejo. Clase y género en las CC. OO. del área de Barcelona (1964-1978)*. Alzira: Germania ("Col·lecció Materials d'Història de l'Arxiu", 5).

El grup de dones se seguia reunint per donar a la Secretaria de la Dona un altre contingut. Eren dones que tenien interès per treballar el tema de gènere encara que no tinguessin càrrec. Amb el temps, intenten coordinar dones de l'estructura.

També ben aviat es reflexiona al voltant de les demandes d'igualtat per a la dona en el món del treball i fora d'aquest, i s'hi aprofundeix.² La participació en la campanya d'amnistia total (78), les demandes de despenalització de l'adulteri i l'avortament, de la llei del divorci, del dret al propi cos i de la creació de centres de planificació familiar, així com la reivindicació de la igualtat legal en els codis civil i penal, en la constitució i en l'Estatut del treballador (1980) per no ser discriminades per raó de sexe o estat civil en són prova.

La consolidació del sindicat

El fracàs del procés de concertació davant la crisi política i econòmica dels primers anys de la Transició va portar a un període de conflictivitat i va fer palès el malestar de la ciutadania: la vaga general del 20-J contra la reducció de pensions el 1985 i la del 14-D del 1988 contra els contractes porqueria.

S'inicien lluites que marcaran el treball de les dones per la igualtat salarial i contra la discriminació. És en aquest període quan es donen importants mobilitzacions per la igualtat salarial a empreses com Jaeger Ibérica o per l'abolició de categories femenines a Telefónica o Renfe.

Ja en la celebració del IV Congrés del sindicat, el 1987, es veu la necessitat de potenciar la participació de les dones en els òrgans de direcció. Al congrés confederal es proposa el famós 25% de quota de dones, que no es va arribar a aprovar, però sí que es va acordar una proposta de proporcionalitat proporcional, encara que no es va aplicar, i a Catalunya tampoc va comportar una major presència de dones a la Comissió Executiva.

Des de la Secretaria de la Dona reforçada s'impulsen jornades de debat i es treballa perquè les dones es presentin a delegades i tenir, així, més companyes amb possibilitat d'entrar a formar part de l'estructura sindical i anar incorporant una política sindical dirigida de forma específica vers les dones. Es treballa pel reconeixement de la discriminació i l'exigència del compromís per la igualtat. Es planteja el treball amb sectors amb problemàtica específica.

La relació amb el moviment feminista produeix un transvasament d'idees i reflexions cap a les companyes vinculades a la Secretaria de la Dona, a la qual cosa també contribueix la participació en la celebració unitària dels 8 de Març i en les diferents

² BELENGUER MERCADÉ, Elisenda; GÓMEZ, Aurora (2009). *Una vida de compromís*. Barcelona: DeBarris ("D'Altres. Militàncies ignorades", 24).

campanyes, fet que permet una major conscienciació sobre les discriminacions de les dones en l'àmbit laboral.

Com estàvem fa 25 anys?

A Catalunya, amb una població activa femenina del 35%, l'afiliació al sindicat només era del 22% de dones. El perquè d'aquesta situació té les seves arrels en la divisió sexual del treball. La dona assalariada era considerada com a auxiliar del productor principal de la família. A més, la presència de dones es dona en els sectors més dèbils del sindicalisme —petita empresa, treball temporal, treball domèstic o sectors marginals de l'economia—, juntament amb unes propostes i unes pràctiques sindicals realitzades des d'una estructura masculina.

Això no vol dir que no existissin propostes sindicals cap a les dones. De fet, sí que n'hi havia respecte a l'accés al treball, la igualtat salarial, la promoció professional, la formació o l'assetjament sexual, elaborades per les secretaries de la dona, però aquestes no eren impulsades pel conjunt del sindicat en la negociació col·lectiva o en l'acció sindical.

A més, la presència de dones als organismes de direcció era només del 10%, malgrat la "voluntat" expressada en els debats congressuals: s'havia comprovat que només amb la recomanació "caldrà potenciar la proporcionalitat" no s'avançava.

En aquell any, el 1991, de lluita per la pau i contra la guerra, el sindicat entra en un nou procés de reflexió: des de la realitat de la unitat de la classe treballadora, cal tenir en compte que aquesta presenta la diversitat del conjunt assalariat, que palesa situacions diferents de sexe, de generació, de categories, etc. Es va veure, per tant, com l'acció reivindicativa del sindicat no tenia en compte la diversitat de la classe treballadora, és a dir, era un sindicat que no emparava suficientment una part de la classe: les dones.³

El treball constant de la Secretaria de la Dona i, de ben segur, la influència dels debats del moviment feminista no van ser aliens a aquestes reflexions i a la convocatòria de la I Conferència d'Homes i Dones, que va tenir lloc el 9 de maig d'aquell any.

La I Conferència d'Homes i Dones: com fer un sindicalisme de i per als homes i les dones

Des de la Secretaria de la Dona es va impulsar una reflexió profunda, fet que va permetre plasmar en un document breu aquelles reflexions que, des del principi, la secretaria havia realitzat sobre la situació de la dona en el món laboral i fora d'aquest.

³ LÓPEZ BULLA, José Luis (1991, març-abril). "El sindicato de las diversidades". *Lluita Obrera*, núm. 101.

Es va reflexionar sobre les discriminacions que patia la dona en tots els àmbits i es van plantejar propostes per avançar en l'eliminació d'aquestes discriminacions. Es pretenia, amb un procés de debat al més ampli possible en totes les estructures, que les qüestions de gènere passessin de ser acceptades a ser cada cop més assumides pel conjunt del sindicat, per impregnar la pràctica sindical.

Tres eren els objectius que es van marcar a la conferència. El primer que es proposava és que la política cap a les dones fos de tot el sindicat, en lloc de delegar-se en la Secretaria de la Dona. És el que coneixem com a *transversalitat* de les propostes cap a les dones. També es pretenia que cada sector conegués i elaborés les seves propostes.

El segon objectiu era enfortir les secretaries de la dona. Crear secretaries en tots els àmbits perquè allà on hi havia secretaria, s'avançava. Es tractava que les mateixes dones fossin el motor de les propostes sindicals cap a les dones. Des de les secretaries de la dona s'havia de coordinar totes les dones que estiguessin en organismes de direcció.

El tercer objectiu era augmentar la presència de les dones en organismes de direcció. Es va plantejar la proporcionalitat. Els organismes de direcció havien de respondre a la realitat afiliativa entre homes i dones de cada àmbit.

També les formes en què es realitzen les activitats són importants i, així, la conferència també va significar un canvi en la manera de debatre al sindicat. Ja en la carta de convocatòria es va "prioritzar" la presència de dones i es va proposar la realització de quatre comissions de debat per aprofundir en un dels aspectes proposats: ocupació, negociació col·lectiva, formes organitzatives i temps i qualitat de vida. Les comissions van discutir els temes a partir d'un guió qüestionari, la qual cosa va permetre un debat més ric, menys encotillat i més obert.

En la Comissió d'Ocupació es va debatre sobre la doble jornada, i tot això lligat amb l'ocupació, amb mesures que facilitessin la permanència de les dones en el mercat de treball i amb la necessitat de potenciar un canvi cultural perquè els homes poguessin dedicar-se també a les tasques domèstiques.

A la Comissió de Negociació Col·lectiva s'apunta la necessitat d'una major participació de dones en l'elaboració de les plataformes de convenis per incloure les reivindicacions de les dones i la lluita contra la discriminació com a part important de les reivindicacions, així com la presència de dones en les meses de negociació.

En el debat sobre formes organitzatives es va tractar la reorganització interna, la delegació de tasques i la revisió de formes de participació, la incompatibilitat de càrrecs interns, el canvi en la valoració del nivell de participació de la quantitat a la disponibilitat, el control de l'acumulació d'hores, la revaloració del temps lliure i el repartiment de les tasques domèstiques.

La proposta de representació proporcional, com a mínim, al nombre d'afiliades de cada àmbit (organismes de direcció, congressos, conferències, comissions de representació, plataformes de negociació, llistes electorals...) sense que significués l'ampliació de cap organisme va ser aprovada.

Aquest fet va suposar un punt d'inflexió en la consolidació de les secretaries de la dona, perquè aquestes havien d'estar als secretariats i tenir un nivell d'autonomia suficient per poder realitzar la doble vessant de tasca sindical i de relació amb el moviment feminista.

La Comissió sobre Temps i Qualitat de Vida va aixecar una gran expectació. Per al conjunt del sindicat aquest era un debat molt nou: temps laboral, jornada retribuïda amb un rellotge masculí, sense tenir en compte la vida; el temps social, que és l'esfera pública i és on es realitzen les intervencions sindicals, i el temps propi, que és el que queda per a nosaltres mateixos.⁴

De l'experiència d'aquell dia, en què es van fer visibles moltes dones que eren a l'organització, però que no arribaven a participar en els diversos organismes, es va veure la necessitat de debatre idees, algunes de les quals molt assumides per les dones actives, però en molts casos no compreses pels companys del sindicat.

Aquesta conferència es convertia en una experiència pionera en la realitat del moviment sindical. Per primera vegada s'implicava tota l'organització en un debat orientat a superar les discriminacions i a afavorir la participació de les dones, i en el qual s'insistia en el tema de les diversitats i en la necessitat de donar un caràcter transversal a la política sindical respecte de les dones, i que aquestes exercissin el protagonisme dins l'organització a tots els nivells amb l'objectiu de desenvolupar un sindicalisme de i per als homes i les dones.

Què s'aconsegueix?

És ben cert que les resistències no són fàcils de trencar i, perquè es produeix un gir qualitatiu respecte d'etapes anteriors, allò que estava escrit en els papers havia de passar a ser una pràctica del dia a dia del sindicat. Per primer cop, el sindicat en el seu conjunt assumeix el tema. Les qüestions relatives a la igualtat, la promoció i l'eliminació de les discriminacions de les dones passen a ser temes de tot el sindicat. S'inicia el treball sobre quines són les discriminacions indirectes i directes a cada sector i es proposen les mesures per corregir-les.

Les conclusions es van traslladar al V Congrés, que va tenir lloc el novembre del mateix any i on es va ratificar el que s'havia aprovat a la conferència. En els Estatuts s'incloua

⁴ SANS, Rosa. Un pas endavant... sempre que s'apliqui. *Lluita Obrera*, núm. 102 (juny del 1991).

clarament la proporcionalitat. En els congressos de territoris i en les federacions es van anar aplicant les propostes, principalment la proporcionalitat i la creació de secretaries de la dona.

També té una gran importància la influència de les federacions catalanes en els seus congressos a escala estatal. Així mateix s'hi va incidir en el congrés confederal, on es va generar un fort debat i la complicitat de les dones assistents al congrés, encara que no s'assumís d'igual manera.

Un cop acabat el procés congressual, l'aplicació de la proporcionalitat en els organismes de direcció, encara que va ser de forma desigual, va fer visibles les dones, que van anar ocupant diferents responsabilitats.

L'altre objectiu que es va aconseguir va ser l'enfortiment de les secretaries de la dona, mitjançant la seva extensió als sindicats comarcals i a les federacions, on s'anaven consolidant i anaven adquirint estabilitat, amb plans de treball, pressupostos, activitats formatives...

De llavors en endavant, la necessitat que la transversalitat de gènere fos present en les propostes d'acció sindical, i que aquestes sortissin de tota l'estructura, es va anar consolidant encara que es desenvolupava de forma desigual, com es va poder veure en el seguiment que es va realitzar del compromís de seguiment de les propostes aprovades i que es va realitzar en la II Conferència "CCOO sindicat de dones i homes", que va tenir lloc dos anys després i va donar un nou impuls a la mesura.

Comissions Obreres ha anat treballant en la constitució d'un sindicat de la diversitat: es defineix com a *sindicat d'homes i dones* en el VI Congrés, consolida les secretaries de la dona per al seu desenvolupament amb un compromís per defensar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i per eliminar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de gènere en l'àmbit laboral; de fet, com a sindicat sociopolític, ens comprometem en la lluita per eliminar qualsevol tipus de discriminació en la societat.

Amb l'impuls de la Secretaria de la Dona i amb un esforç per transversalitzar, durant molts anys hem treballat per implementar mesures d'acció positiva. Aprofundint sobre l'acció positiva vers les dones per eliminar qualsevol discriminació a les empreses: la discussió de plantilles, l'evolució de l'ocupació, la promoció i la formació professional, i les mesures que vagin eliminant les discriminacions directes i indirectes.

Es treballa contra l'assetjament sexual als centres de treball, per eradicar les violències de gènere a l'empresa, i es treballa també amb la Plataforma contra la Violència Masclista, implementant protocols sobre assetjament sexual a l'empresa. S'elaboren propostes contra la segregació laboral de gènere —cosa que vam denominar *guanyar espais*— i contra la bretxa salarial, i també propostes per a la negociació col·lectiva.

S'impulsen campanyes per a la conciliació de la vida familiar i la laboral: valorem els treballs en igualtat, amb la realització de propostes per a la conciliació de la vida laboral i la familiar, reflexions sobre els temps de treball, personal i de vida, i ara pel debat sobre el temps.

L'aprovació de la llei d'igualtat i l'impuls per a la negociació dels plans d'igualtat a les empreses i als convenis sectorials han estat una eina fonamental per actuar en les desigualtats a les empreses. També la realització de propostes de gènere en formació professional, salut laboral, mobilitat... I de ben segur moltes altres que em puc haver oblidat.

Aquest és un treball intens, lent, però continuat, cada vegada amb més complicitats en l'intern del sindicat. És cert que seguim lluitant perquè no és fàcil posar fi a una estructura patriarcal.

La lluita sindical per la igualtat, en totes les seves dimensions, és un element central de la lluita per la qualitat de les condicions de treball, en el més ampli objectiu de millorar les condicions de vida dels treballadors i treballadores.

La importància de tenir instruments per impulsar les polítiques es veu en la feina del **Comitè de Dones**, que es va posar en marxa després del darrer congrés. Aquest òrgan de caràcter consultiu ha treballat per millorar la direcció sindical des de la perspectiva de gènere, així com per reforçar el paper de les dones a la direcció de CCOO a Catalunya i a les seves respectives organitzacions. Una experiència rica per la capacitat de fer propostes i, sobretot, de compartir experiències i avançar col·lectivament.

Notes d'avui: feminitzant el sindicat

Unes dades: quan va esclatar la crisi econòmica l'any 2008, el 45% de la població activa eren dones, el 37,13 de l'afiliació, el 25,15% de les persones delegades i el 50% de la Comissió Executiva.

Aquesta crisi ha comportat un atac als drets dels treballadors i treballadores amb reformes laborals, retallades salarials i congelació de les pensions. Fins i tot les darreres reformes laborals dels governs espanyols s'han dirigit a desarticular la negociació col·lectiva, el debilitament del dret del treball, la descentralització productiva i la subcontractació i el desmuntatge del projecte de l'estat del benestar, de manera que han comportat més desigualtat, precarietat i uns nivells de pobresa insuportables, que han afectat les dones molt profundament. S'han buidat de contingut les mesures, els plans d'igualtat i tots els avenços cap a la igualtat entre dones i homes en el món laboral.

Malgrat la crisi, però, les dones no reculen. L'any 2014 la població activa femenina era del 47%. És evident que la societat ha canviat, encara que persisteixi la divisió en sectors feminitzats, en categories i la bretxa salarial, i que la violència de gènere sigui un flagell.

El món dels treballadors i treballadores i les formes de vida i els espais de relació han anat canviant. S'ha erosionat la identitat col·lectiva dels assalariats, amb un atac intensiu al sindicalisme. Però aquest s'ha mantingut com un dels principals actors contra les regressions socials i afronta, a la vegada, un procés de replantejament general de les seves estratègies i formes d'organització.

Aquest context en el qual s'emmarca la convocatòria de l'Assemblea sindical oberta i ara la Conferència de Dones i Homes per feminitzar el sindicat que avui realitzem és una oportunitat per al conjunt del sindicat, un revulsiu per canviar les coses. És el compromís del sindicat que totes aquestes propostes siguin patrimoni col·lectiu de les dones i els homes de Comissions Obreres amb el convenciment que aquestes són les que han d'ajudar a construir un nou model de societat en què dones i homes puguin viure amb dignitat i puguin ser lliures.

El camí d'ara en endavant l'hem de fer entre tots i totes.

Bona feina!

Rosa Sans Amenós

Directora Fundació Cipriano García – CCOO de Catalunya

Intervenció a la Conferència de dones i homes. Feminitzant el sindicat

CCOO de Catalunya

3 de març de 2016