

# MAINSTREAMING DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO LOCAL IGUALITARIO DESDE EL ÁMBITO SINDICAL: CLAVES

ENCARNA BARRAGÁN  
SECRETARIA GENERAL DE CC.OO. COMARQUES DEL NORD DEL  
PAÍS VALENCIÀ

## ÍNDICE

1. Introducción.
2. Mainstreaming de género.
  - 2-1 Acción positiva.
  - 2-2 Transversalidad.
  - 2-3 Posicionamiento sindical.
3. Claves.
  - 3-1 Claves internas.
  - 3-2 Claves externas.
4. Conclusiones.

## 1- INTRODUCCIÓN

Desde su constitución como sindicato Comisiones Obreras ha propiciado una estructura sindical que trabaja por la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Esta estructura está compuesta por las secretarías de la mujer.

Es precisamente en el 1º Congreso Confederal de CC.OO., en junio de 1978, cuando se manifiesta en la introducción del documento que resume los compromisos sociopolíticos del sindicato, el compromiso específico para la igualdad entre mujeres y hombres: “para la Central Sindical de Comisiones Obreras debe suponer una especial preocupación la efectiva toma de conciencia de la mujer trabajadora de su doble discriminación de clase y de sexo, defendiendo plenamente las reivindicaciones en que se manifiesta la lucha por la liberación de la mujer en su conjunto y poner los medios necesarios para ello”.

En nuestro recorrido a lo largo de este periodo, hemos evolucionado desde la lucha por los derechos políticos, sociales y laborales “de la mujer trabajadora” hasta la actual formulación de políticas de género y su desarrollo transversal, pasando por las acciones positivas.

## 2- MAINSTREAMING DE GÉNERO

Ante la insuficiencia de la igualdad legal para acabar con las discriminaciones que afectan a las mujeres, CC.OO. ha apostado permanentemente por dos estrategias complementarias, la acción positiva y la transversalidad de género. Estas estrategias se han puesto en práctica tanto a nivel general para combatir la discriminación en el ámbito laboral, como en el interno de la propia organización.

### 2-1 Acción positiva

En los años 70, surgen las Acciones Positivas como herramientas fundamentales para evitar la discriminación, fundamentalmente laboral, que sufren ciertos colectivos por razón de sexo, raza, origen y religión. Estas medidas compensatorias se ponen en marcha gracias a la iniciativa de los poderes públicos sensibilizados en materia de Igualdad de Oportunidades.

La finalidad de las acciones positivas es eliminar todos aquellos obstáculos que pueden impedir o dificultar el acceso a los colectivos discriminados al mercado laboral en igualdad de condiciones que el resto de los colectivos.

Tiene como objetivo combatir las discriminaciones indirectas, que provienen de hábitos sociales y de concepciones tradicionales arraigadas en nuestra sociedad, tratando de eliminar las desigualdades.

“La Acción Positiva es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales”.

Las acciones positivas son medidas encaminadas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de mujeres en la empresa en todos los sectores profesionales y niveles de profesionalidad.

La acción positiva se suele definir como “el establecimiento de una medida de carácter temporal para combatir situaciones de discriminación indirecta, mediante actuaciones dirigidas a prevenir, corregir, contrarrestar o eliminar discriminaciones que ya existen”.

### 2-2 Transversalidad

El *mainstreaming* de género, o una de sus traducciones, la transversalidad, trata de impregnar, de teñir el conjunto de políticas y programas con la mirada, perspectiva o enfoque de género.

El enfoque integrado de género trata de construir un nuevo modelo que modifique relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

Partiendo de la Comunicación de la Comisión Europea, de 1996, "Integrar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias", se define el *Mainstreaming* de Género o Enfoque Integrado de Género, como el tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de todas las políticas de la comunidad, en el nivel de su planificación, de su desarrollo y de su evaluación. La intencionalidad del Enfoque Integrado de Género no es la de sustituir a las políticas específicas de Igualdad, sino complementar su acción para avanzar en un mayor alcance social.

La introducción de una estrategia de transversalidad de género tiene lugar en la década de los 90. Se define en la III Conferencia Internacional de la Mujer de Naciones Unidas en Nairobi (1983) y queda integrada como instrumento básico en la IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing (1995). Determina la necesidad de tener presente, en todos los ámbitos y niveles de actuación de las políticas públicas y en todas las fases de la misma, la perspectiva de género.

Se trata de dos estrategias distintas, acción positiva y transversalidad, para alcanzar la misma meta, es decir, la igualdad de género, y deben ir paralelas, por lo menos hasta que haya una verdadera cultura y un consenso con respecto a la igualdad de género en toda la sociedad (Grupo de especialistas de *Mainstreaming* del Consejo de Europa).

Este aspecto fue tempranamente comprendido en Comisiones Obreras y ambas estrategias se incorporaron en la 1ª Conferencia "CC.OO.: un espacio sindical para hombres y

mujeres"(1993) integrándose en la política y acción sindical.

### **2-3 Posicionamiento sindical**

Breve recorrido cronológico:

La introducción de la igualdad de género en Comisiones Obreras se constata a través de las decisiones de los Congresos Confederales.

La incorporación de las políticas de género ha conocido diversos momentos en CC.OO., desde el compromiso por luchar contra la doble discriminación de clase y de género que sufren las trabajadoras, tal como se recoge en los documentos fundacionales, hasta la adopción de la transversalidad de género en la política y en la acción sindical, como ha quedado establecido en los últimos Congresos Confederales. A lo largo de su historia CC.OO. ha liderado en el ámbito sindical la integración de estrategias para la igualdad de género profundizando en su desarrollo programático y estatutario configurándose como un espacio de hombres y mujeres.

En el 1º Congreso Confederado de Comisiones Obreras, celebrado en Madrid del 21 al 25 de junio de 1978, ya se plantea "El reconocimiento de la discriminación de las mujeres en la sociedad y en el trabajo. El compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres".

"Para la Confederación Sindical de CC.OO. debe suponer una especial preocupación la efectiva toma de conciencia de la mujer trabajadora, de su doble discriminación de clase y de sexo, defendiendo plenamente las reivindicaciones en que se manifiesta la lucha por la liberación de la mujer en su conjunto y poner los medios necesarios para ello".

También hay menciones expresas a la igualdad, "plena igualdad legal y real entre el hombre y la mujer".

El Secretario General, Marcelino Camacho, en su informe analiza la situación específica

## “Mainstreaming de género para el desarrollo local igualitario desde el ámbito sindical: CLAVES

de las trabajadoras, “desigualdades en el trabajo, en la familia y en la sociedad; el peso de los prejuicios y el origen de las dificultades de la mujer (que se encuentra en parte en la “supremacía” de los hombres y en la “indiferencia” de las mujeres) pero más aún en la sociedad capitalista”.

En los estatutos queda recogida la Secretaría de la Mujer como una de las 13 que forman la Comisión Ejecutiva Confederal. Se matiza que no se trata de crear estructuras paralelas, sino de incorporar a todos los trabajadores y trabajadoras, sin discriminación de sexo. También “se remarca la necesidad de crear estas Secretarías para la mujer, que sirvan de cauce para el estudio, profundización y definición de sus reivindicaciones específicas.

En el 2º Congreso Confederal de CC.OO., celebrado en Barcelona del 18 al 21 de junio de 1981, se debate sobre “la defensa de las reivindicaciones específicas de las mujeres en la acción sindical, para combatir su discriminación laboral”.

Se definen “los ejes de una política sindical específica hacia la mujer, defensa del derecho al trabajo y a las prestaciones por desempleo sin discriminación, defensa de las reivindicaciones que contrarresten la específica discriminación de la mujer en las condiciones de trabajo y reivindicación de servicios sociales como salario indirecto (...) permite a la mujer salir del gueto doméstico”.

En el 3º Congreso Confederal de CC.OO., celebrado en Madrid del 21 al 24 de junio de 1984, se recoge “la necesidad de un trabajo específico para las mujeres y plantea la demanda de medidas laborales y sociales para la igualdad y contra la discriminación”.

Se recoge en unos anexos la defensa de la existencia de una estructura específica para la acción sindical desde la perspectiva de género, como son las Secretarías de la Mujer: “Es un obstáculo fundamental para la integración

sindical de las mismas la pervivencia de la ideología patriarcal que afecta no sólo a las formas organizativas, sino a todos los aspectos de la actividad en este ámbito. De ahí la necesidad de un marco específico que permita la integración de las mujeres, superando la rigidez de la estructura organizativa tradicional”.

En el 4º Congreso Confederal de CC.OO., celebrado en Madrid del 18 al 21 de noviembre de 1987, se desarrolla “el debate por la igualdad formal y efectiva entre hombres y mujeres”.

No se apoya la petición de una cuota del 25% en la representación de mujeres que la Secretaría Confederal de la mujer había incluido en su informe presentado a la Comisión Ejecutiva confederal.

La Secretaria Confederal de la Mujer lleva al 4º Congreso Confederal (1987) medidas de acción positiva en el informe que presenta e incorporado a las Propuestas de Acción Sindical: “Exigencia de medidas de acción positiva para favorecer la presencia de la mujer en todos los niveles de la vida laboral”.

En julio de 1989 la Secretaria Confederal de la Mujer celebra un curso impartido por la profesora Teresa Pérez del Río, titulado “El principio de igualdad y no discriminación por sexo en el trabajo”. Entre las conclusiones de dicho curso “se constató la importancia de introducir acciones positivas en la negociación colectiva”.

En el 5º Congreso Confederal de CC.OO., celebrado en Madrid del 4 al 7 de diciembre de 1991, la Secretaria de la Mujer refuerza y reafirma el compromiso de CC.OO. con las políticas de género.

Antonio Gutiérrez, Secretario General, destaca en su informe, la introducción en la negociación colectiva de reivindicaciones específicas de las trabajadoras, reconoce la escasa representación de las sindicalistas en los órganos de dirección, el trabajo divulgativo de la revista *Trabajadora* y la actividad

coordinada de la Secretaría de la Mujer con otras organizaciones. Plantea realizar una Conferencia confederal con la finalidad de que se incorporen los intereses y el protagonismo de las trabajadoras.

1ª Conferencia Confederal “CC.OO., un espacio sindical para hombres y mujeres”.

Esta Conferencia se celebra en Madrid del 17 al 18 de junio de 1993, con el lema “un espacio sindical para hombres y mujeres”.

En esta Conferencia se produce la ausencia de muchos delegados, lo que constata que el modelo sindical del momento todavía responde a una organización de “varones industriales”.

Esta conferencia se plantea entre sus objetivos “sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres”. Se promueve la adopción de medidas de acción positiva para la acción sindical y también para el funcionamiento interno del sindicato y la apuesta por la integración de la “transversalidad”.

Las principales propuestas de carácter interno y externo a destacar son: conseguir la proporcionalidad de las mujeres en la representación en los órganos de dirección, introducir la variable sexo en estadísticas y estudios sindicales y revisar los tiempos y horarios de la práctica sindical; introducción de medidas de acción positiva como mecanismos correctores de la discriminación de género, definición de acoso sexual y su introducción en la negociación colectiva, potenciar políticas de formación y empleo que favorezcan la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y desarrollar políticas dirigidas a potenciar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en tareas y cuidados familiares.

Antonio Gutiérrez clausuró la Conferencia, afirmando el avance que en la política sindical de CC.OO. supone la integración de las políticas para la igualdad de género: “CC.OO. asume hoy, de manera más consciente y clara

que hasta el inmediato pasado, la necesidad de ser un espacio para hombres y mujeres, pero no debemos quedarnos aquí. CC.OO. no puede ser un espacio donde se ubiquen hombres y mujeres. CC.OO. o es un espacio que vamos construyendo, con igualdad de oportunidades y responsabilidades, los hombres y las mujeres, o CC.OO. no será, no responderá, a las aspiraciones de transformación social, de lucha por la igualdad que legítimamente nos demanden las mujeres y los hombres de nuestro país”.

6º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid 17-20 de enero de 1996: La transversalidad de género y la acción positiva en la Acción Sindical.

La “lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad entre los sexos “aparece como uno de los objetivos prioritarios de CC.OO. a desarrollar en tres frentes, en la negociación colectiva, en la acción sociopolítica global y en el interior del sindicato. Se dan “circunstancias que acentúan la prioridad del desarrollo de la transversalidad en nuestra política sindical. Esta transversalidad supone conseguir la integración de la problemática específica del colectivo de mujeres en la negociación colectiva, en la salud laboral, en la formación, en las publicaciones... atravesando toda la acción sindical e incorporando una visión de género”.

Se aprueba incluir en los Estatutos un referente al nuevo concepto de un espacio sindical “de hombres y mujeres”: “La confederación sindical de CC.OO. tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello CC.OO. se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos

los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato”.

7º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid 12-15 de abril de 2000: Avance confederal de las políticas de género.

En este congreso se trazan las líneas de actuación internas prioritarias, entre las que se incluye la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad debe recoger el compromiso de CC.OO. para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y trabajar activamente para lograrlo en el ámbito laboral. Este Plan va a fijar cinco objetivos prioritarios:

1º Avanzar en la representación de mujeres en los órganos de dirección, en las candidaturas de CC.OO. a órganos de representación unitaria y en las mesas negociadoras de convenios colectivos y/o acuerdos territoriales, de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito.

2º Integrar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las políticas sindicales (integración de la dimensión de género o transversalidad).

3º Avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones convencionales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales, directas o indirectas, que puedan estar originando las actuales diferencias salariales.

4º Promover la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el Desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva, así como una negociación confederal con la Administración Central sobre medidas legislativas y administrativas que favorezcan la eliminación de los obstáculos que impiden la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en

el ámbito laboral.

5º Asegurar la difusión de la revista “Trabajadora” como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

En el 8º Congreso Confederal de CC.OO., Madrid, 21-24 de abril de 2004, se trata la “transversalidad de género en el Programa de Acción”.

En el informe que presenta el Secretario General, José María Fidalgo, se refleja la importancia que se reconoce a la reivindicación de la igualdad de trato y no discriminación por razón de género. El Consejo Confederal valora positivamente el Plan de Igualdad aprobado en el anterior Congreso. Se constata un crecimiento de la afiliación femenina y de la participación sindical y social de las mujeres, se ha incluido un Catálogo de Buenas Prácticas en la Negociación Colectiva y se ha producido un mayor intervención sindical ante situaciones de discriminación laboral de las mujeres.

Se aprueba una Resolución General, en la que se reafirma el compromiso de CC.OO. con las políticas de género.

“CC.OO. apuesta por una sociedad donde la igualdad de género sea una realidad, proponiéndose, por tanto, trabajar intensamente por solucionar la actual posición de discriminación que siguen soportando las mujeres. Discriminación en el acceso al trabajo, en los salarios percibidos y en las condiciones laborales. Llevar a la práctica el derecho de la igualdad de las mujeres se convierte en un objetivo central de las actuaciones de nuestro sindicato, para lo cual se deben tomar cuantas iniciativas se consideren necesarias, incluida una ley de acciones positivas de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo. Asimismo, condenamos y rechazamos la violencia física y psíquica que sufren muchas mujeres por parte de sus parejas o ex-parejas en el ámbito familiar, ante la cual mantendremos

“tolerancia cero” dentro y fuera del sindicato. La ley integral contra la violencia de género debe contemplar recursos y presupuestos que permitan a las mujeres salir de la situación de maltrato que padecen y, a la vez, aplicar políticas de prevención en educación, salud y empleo”.

### 3- CLAVES

Impulsar todos los frentes de reivindicación de igualdad de trato y no discriminación por razón de género.

Reforzar la cooperación entre las Secretarías de las diferentes Comisiones Ejecutivas de toda la estructura sindical de CC.OO., para implementar las propuestas e iniciativas intensificando el esfuerzo en torno al objetivo del acceso de las mujeres al empleo estable y al de la eliminación de las diferencias retributivas, entre otros, y manteniendo acciones permanentes a favor de la igualdad de trato y de la eliminación de las discriminaciones por razón de género.

Fomentar y desarrollar una conciencia social y sindical igualitaria, eliminando las discriminaciones por razón de sexo y haciendo efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Transmitir una imagen no estereotipada de las mujeres que visibilice su participación en los distintos ámbitos sociales, políticos y culturales, utilizando los medios de comunicación del Sindicato.

Plantear propuestas, tanto a las organizaciones patronales como a los diferentes gobiernos (estatal, autonómico y local), para promover acuerdos y cambios normativos que garanticen y mejoren los derechos de las mujeres.

Mantener relaciones y alianzas con grupos de mujeres y movimientos feministas que

luchan por la igualdad de oportunidades de las mujeres.

#### 3-1 Claves internas

Las candidaturas a Ejecutivas y a delegaciones congresuales deben presentar un número de mujeres al menos igual al de su nivel afiliativo.

Adopción de un Plan de Igualdad, con cinco objetivos dirigidos a cambiar la posición de las mujeres dentro del Sindicato y en el mercado laboral.

Promover la representación proporcional a la afiliación en todos los órganos de dirección y de representación.

Promover la transversalidad de género en todas las políticas sindicales.

Visualizar el papel de las mujeres en la actividad sindical y en la transformación social.

Ampliar la afiliación, prestando especial atención a la incorporación de mujeres.

#### 3-2 Claves externas

Objetivos sindicales para la negociación colectiva.

Garantizar los derechos de igualdad de trato y oportunidades, que siguen siendo vulnerados en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, causando graves perjuicios a las personas que son objeto de discriminación en razón de su sexo, edad, etnia, procedencia, discapacidad o por cualquier otra causa prohibida por la Constitución y demás normas legales aplicables.

-Eliminación de diferencias salariales discriminatorias.

La discriminación retributiva se produce por la acumulación de factores estructurales en el mercado laboral, por la pervivencia de estereotipos sexistas y por la aplicación

de criterios de clasificación profesional y retribución que producen, de forma directa o indirecta, resultados muy desfavorables para las mujeres.

La selección, contratación y asignación de funciones, es la primera y principal vía por la que se produce la segregación y la discriminación laboral de las mujeres.

Para avanzar en la eliminación de las diferencias salariales discriminatorias, planteamos eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra, la superación de la segregación ocupacional, la equiparación retributiva de las funciones y tareas equivalentes.

- Ordenación de tiempos de trabajo y descanso.
- La iniciativa sindical de CC.OO., manifestada a través de la negociación colectiva y en demandas judiciales, ha tenido su reflejo directo en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- Criterios para la negociación de medidas y planes de igualdad.
- Fomentar la implicación empresarial en la reducción del desempleo femenino y la igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa a través de la puesta en marcha de acciones positivas para la promoción y diversificación profesional de las mujeres, la inclusión en la partida de beneficios sociales medidas encaminadas a facilitar la incorporación de la mujer a la actividad laboral, mediante ayudas para la utilización de guardería y de atención a personas dependientes.
- Reclamar información desagregada por sexo.

- Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentran subrepresentadas.

## 4- CONCLUSIONES

Comisiones Obreras es un espacio que vamos construyendo con igualdad de oportunidades y responsabilidades, los hombres y las mujeres, para responder a las aspiraciones de transformación social y la lucha por la igualdad que nos demandan las mujeres y los hombres de nuestro territorio.

En orden a la configuración territorial de una política integral de promoción de la mujer, hay que contemplar en el ámbito local el papel que juega el Municipio y la Administración Local, como más cercanos a los intereses e inquietudes de la ciudadanía, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso de un desarrollo local igualitario.

En este ámbito no debemos obviar la discriminación que sufren las poblaciones rurales del interior de Castellón con respecto a los municipios del litoral. Se evidencia en este entorno la desigualdad entre hombres y mujeres en la tasa de actividad, ocupación y paro, por encima del resto. La población inactiva es muy superior a la media de la provincia; fundamentalmente este grupo de población lo conforman hombres que perciben pensiones y mujeres que se dedican a las tareas del hogar o al cuidado de personas mayores o dependientes. El 64% de las mujeres están consideradas como inactivas, frente al 54% de media. Las mujeres permanecen como temporeras en la economía informal, vinculada principalmente a las actividades agrícolas. Las mujeres ocupan las contrataciones a tiempo parciales y las de carácter temporal, lo cual supone mayores índices de temporalidad y por



tanto mayor riesgo de vulnerabilidad. Por otra parte, el Mercado de Trabajo penaliza a las mujeres casadas. Éstas registran una tasa de ocupación casi dos veces inferior a la de los hombres casados. Como se puede observar, las desigualdades y la discriminación que sufre la mujer en todos los ámbitos, y especialmente en el laboral, se incrementa en las zonas rurales y de interior, por ello es necesario elaborar planes de empleo locales desde la perspectiva de género.

También la deficiente red de transporte público en los municipios, ya que no existe un servicio de transporte articulado, obliga a que la movilidad se condicione al permiso de conducir y al coche privado. Cuando existe un solo coche en la familia, este hecho condiciona el acceso al empleo de las mujeres, ya que en la actualidad el centro de trabajo suele estar alejado del lugar de residencia.

Otra de las carencias discriminatorias es un acceso desigual en el uso de las tecnologías de la Información y Comunicación, tanto en telefonía móvil, como en acceso a Internet, e incluso en la televisión. Esto incide claramente sobre las posibilidades de información, formación y acceso a los recursos.

Las TICs pueden ser una herramienta para el progreso social y la igualdad entre los sexos, ya que cada vez tienen mayor presencia en los procesos de trabajo y en los modelos organizativos de las empresas, así como a todos los ámbitos de la vida social.

Por todas estas razones, es necesario que desde el Gobierno Valenciano se tomen medidas tendentes a un desarrollo igualitario en las poblaciones y municipios de las zonas rurales del interior de Castellón, apostando claramente por una red de comunicación adecuada y la mejora de las carreteras comarcales, por una adecuada cobertura de la red de comunicación de las nuevas tecnologías, por un transporte público adecuado y efectivo, por el desarrollo de servicios de proximidad

para la atención a la población infantil y también a las personas mayores, por unos servicios de empleo que potencien la intermediación y la inserción y contemplen las perspectivas de género. Sólo con estas medidas impediremos las desigualdades entre territorios del interior y del litoral.

## BIBLIOGRAFÍA

CC.OO. Secretaría Confederal de la Mujer (2001): *La igualdad de género en el trabajo: una prioridad de Comisiones Obreras*.

CC.OO.: Secretaría Confederal de la Mujer (2002): *La formación como instrumento para la igualdad*.

CC.OO. (2007) : Cuadernos de Información Sindical: "Orientaciones y criterios para la Negociación Colectiva".

CC.OO. (2007): *Trabajadora*. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007) . Carmen Bravo y otros.

CC.OO. Las políticas de género en CC.OO.

Mainstreaming de género para el desarrollo local igualitario desde el ámbito sindical: claves

# **GENDER MAINSTREAMING FOR EGALITARIAN LOCAL DEVELOPMENT FROM THE TRADE UNION SPHERE: SOME KEYS**

**ENCARNA BARRAGÁN**

**SECRETARY GENERAL OF THE TRADE UNION CC.OO. COMARQUES  
DEL NORD DEL PAÍS VALENCIÀ**

## **INDEX**

1. Introduction.
2. Gender Mainstreaming.
  - 2-1 Positive Action.
  - 2-2 Transversality.
  - 2-3 The Trade Union's Position.
3. Keys.
  - 3-1 Internal keys.
  - 3-2 External keys.
4. Conclusions

## 1- INTRODUCTION

Since its establishment as a Trade Union, Comisiones Obreras (CC.OO.) has favoured a structure to work towards equality between women and men. This structure is made up of women's secretariats.

In June 1978, during the First CC.OO. Confederal Congress, the specific compromise towards equality between women and men is included in the document comprising the socio-political compromises of the trade union: "for the *Central Sindical de Comisiones Obreras* it is especially important to achieve an effective awareness of working women and their double discrimination (class and sex), as well as the full defence of the demands of women's liberation and providing the necessary means".

During this period, and through positive action, we have gone from the fight for political, social and labour rights of "working women" to the current framing of gender policies and their transversal development.

## 2- GENDER MAINSTREAMING

Since legal equality is not sufficient to eradicate discrimination against women, CC.OO. has always been committed to two complementary strategies: positive action and gender transversality. In general terms, these strategies have been put into practice to fight against discrimination in the occupational labour sphere and within organisations.

### 2-1 Positive Action

Positive Actions emerged in the 70s as basic tools to prevent discrimination towards certain groups, mainly labour discrimination, on the grounds of sex, race, origin and religion. These compensatory measures are set up thanks to the initiative of the public authorities that have

been informed about Equal Opportunities.

The objective of positive actions is to eradicate all obstacles that may hinder or make it difficult for discriminated groups to gain access to the labour market on an equal footing with other groups.

Its main objective is to fight against indirect discriminations that originate from social habits and traditional conceptions that are rooted in our society in order to eradicate inequalities.

"Positive Action is a strategy towards establishing equal opportunities through certain measures that allow to either contrast or correct the discriminations arising from social practices or systems".

Positive Actions are measures directed to fight sexual discriminations and to increase the presence of women in businesses in all professional sectors and levels.

Positive Actions are defined as "the establishment of a provisional measure to fight indirect discrimination through several actions directed to prevent, correct, counteract or eradicate existing discriminations".

### 2-2 Transversality

Gender mainstreaming, or transversality, attempts to impregnate and tinge all policies and programmes with a gender-based look, perspective or approach.

The integrated gender approach attempts to build a new model to change the power relationships based on female subordination.

By taking into account the Communication made by the European Commission in 1996 on "Incorporating Equal Opportunities for women and men into all Community policies and activities", Gender Mainstreaming, or the Integrated Gender Approach, is defined as systematically taking into consideration the differences between conditions, situations and

the needs of women and men in all community policies, at all its levels of planning, development and assessment. The intention of the Integrated Gender Approach is not to substitute specific equality policies, but to complement their actions to further its social scope.

The introduction of a transversal gender strategy took place in the 90s. It was defined in the Third UN World Conference on Women in Nairobi (1983), and was integrated as a basic tool into the Fourth World Conference on Women in Beijing (1995). It determines the need to bear in mind a gender perspective in all spheres, levels of action and stages of public policies.

Positive action and transversality are two different strategies with the same goal: to achieve gender equality. Thus, they should be developed in parallel, at least until there is a real culture and a consensus exists with regard gender equality in all society (Group of specialists on Gender Mainstreaming at the Council of Europe).

This aspect was understood in Comisiones Obreras from a very early stage, and both strategies were incorporated into the First Conference "CC.OO.: a trade union for women and men" (1993), and were included in the trade union policy and action.

### **2-3 The Trade Union's position.**

A brief background in chronological order:

CC.OO.'s introduction of gender equality is stated in the decisions taken in its Confederal Congresses.

The incorporation of gender policies into CC.OO. has gone through different stages, from the compromise to fight against the double discrimination of class and gender suffered by working women, as stated in its foundational documents, to the adoption of gender transversality in politics and trade union action,

as established in the most recent Confederal Congresses. Throughout its history, CC.OO. has been a leader in the trade union sphere in the integration of gender equality strategies. It has gone deep into its programmatical and statutory development to provide a space for men and women alike.

During the First CC.OO. Confederal Congress, held in Madrid from 21 to 25 June 1978, a question was raised, that of "The recognition of female discrimination in society and employment. The compromise for equality between women and men".

"The CC.OO. Confederation is especially concerned for the effective awareness of working women of their double discrimination, that of class and sex, and it completely defends the demands for women's liberation and of providing the necessary means".

Equality is also explicitly mentioned: "full legal and real equality between women and men".

In his report, Marcelino Camacho, the Secretary General, analyses the specific situation of working women: "employment, family and social inequalities; the burden of prejudices and the origin of women's difficulties, which lie partly in men's "supremacy" and women's "indifference", but which mainly lie in the capitalist society".

CC.OO. rules include the Women's Secretariat as one of the 13 secretariats to make up the Confederal Executive Commission. These rules also point out that it is not about creating parallel structures, but to include all workers without sexual discrimination. They also emphasised "the need to create Women's Secretariats to study in depth and define their specific demands".

During the Second Confederal Congress, held in Barcelona from 18 to 21 June 1981, there was a debate held on "the defence of women's specific demands in trade union action in order

to fight against employment discrimination”.

Several issues were defined: “the axes of a specific trade union policy towards women, the defence of non-discriminatory rights to employment and to redundancy, the defence of the demands to thwart women’s specific discrimination under employment conditions and the demand of social services as an indirect salary (...) allow women to leave the domestic ghetto”.

The Third CC.OO. Confederal Congress, held in Madrid from 21 to 24 June 1984, recognised “the need for a specific employment for women and the demand of employment and social measures for equality and against discrimination”.

The need of a specific framework for trade union action from a gender perspective, such as Women’s Secretariats, is included in the annexes: “One of the main obstacles for trade union integration is the subsistence of a patriarchal ideology that affects not only organisational structures, but all aspects of activities in this domain. That is the reason why it is important to have a specific framework to integrate women which overcomes the inflexibility of the traditional organisational structure”.

The Fourth CC.OO. Confederal Congress, held in Madrid from 18 to 21 November 1987, organised “the debate towards formal and effective equality between women and men”.

The request of a 25% female representation by the Women’s Confederal Secretariat in their report to the Confederal Executive Commission was not approved.

During the Fourth Confederal Congress (1987), the Women’s Confederal Secretariat presented positive action measures in their report, which was also included in the Trade Union Action Proposals: “Demanding positive action measures to improve the presence of women in all spheres of working life”.

In July 1989, the Women’s Confederal Secretariat held a course given by Teresa Pérez del Río, entitled “The principle of sex equality and non-discrimination in employment”. One of the conclusions of this course was “to confirm the importance of introducing positive actions in collective bargaining”.

In the Fifth CC.OO. Confederal Congress, held in Madrid from 4 to 7 December 1991, the Women’s Secretariat reinforced and reaffirmed CC.OO.’s compromise with gender policies.

In his report, Antonio Gutiérrez, Secretary General, pointed out the introduction of specific demands of women workers in collective bargaining, recognised the scarce representation of women trade unionists in management bodies, the informative task of the *Trabajadora* magazine and the coordinated activity of the Women’s Secretariat with other organizations. The report suggests the organisation of a Confederal Congress, aiming to incorporate the female workers’ interests and prominence.

First CC.OO. Confederal Congress, a trade union space for men and women.

This congress was held in Madrid on 17 and 18 June 1993, and its theme was “a trade union space for men and women”.

The evident absence of many male delegates in this congress confirmed that the trade union model of that particular time still responded to an organisation of “industrial males”.

This congress aimed to “lay the foundations for integrationist trade union and organisational action for men and women”. It promoted the adoption of positive action measures not only for trade union action, but also for the internal functioning of the trade union, and it was committed to the integration of “transversality”.

The main internal and external proposals are the following: to achieve a proportional female representation in managing bodies,

to introduce the sex variable in trade union statistics and studies, and to review trade union times and schedules; to introduce positive action measures as correction mechanisms of gender discrimination, to define sexual harassment and to include this concept in collective bargaining, to promote training and employment policies which favour the access for women to, and the continuance in, the labour market, and finally, to develop policies towards men and women sharing domestic tasks and family care.

Antonio Gutiérrez closed the congress stating that the integration of gender equality policies is a step forward in CC.OO. trade union policy: "Nowadays CC.OO. more consciously and clearly assumes the need for a space for men and women. But this is not enough. CC.OO. cannot simply be a space where men and women are located. CC.OO. should be a space built together by both men and women, with equal opportunities and responsibilities, if we want to be able to respond to the aspirations towards social transformation and the fight for equal opportunities that men and women in our country are legitimately asking for".

Sixth CC.OO. Confederal Congress, Madrid 17-20 January 1996: Gender transversality and positive action in Trade Union Action.

The "fight for women's rights and gender equality" is one of the main objectives of CC.OO. to be developed on three fronts: collective bargaining, global socio-political action and thirdly, action within the trade union. There are "circumstances that emphasise the priority of developing transversality in our trade union policy. This transversality implies achieving the integration of the specific problems that women face in collective bargaining, occupational health, training, publications... and which traverses the whole trade union action and includes a gender perspective".

A reference to the new concept of a trade union space "for men and women" is included in the statutes: "CC.OO. Trade Union

Confederation aims to promote and develop equal opportunities and to fight against discrimination on the grounds of sex. Thus, CC.OO. intends to incorporate these particulars in all spheres of trade union policies (transversality), to develop positive actions in employment relationships and conditions, to reach a balanced representation of men and women in all spheres by eliminating all obstacles in order to reach a proportional representation in the existing membership in all trade union managing bodies".

Seventh CC.OO. Confederal Congress, Madrid 12-15 April 2000: Confederal advance in gender policies.

This congress establishes the internal priorities, one of which is to set in motion an Equality Plan.

The Equality Plan must reflect CC.OO.'s compromise to make equal opportunities between women and men effective and to actively work to achieve this in the employment domain. This Plan sets five priority objectives:

1. To further the female proportional representation in managing bodies, in CC.OO.'s list of candidates for unitary representation, and in negotiation meetings for collective bargaining and/or territory agreements in relation to their membership in each area.

2. To integrated equality between women and men in all trade union policies (integration of a gender dimension or transversality).

3. To advance towards equality between women and men with regard to wages and contracts by developing conventional and juridical action to eradicate direct or indirect wage discriminations that may be triggering current differences in wages.

4. To promote an Interconfederal Agreement for the Development of Equal Opportunities in Collective Bargaining, as well as a confederal negotiation with the central government on legislative and administrative measures to

favour the elimination of obstacles that hinder the effective application of the equality and non-discrimination principle between women and men in the occupational sphere.

5. To ensure the dissemination of the *Trabajadora* magazine as a specialised confederal means of communication for gender policies.

Eighth CC.OO. Confederal Congress, Madrid, 21-24 April 2004: Gender transversality in the Action Programme.

José María Fidalgo, Secretary General, reports the importance of the demands on equality and non-discrimination treatment on the grounds of gender. The Confederal Council positively values the Equality Plan approved in the previous Congress. There is an increased number of female members and of trade union and social participation. A Good Practice Catalogue has been included in the Collective Bargaining and there is greater trade union intervention regarding situations of employment discrimination against women.

A General Resolution is approved and reaffirms CC.OO.'s compromise with gender policies.

"CC.OO. fights for a society with real gender equality. CC.OO. wants to work hard to solve the current discrimination that women suffer: discrimination in the access to employment, salaries and working conditions. One of the main objectives of our trade union is to put into practice women's right to equality. It is therefore necessary to carry out several initiatives, including a law on positive actions for the equal treatment of men and women in employment. We also condemn and reject physical and psychological violence suffered by many women by their own partners or ex-partners in the family setting. We will have "zero tolerance" inside and outside the trade union. The integral law against gender violence must include resources and budgets to allow women

to be able to leave the abusive situation they are living in and to also apply prevention policies on education, health and employment".

### 3- KEYS

To promote all the fronts which claim equal treatment and non-discrimination on the grounds of gender.

To reinforce cooperation among the Secretariats of all Executive Commissions of the CC.OO. structure in order to implement the proposals and initiatives and to intensify the efforts towards women's access to steady employment and to the elimination of wage differences, among others. It is important to maintain permanent actions towards equal treatment and the elimination of gender discriminations.

To promote and develop an egalitarian social and trade union awareness by eliminating all sexual discriminations and by making equal opportunities between women and men effective.

To transmit a non-stereotyped image of women making their participation in social, political and cultural spheres visible by using the trade union media.

To suggest proposals both to employer organisations and national, autonomous and local governments to promote agreements and normative changes that guarantee and improve women's rights.

To form relationships and alliances with women groups and feminist movements that fight for women's equal opportunities.

#### 3-1 Internal keys.

The list of candidates for the Executive and Congress delegations should have a number of women that is at least proportional to the number of female members.



To adopt an Equality Plan with five objectives to change the situation of the women within the Trade Union and the labour market.

To promote female representation that is proportional to the number of women members in all managing and representative bodies.

To promote gender transversality in all trade union policies.

To visualize women's role in trade union activity and social transformation.

To increase membership and to pay special attention to the incorporation of women.

### 3-2 External keys

Trade union objectives for collective bargaining.

To guarantee the rights of equal treatment and opportunities that are still violated in the access to employment and in working conditions, and which cause severe damage to people who are discriminated on the grounds of sex, age, race, origin, disability, or by any other cause banned by both the Constitution and other regulations in force.

-Elimination of discriminatory differences in wages.

Salary discrimination is produced by the accumulation of several structural factors in the labour market, by the survival of sexist stereotypes and the application of professional classifications and remuneration which directly or indirectly lead to very unfavourable results for women.

Recruitment, hiring and assigning duties are the first and main ways that employment segregation and discrimination against women may arise.

In order to move towards the elimination of discriminatory differences in wages, we propose to eliminate sexist denominations

of categories, duties and tasks by applying neutral terminology, overcoming employment segregation, and adjusting wages for equivalent duties and tasks.

- Organisation of working and rest times.
- CC.OO.'s initiative, included in the collective bargaining and judicial demands, has been directly reflected in the Organic Law on effective equality between women and men.
- Reconciliation of personal, family and professional life.
- Equal treatment and opportunities between women and men at work.
- Criteria to negotiate equality measures and plans.
- To promote businesses to be more involved in strategies to help reduce feminine unemployment and in promoting equal opportunities in the business sphere. This may be achieved by setting positive actions in motion for the professional promotion and diversification of women through the inclusion of social benefit measures to facilitate the incorporation of women into the labour market through incentives to promote the use of nursery schools and to attend to dependent people.
- To demand sex-disaggregated data.
- Inclusion of positive action clauses to promote women's access, on an equal footing, to those sectors and professions where they are underrepresented.

## 4-CONCLUSIONS

*Comisiones Obreras* is a space constructed by men and women with equal opportunities and responsibilities to respond to the aspirations of both social transformation and the fight for equality claimed by men and women in our territory.

According to the territorial configuration of an integral policy on female promotion, it is

important to consider the role of the Municipality and Local Government in the local sphere as they are closer to the interests of the inhabitants, not only in relation to equal opportunities between women and men, but also in the impetus towards egalitarian local development.

In this sphere we cannot obviate the discrimination of rural populations in inland areas of the province of Castellón in relation to the municipalities on the coast. In these areas, the inequalities between women and men are clearly seen in the activity, occupation and unemployment rates, which exceed the rest. The non-working population is much higher than the average rate of this province. This group is mainly made up of men who receive pensions and women who take care of the household tasks, and who care for dependent people or the elderly. The percentage of women who do not work is 64% compared to the average percentage of 54%. In the informal economy, women are seasonal workers whose work is mainly linked to agricultural activities. Women have part-time and temporary jobs, which means a higher index of temporary work, and therefore a greater risk of vulnerability. On the other hand, the labour market penalises married women whose rate of unemployment is twice that of married men. Women experience inequalities and discrimination in all spheres, especially in the labour market, and this increases in rural and interior areas. Therefore it is necessary to elaborate local employment plans from a gender perspective.

There is a poor public transport network in the municipalities of this province as there is no articulated transport service. Therefore, mobility is conditioned to driving licences and privately owned cars. The fact that there is only one car per household determines women's access to employment as nowadays work is usually located away from home.

Another discriminatory shortage is the unequal access to the information and

communication technologies (ICTs), regarding both mobile telephones and access to the Internet, and even television. This has a clear repercussion on the possibilities of information, training and access to resources.

ICTs can be a tool for social progress and gender equality, as they have a bigger presence in working processes and in business organisational models, as well as in all the areas of social life.

For all these reasons, it is necessary that the Valencian Government takes the steps towards an egalitarian development in towns and rural municipalities in inland areas of Castellón, by committing itself: to set up an adequate communication network; to improve secondary roads; to provide an adequate communication network of new technologies; to set up an adequate and effective public transport; to develop proximity services for the care of children and the elderly; to provide employment services that promote intermediation and insertion, and which take into account the gender perspective. Only with these measures will we prevent inequalities between inland and coastal territories.

## BIBLIOGRAPHY

CC.OO. Secretaría Confederal de la Mujer (2001): *La igualdad de género en el trabajo: una prioridad de Comisiones Obreras*.

CC.OO. Secretaría Confederal de la Mujer (2002): *La formación como instrumento para la igualdad*.

CC.OO. (2007): *Cuadernos de Información Sindical: "Orientaciones y criterios para la Negociación Colectiva"*.

CC.OO. (2007): *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*. Carmen Bravo et alii.

CC.OO. Las políticas de género en CC.OO.