

3. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA: ESTRATEGIAS PARA INCREMENTAR LA PRESENCIA FEMENINA

*Raquel Mariño Fernández
Laura Rego Agraso
Universidad de Santiago de Compostela
Dpto. Didáctica y Organización Escolar
Grupo GEFIL*

3.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y SINDICAL

La situación de la mujer en las organizaciones representativas de los trabajadores/as ha estado caracterizada, desde sus orígenes a partir de los sistemas gremiales característicos de la industria Europea previa a la Revolución Industrial, por la no presencia en primer término y por la invisibilidad posteriormente.

Los sindicatos nacen (Rodríguez Caballero, 2003:151) en Inglaterra a principios del siglo XVIII como pequeñas asociaciones de oficiales industriales. Se trataba de trabajadores que conocían el oficio pero que no podían establecerse por su cuenta, por lo que con el paso del tiempo comenzaron a asociarse para solicitar a la propia asamblea gremial aumentos en sus retribuciones salariales. La participación femenina en este tiempo era inexistente, dado que la mujer no formaba parte de los primeros trabajadores asalariados y, aunque así fuere, no estaba considerada como sujeto de derecho en la sociedad de la época.

De todos modos, la plena legalización del movimiento sindical no se obtuvo en Inglaterra hasta la publicación de la Ley de Sindicatos del 1875 (Rodríguez Caballero, 2003:155), lo cual repercutió posteriormente en la creación y consolidación de asociaciones de trabajadores en toda Europa.

A comienzos del siglo XX, nace el modelo clásico de producción *fordista* y las cadenas de montaje, cuyo enfoque estaba basado en la existencia de una subordinación jefe-empleado, la difusión de la familia nuclear y la institucionalización de los agentes colectivos. A su vez, la empresa Fordista producía masivamente bienes poco diversificados, mantenía una relación de trabajo salarial y dedicaba poco tiempo a la formación de sus trabajadores, los cuales solían ser padres de familia contratados a tiempo indeterminado para desempeñar un puesto de trabajo específico. El tipo de sindicato que se promovía con este modelo era una organización centrada en el sector de actividades, no en el trabajador. El Estado pretendía sostener la demanda interna, proteger los mercados internos de la competencia externa y establecer mecanismos de negociación social, por lo que consecuentemente, estos tres vértices del *fordismo*, generaron un Derecho del Trabajo y de la protección salarial que producía un modelo único de relación de trabajo binario (subordinado/ autónomo). Se reconocía entonces, una seguridad pasiva del trabajador, un tiempo de trabajo homogéneo, negociaciones colectivas relativamente autónomas y una situación especial para el funcionario sujeta al concepto de servicio público.

A finales de la década de los sesenta se empezó a cuestionar el sistema fordista a medida que las relaciones sociales eran cada vez más tensas y los antiguos acuerdos en torno al pleno empleo y a la financiación de un Estado del bienestar, cada vez más caro, se debilitaban. De este modo, el capitalismo *postfordista* se caracterizó por la desaparición de algunas de las características de su antecesor, ya que los nuevos métodos de producción se centraban ahora en nuevas tecnologías (biotecnología, microelectrónica, tecnologías de la información, etc.). Además, las relaciones y prácticas laborales *postfordistas* resultaron ser más flexibles que las anteriores, al mismo tiempo que, a medida que estos cambios se iban consolidando, las organizaciones sindicales iban perdiendo afiliados y poder, lo que les condujo a tratar de establecer un nuevo sentido y funciones en la sociedad. Otro gran cambio en esta etapa fue la pérdida de poder de intervención del Estado en la producción, algo que se vio claramente reflejado en un incremento masivo de las privatizaciones (Santos Ortega y Póveda, 2002).

Posteriormente, este modelo patriarcal ha ido evolucionando a lo largo de la segunda mitad del siglo XX ante la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, exigiendo al trabajador un aprendizaje continuo y flexibilizando las relaciones laborales. En este contexto, la gran mayoría de las organizaciones sindicales se proponen defender y representar tanto los intereses salariales y condiciones laborales de los trabajadores/as, como el propio empleo, la perpetuidad de la empresa y la equidad entre los sexos.

La estructura interna de estas organizaciones se va constituyendo caracterizada por la complejidad, ya que están compuestas por órganos cuya independencia y autonomía son singulares y en las que se entrecruzan organizaciones de rama o sector y también territoriales (Seoane Vázquez, 2009). Dichas estructuras no se constituyen de manera aleatoria por cada organización, sino que se crean de acuerdo la legislación existente en España, a partir de la cual se establecen los siguientes tipos de procesos negociadores (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009a): Convenios de Empresa; de Grupos de Empresas; de Sector Local-Comarcal; de Sector Provincial; de Sector Interprovincial y de Sector Nacional.

La representación de la mujer en todos estos procesos aumenta actualmente de forma progresiva, aunque la incorporación femenina a la lucha sindical en España nace a finales del siglo XIX, con el *Movimiento Obrero Español* y sus textos con alusiones a la situación social y laboral de la mujer. En esta época se solicita por primera vez la equiparación de derechos y deberes entre hombres y mujeres. En España, la sindicación de las trabajadoras se inicia en el campo andaluz y en la industria textil catalana hacia el año 1880. Entre 1910 y 1920 se registra un incremento de afiliación femenina al movimiento obrero, aunque en términos generales su representación sindical, un 3.4%, seguía siendo muy baja en relación con la masculina. Durante este período, en las asambleas se comienza a mostrar un mayor interés por el estudio de la realidad de la mujer obrera y se organizan grandes campañas de sensibilización y organizaciones sindicales femeninas. Entre 1920-1930 las mujeres consiguen consolidar su participación sindical, así como mejoras laborales, tales como establecer un salario y una jornada laboral determinados. Aunque su participación en porcentajes siguió siendo muy baja, iniciaron sus primeros movimientos mediante huelgas en las que se reclamaban sus derechos laborales.

La dictadura franquista (1939-1975) supuso un fuerte revés a este nuevo despertar obrero, ya que se restringen y penan legalmente todo tipo de actividad y participación sindical, diferente de la establecida por el Estado. Esta situación frenó el número de afiliaciones femeninas en España, aunque durante este período las organizaciones sindicales no cesan su actividad, llevándola a cabo en la clandestinidad.

Con el fin de la dictadura, la década de los 70 supuso la etapa de mayor registro de afiliación de hombres y mujeres a las centrales sindicales, gracias, en parte, a la aprobación de la Ley de Libertad Sindical (1977), la celebración de las primeras elecciones sindicales libres (1978) y la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (1980). Durante esta etapa las centrales sindicales incrementan sus recursos económicos, se consolidan como organizaciones y se ajustan más a las demandas del panorama laboral de sus afiliados. Entre 1980 y 1985 los efectos de la crisis económica repercuten en un descenso de la afiliación y en una división sindical, aunque un año después, en 1986, dicha afiliación comienza a mejorar, tanto en el número de hombres como en el de mujeres, al producirse un mayor acercamiento a los centros de trabajo y una mejor representatividad, presión y negociación colectiva (Darias Gutiérrez, 2001).

De este modo, la situación sindical en España se caracteriza por la existencia de un plurisindicalismo que ha adoptado una forma que podríamos denominar como *duopolio estatal* (Köhler y Calleja Jiménez, 2009:09), ya que existen dos organizaciones sindicales que abarcan al mayor número de trabajadores/as afiliados. Se trata de *Comisiones Obreras* (CC.OO.) y *Unión General de Trabajadores* (UGT), aunque en Galicia y el País Vasco también destacan, en función del número de afiliados/as, otros sindicatos nacionalistas, como por ejemplo la *Confederación Intersindical Galega* (CIG) y los sindicatos *LAB* y *ELA*.

Dada la inexistencia de datos estadísticos fiables, sólo podemos estimar que, según las cifras de afiliación facilitadas por los sindicatos UGT y CC.OO., en 1985 el porcentaje de afiliación del colectivo femenino se situaba en torno al 10%; en 1986 éste se incrementó a un 27.8% frente a un 72.2% del colectivo masculino; en 1988 baja a un 17%, mientras que en 1991 la tasa de afiliación femenina llega a ser del 9.8%. De todos modos, en 1995 dicha tasa sube hasta un 25%. En este mismo año, la mayor representación de afiliación femenina por sectores o ramas la encontramos en la Federación de Servicios Públicos (32.07%), seguida de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza

(15.03%), las Federaciones de Comercio y Hostelería (12.79%) y finalmente, la Federación de Banca (12.14%). En todos ellos, durante varias décadas la afiliación femenina ha sido siempre inferior a la masculina, excepto en el de la enseñanza, donde las mujeres han sido tradicionalmente mayoría.

En cuanto a los datos de participación electoral que se bien recogiendo desde la década de los noventa, podemos ver que en las elecciones sindicales de 1990, participaron un 25,4% de mujeres frente a un 74,6% de hombres. Este porcentaje tan desigual se explica, en parte, porque la representación de las mujeres en el mercado de trabajo es muy inferior con respecto a la de los hombres. Por lo tanto, las mujeres estaban en una situación de sub-representación en los sectores en los que se celebraban elecciones sindicales. Así en el sector agrario, del 1,7% del total de electores potenciales, votaron 10.501 mujeres; en el sector industrial, del 39,1% de los electores, votaron 245.798 mujeres; en el sector de la construcción, del 9,6% de los electores, votaron 7.272 mujeres; en el sector servicios, del 48,1% de electores, votaron 482.598 mujeres. En todos los sectores restantes la representación masculina frente a femenina siempre fue superior. Sin embargo, en lo referido al índice de participación, los porcentajes son muy similares en ambos sexos, a excepción del sector de la construcción donde siempre se recogió la mayor diferencia (16 puntos).

Actualmente y según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el año 2007 estaban afiliados/as en España a algún sindicato de forma estimada y dentro de cada categoría profesional, el 15.8% de los trabajadores/as (En Köhler y Calleja Jiménez, 2009:11). Dentro de éstos, los hombres constituyen un total de 1.893.978 afiliados, mientras que el número de mujeres asciende a 1.196.738, conformando los hombres el 16.8% de la totalidad de los trabajadores/as de su categoría y las mujeres el 14.3%.

3.2. LA FIGURA SINDICAL FEMENINA: CARACTERÍSTICAS DE SU SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA

Dada la compleja organización y estructuración de los sindicatos ya señalada en el apartado anterior, se nos plantean serias dificultades a la hora de analizar el colectivo propuesto (mujeres en la afiliación y gobierno de las organizaciones sindicales). Conocer la participación de las mujeres aparece como una tarea harto complicada, ya que la multitud de procesos de negociación colectiva existente, provoca una ausencia de datos representativos y fiables. Ya en el año 2002, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo denunció esta carencia de datos (Seoane Vázquez, 2009), al no poder acceder a registros detallados donde se especifique cuál es la representación por sexos de la actividad sindical en sus diversas. Esto es debido a que, mientras que en las actas de reuniones se reflejan todas las personas participantes, cuando se rubrica un convenio colectivo concreto, éste es firmado por una sola persona en representación de la organización sindical, la cual, en muchos casos ni llega a ser identificada (Seoane Vázquez, 2009). No aparece así reflejada la composición de la mesa negociadora, por lo que acceder a datos de representatividad por sexos, edad u otra variable resulta imposible.

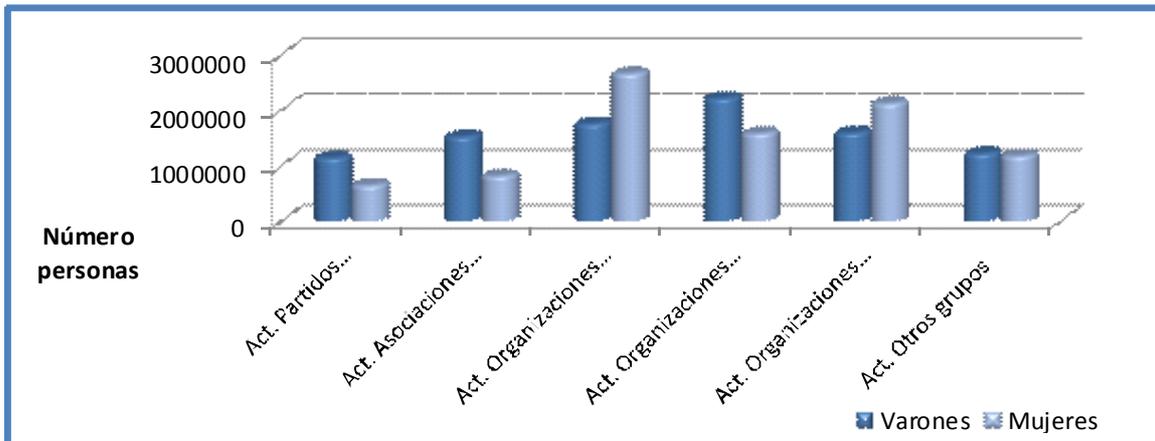
Por esta razón, en los apartados siguientes nos proponemos analizar la situación femenina en la organización sindical de acuerdo a lo publicado en la bibliografía especializada, así como en las fuentes secundarias de datos, como pueden ser el Instituto Nacional de Estadística o los distintas organizaciones sindicales. Somos pues, conscientes de las limitaciones y de que la realidad descrita está, muy probablemente, desvirtuada por la ausencia de estudios y registros fiables.

3.2.1. La mujer como afiliada en las organizaciones sindicales

Aunque la ausencia de un registro de datos de la actividad sindical en función del sexo no nos permite hacer un diagnóstico exhaustivo, varias instituciones y organizaciones internacionales estiman la participación femenina como *inferior a la deseable* (Seoane Vázquez, 2009). Entre ellos, podemos destacar al Parlamento Europeo, el cual, consciente de la subrepresentación de las mujeres entre los interlocutores sociales en la Unión Europea plantea diversas estrategias para propiciar una presencia efectiva de las mujeres en este campo a las cuales aludiremos en apartados posteriores. Tal como podemos apreciar en la gráfica 1, la participación masculina es mayor en la gran parte de las actividades sociales, exceptuando las organizaciones religiosas y benéficas, en las cuales la mujer constituye una amplia mayoría.

En la actividad relacionada con los partidos políticos y los sindicatos, el hombre abarca una mayor cuota de participación, así como en las asociaciones profesionales. Ambas actividades, así como las

de tipo recreativo, constituyen aquellas en las que existe una mayor distancia entre mujeres y hombres en términos de participación.



Gráfica 1. Participación en actividades sociales según el tipo de actividad y el sexo.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2010).

Por otro lado, si hacemos un balance de los índices de representación sindical por sexos, podemos apreciar que en 1990 el 19,3% de los afiliados/as eran mujeres frente a un 79,7% de representación masculina. Estas cifras han ido aumentando con el paso de los años: en el 2005 las mujeres representan un 42% de los afiliados/as frente a un 58% de hombres. Las organizaciones sindicales en las que se recoge mayor representación femenina siguen siendo UGT y CCOO y el sector productivo en el que mayor porcentaje de representación sindical de mujeres se registra es el de servicios, seguido del de industria, agricultura y finalmente el de la construcción (fuente).

Ante la ausencia de datos con respecto a la afiliación sindical existente entre los trabajadores/as en España, tendremos en cuenta la situación de la mujer en uno de los sindicatos mayoritarios: la Unión General de Trabajadores (UGT).

Con respecto a dicha organización sindical, la afiliación femenina ha ido aumentando progresivamente en los últimos años, llegando a conformar en 2005 al 31.54% del total de afiliaciones (Ver Tabla 1).

Años	Mujeres	Hombres
1997	27.00%	73.00%
2001	29.53%	70.00%
2004	31.45%	68.55%
2005	31.54%	68.46%

Tabla 1. Evolución de la distribución de los afiliados/as por sexo en UGT. Fuente: UGT-España (2005).

Al mismo tiempo, si analizamos la cifra de afiliados/as en función del sector productivo a través de cual se obtiene representación en el sindicato (Ver Tabla 2), podemos apreciar como la afiliación masculina es mayor en aquellos sectores del mercado laboral en los que, tradicionalmente, vienen también ocupando la mayoría de los puestos. Podemos citar a modo de ejemplo, la federación estatal de *Metal, Construcción y afines*, donde las mujeres sólo representan al 7.80% de los afiliados/as, o también la federación del *Transporte, Comunicación y Mar*, donde ellas son el 16.05% de los afiliados/as y ellos, el 83.95%.

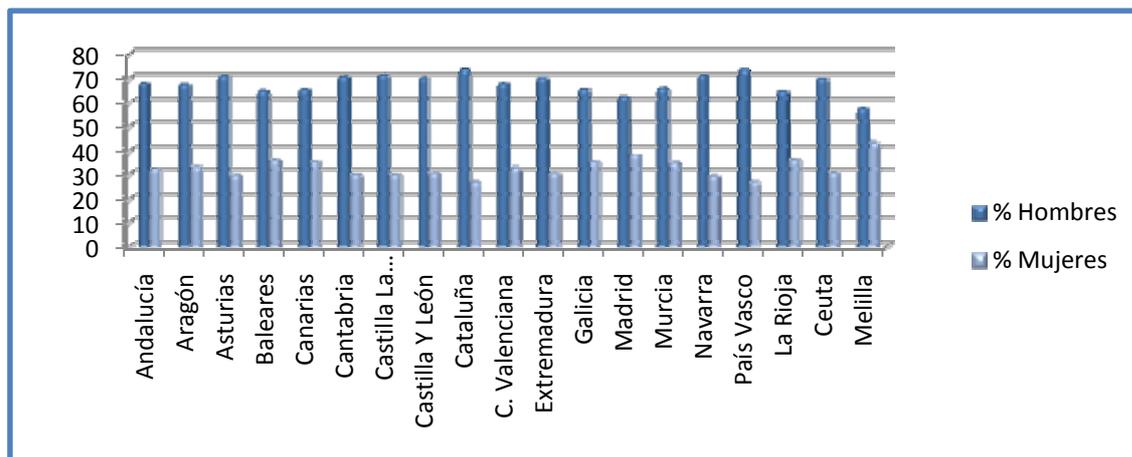
Federaciones estatales	% Hombres	% Mujeres
Metal, construcción y afines	92.20%	7.80%
Industrias afines	81.94%	18.06%
Agroalimentaria	70.29%	29.71%
Transporte, Comunicación y Mar	83.95%	16.05%

Turismo, Comercio-Hostelería y Juego	50.46%	49.54%
Servicios	58.46%	41.54%
Servicios Públicos	53.92%	46.08%
Enseñanza	36.71%	63.29%
Trabajadores por cuenta propia	78.29%	21.71%
Jubilados y Pensionistas	80.64%	19.36%

Tabla 2. Participación de mujeres y hombres en la organización sectorial del sindicato UGT.
Fuente: UGT-España (2005).

Al mismo tiempo, las Federaciones con una mayor presencia femenina son las relativas a la *Enseñanza* (63.29% de presencia femenina), *Turismo, Comercio-Hostelería y Juego* (con un 49.54% de mujeres), *Servicios Públicos* (con un 46.08%) y *Servicios* (con un 41.54%), aunque ellas no tienen, en proporción, más representación que los hombres, exceptuando el caso de la enseñanza. En las demás Federaciones la representación femenina no llega en ningún caso al 30%.

Con respecto a la distribución según la organización territorial del sindicato (Ver gráfica 2), podemos apreciar como las Comunidades Autónomas con más representación femenina son Melilla, con un 43.14% de mujeres y Madrid, con un 37.59%. Al contrario, las Comunidades con menor presencia femenina son, por un lado, Cataluña, con un porcentaje de mujeres del 26.42% y País Vasco, con un 26.56%.



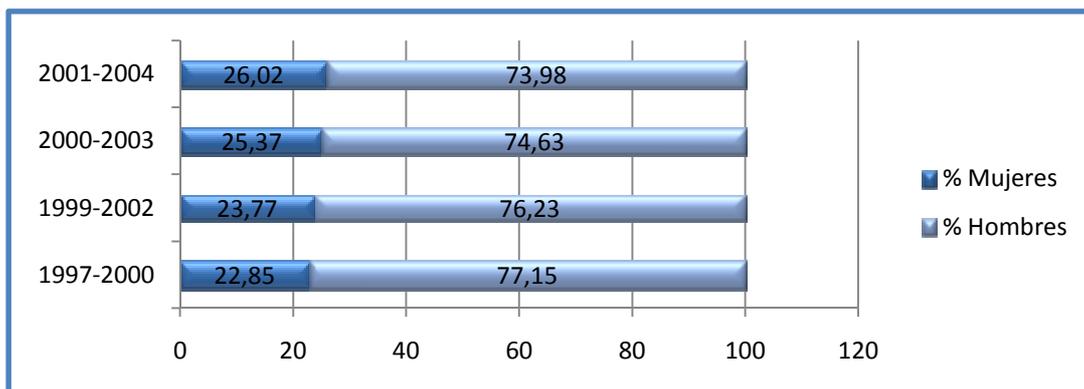
Gráfica 2. Porcentaje de participación en la organización territorial del sindicato UGT según el sexo.
Fuente: Elaboración propia a partir de UGT-España (2005).

En definitiva, la participación femenina en el sindicato está, en todas las comunidades autónomas, en una situación de inferioridad con respecto al hombre. No existe ninguna comunidad en la que la mayoría de las afiliaciones sea llevada a cabo por mujeres.

3.2.2. La mujer en los ámbitos de poder y responsabilidad de las organizaciones sindicales

Actualmente, todas las organizaciones sindicales han establecido cuotas femeninas en sus órganos de representación, tomando como base el porcentaje de afiliadas (Köhler y Calleja Jiménez, 2009:13), por lo que la situación comienza a dar sus primeros pasos en pro del cambio y el aumento de representatividad.

Con respecto a uno de los sindicatos mayoritarios, en este caso, UGT, podemos apreciar como la participación de la mujer como delegada sindical, es decir, como representante de los afiliados/as de su organización ante la empresa, ha evolucionado progresivamente, aunque no llega a alcanzar las cifras masculinas (Ver gráfica 3).



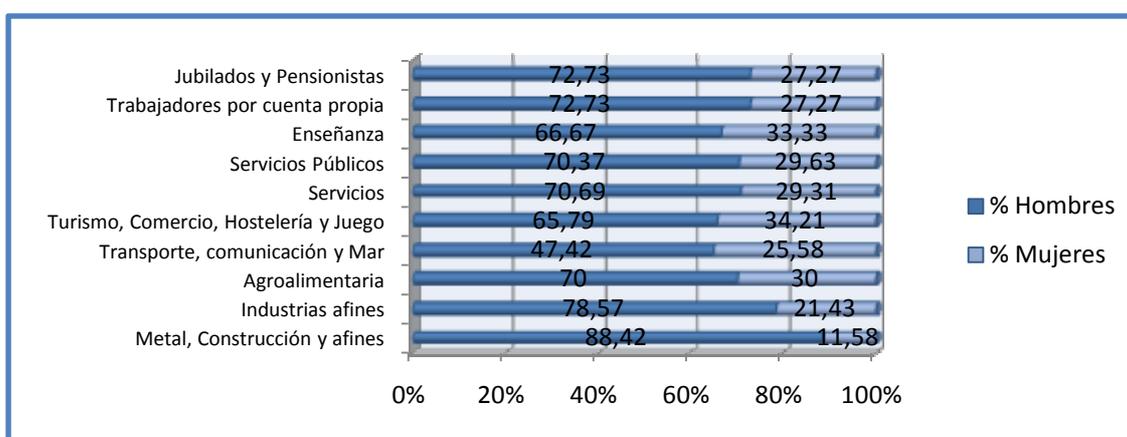
Gráfica 3. Evolución de la distribución de los representantes sindicales de UGT por sexo en porcentaje. Fuente: Elaboración propia a partir de UGT-España (2005).

Al mismo tiempo, es necesario destacar que, del mismo modo que el porcentaje de mujeres que actúan como delegadas sindicales es inferior al de los hombres, la presencia de mujeres en las Federaciones y Uniones Estatales también lo es (Ver Tabla 3).

Federaciones estatales	% Hombres	% Mujeres
Metal, construcción y afines	91.10	8.33
Industrias afines	76.86	23.10
Agroalimentaria	71.09	28.67
Transporte, Comunicación y Mar	84.83	15.09
Turismo, Comercio-Hostelería y Juego	64.67	32.23
Servicios	60.92	38.95
Servicios Públicos	64.88	35.03
Enseñanza	52.31	47.52

Tabla 3. Porcentaje de hombres y mujeres en las Federaciones Estatales de UGT en el año 2005. Fuente: UGT-España (2005).

Por otro lado, uno de los mayores órganos de representación del sindicato, es el Congreso Confederado, ya que en él se juzgan las actuaciones llevadas a cabo y se establecen las políticas a desarrollar por la organización. Con respecto a la distribución de los 800 delegados/as que compusieron el Congreso Confederado de UGT-España en el año 2005, podemos destacar la siguiente distribución por sexos en función de las Federaciones Estatales.



Gráfica 4. Distribución de los 800 delegados/as asistentes al 39º Congreso Confederado de UGT en el año 2005. Fuente: UGT-España (2005).

Tal como podemos apreciar, en todas las Federaciones estatales establecidas y asistentes al 39º Congreso, se ha registrado una amplia mayoría masculina, mientras que la participación femenina en este acto de toma de decisiones no supera en ningún caso, el 35%.

Al mismo tiempo, existen otros órganos de gestión y gobierno dentro del propio sindicato, como por ejemplo: el Comité Confederal, la Comisión Ejecutiva Confederal, las Comisiones Ejecutivas, la Comisión de Garantías y la Comisión de Control Económico. Con respecto al Comité Confederal, conformado por un total de 173 miembros en el año 2002, existía una representación femenina del 22.54% (128 mujeres) y masculina del 77.46% (173 hombres). En relación con el resto de Comités ejecutivos y de toma de decisiones, podemos destacar la presencia mayoritaria de hombres y, en consonancia con lo que venimos señalando hasta el momento, una representación femenina claramente inferior (Ver Tabla 4).

Comisiones de toma de decisiones	Valores Absolutos			Valores Relativos	
	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Comisión Ejecutiva Confederal	13	7	6	53.85%	46.15%
Comisiones Ejecutivas	314	192	135	61.15%	38.85%
Comisión de Garantías	7	4	3	57.14%	42.86%
Comisión de Control Económico	5	3	2	60.0%	40.0%

Tabla 4. Representación femenina y masculina en los Órganos de Toma de decisiones de UGT-España en el año 2005. Fuente: UGT-España (2005).

De todos modos, las diferencias entre hombres y mujeres no son tan elevadas como con respecto a las afiliaciones o a las delegaciones sindicales.

Esta caracterización del entorno organizacional del sindicato UGT, es atribuible y extrapolable a la situación que viven la mayor parte de los sindicatos de nuestro país, ya que, en términos generales, el acceso de la mujer al mercado laboral es inferior al del hombre, y, en consecuencia, también lo es su participación en aquellos acuerdos relacionados con la negociación colectiva.

3.3. EL POR QUÉ DE LA BAJA PARTICIPACIÓN FEMENINA. PROPUESTAS PARA EL ACCESO EQUITATIVO A LOS CARGOS DE PODER

Tal como venimos señalando, la mujer sigue teniendo una representación inferior a la del hombre tanto en la afiliación sindical, como en el número de representantes sindicales elegidos o puestos de máxima responsabilidad. Las hipótesis que se barajan para dar respuesta a esta baja participación son bien, de carácter conservacionista, defendiendo que la mujer presenta unas características biológicas y psicológicas inconciliables con la política, o bien de carácter progresista, considerando que a las mujeres se las educa en valores socio-culturales diferentes a los del hombre, de ahí que el competitivo y agresivo mundo político les resulte poco interesante y motivador a primera vista (Mariño Fernández, 2008:78). Otros enfoques más actuales consideran que las causas radican no en factores psicosociales propios de las mujeres, sino más bien en lo poco atractivos que resulta para ellas las temáticas en las que se centran estas organizaciones, así como en la propia estructura y organización de la política que reproduce modelos de poder y de control patriarcales, que tienden a mantener procesos de discriminación.

Podemos atribuir la diferencia existente entre la participación de mujeres y hombres en las organizaciones sindicales, a diversos factores que afectan a la mujer tanto en el plano laboral y como en el plano sindical (Mariño Fernández, 2008:79):

Factores relacionados con el mercado de trabajo:

- Las mujeres se han incorporado más tarde al mercado laboral en comparación con el colectivo de los hombres, por que presentan una menor trayectoria y permanencia en el mercado, lo que conlleva, a su vez, una menor tradición sindical en el colectivo femenino.
- Las constantes desigualdades en las condiciones laborales de las mujeres suponen otro factor que dificulta su participación sindical. Los contratos temporales, salarios más bajos, mayores índices de paro, etc. son aspectos que generan una inestabilidad laboral e inseguridad que se percibe como una posible vía de debilitación de los órganos y acciones sindicales.

- La existencia de lo conocido como *doble jornada laboral* (muchas mujeres llevan a cabo un trabajo remunerado y otro no remunerado, el del hogar), ya que esto les impide, en muchas ocasiones, gozar de tiempo disponible para participar activamente en estas organizaciones.

Factores relacionados con el propio sindicato:

- La carencia de medidas realmente eficaces de captación de afiliadas que favorezcan e incrementen la participación de la mujer en las propias estructuras sindicales.
- La carencia de verdaderos cambios actitudinales con respecto a los estereotipos de género, los cuales son necesarios para modificar e incrementar las estadísticas de afiliación y militancia de las mujeres en los sindicatos.
- Las secretarías y departamentos de la mujer han sufrido un estancamiento en sus iniciativas y acciones a la hora de promover una modificación de los métodos, funcionamiento y jerarquías de poder que mantienen los propios sindicatos.

Dada esta situación, al no poder participar de los procesos de negociación colectiva, al colectivo femenino les resulta muy difícil reclamar mejoras sociolaborales, lo que tiene como una de sus traducciones la persistencia de desigualdades de género y precariedad laboral en muchos sectores.

Por otra parte, Darías Gutiérrez (2001) afirma que la mujer sigue encontrando en el medio interno de los sindicatos una menor autoridad, respeto y valoración por su trabajo y opiniones, así como una gran persistencia a que sean mujeres las que ocupen determinados puestos de máxima responsabilidad, aunque luego sus opiniones se consideran secundarias. Además, se mantienen actitudes paternalistas, estereotipos, un lenguaje sexista o una división de roles tradicionales, lo que conlleva una segregación de las tareas y acciones llevadas a cabo por unos y otras y dificulta el logro de unas cuotas equitativas de participación sindical femenina.

A modo de resumen, la reproducción de las desigualdades de género dentro de las propias organizaciones sindicales se puede explicar desde distintos enfoques teóricos (Darías Gutiérrez, 2001):

- Teoría del Monopolio: Tradicionalmente el hombre ha estado en posesión de los puestos de mayor poder y responsabilidad sindical, así como ha representado siempre la mayor participación en los mismos, lo que genera una resistencia al cambio que dificulta el acceso de las mujeres a este campo.
- Teoría de la Competencia: La incorporación y ocupación de puestos relevantes en los sindicatos por las mujeres son percibidos, en ocasiones, como una competencia y amenaza para los hombres, más que como una ayuda para defender los intereses de las trabajadoras.
- Teoría de la Distancia Social: Los hombres llegan a aceptar la integración de las mujeres en sus organizaciones, pero establecen límites para salvaguardar su estatus.
- Teoría de la Minoría: En estas organizaciones hay una cierta tendencia a relegar a las mujeres porque tradicionalmente se las ha considerado como una minoría e incluso las que alcanzan cuotas de poder tienden a ser censuradas por el resto de las afiliadas.
- Teoría de la Mosca: Esta teoría manifiesta la reticencia de estas organizaciones a permanecer homogéneas para evitar las contradicciones que supone incluir a mujeres en el seno de las mismas y asegurar, así, un mejor y mayor control del poder.
- Teoría de los Estereotipos Sexuales: Nos explica como en los sindicatos se tiende a realizar una división sexual de las tareas, asignando a las mujeres aquellos puestos y funciones de menor responsabilidad o secundarios y cuyas tareas son más afines al ámbito doméstico.
- Teoría del Capital Humano: La falta de experiencia y tradición de las mujeres en las acciones sindicales, les sirve a las organizaciones para justificar su hipotética falta de capacidades para ejercer dichos cargos con rigurosidad, confianza y eficacia.

Por consiguiente, la baja participación y no igualdad para la mujer dentro de las organizaciones sindicales, es otro factor que dificulta el logro de los cambios sociales necesarios para poner fin a las desigualdades de género. Las acciones y medidas sindicales que se promueven desde estas organizaciones en pro de la igualdad y el fin de la discriminación de las mujeres, no son percibidas como propuestas eficaces o reales al carecer de modelos o sujetos representativos en la práctica sindical (Mariño Fernández, 2008: 80).

De todos modos, no podemos olvidar que los sindicatos han llevado a cabo un papel importante en la lucha por la equidad entre los sexos, destacando especialmente sus propias políticas de democracia de género y el desarrollo de medidas de acción positiva hacia el colectivo femenino. Entre otros aspectos, la mayor parte de los documentos sindicales recogen medidas relacionadas con la

incorporación de las mujeres a los órganos de dirección, decisión y control, así como la transformación igualitaria de todas las estrategias sindicales que se lleven a cabo. Además, el hecho de establecer planes de Igualdad con el objetivo de aumentar la representación femenina en estas organizaciones conlleva un paso adelante en la integración de la mujer en la toma de decisiones. Otras organizaciones, tanto empresariales como políticas y sociales, están a años luz de las propuestas realizadas por los sindicatos, por lo que éstas, a pesar de ser susceptibles de mejora, deberían suponer un primer paso en pro de la equidad para otras entidades.

De todos modos, la ausencia de mujeres en las estructuras más representativas y de poder de las organizaciones sindicales, disminuyen la capacidad reivindicativa y transformadora de los sindicatos en este campo de acción. Por ello, el objetivo a seguir debe ser la consecución de espacios sindicales donde los intereses de hombres y mujeres se vean representados de forma equitativa. Para ello, podemos tomar en consideración y como punto de partida, las propuestas del Parlamento Europeo (2006) para aumentar la participación sindical femenina:

- Establecer procesos de recogida de datos del ámbito sindical femenino en general y de cada organización en particular, para poder reforzar la influencia de las mujeres en los órganos socioeconómicos de toma de decisiones.
- Promover procesos formativos de igualdad entre los sexos dirigidos a hombres y mujeres como medio de sensibilización de los encargados de la negociación.
- Dar cabida a procesos de formación específicos para mujeres con el objetivo de alcanzar un adecuado empoderamiento y liderazgo femeninos.
- Reforzar la presencia de la mujer en los equipos de negociación colectiva.
- Reforzar la presencia de las mujeres mediante medidas de acción positiva en estatutos y cuotas que garanticen la presencia obligatoria de mujeres.
- Revisar los mecanismos de selección para la representación sindical.
- Elaborar y llevar a cabo programas de acción destinados a incrementar la presencia de las mujeres, como representantes de su sexo, en órganos de análisis y toma de decisiones.

3.4. CONCLUSIONES

La situación experimentada por la mujer en el acceso a las organizaciones sindicales y, dentro de éstas, a los puestos de mayor responsabilidad, ha estado siempre caracterizada por una incidencia minoritaria en relación con sus compañeros varones. Esto ha sido provocado, en parte, por el más tardío y desigual acceso de la mujer al mundo laboral y, por ende, a la negociación colectiva mediante representación sindical.

De todos modos, bien es cierto que la situación de la mujer en las organizaciones sindicales ha sufrido grandes cambios, ya que desde ellos se ha promovido la incorporación de nuevas propuestas feministas de mejora en las líneas de acción sindical que se venían realizando. En este sentido, los sindicatos tratan de adoptar un nuevo planteamiento que favorezca la contratación e integración de las mujeres, así como medidas que garanticen su participación y representación en las estructuras de mayor responsabilidad y poder.

Este replanteamiento ha sido generado, en parte, por los constantes cambios en las condiciones y características de los puestos laborales de la clase trabajadora. Entre ellos, podemos destacar la creciente preocupación por los sectores y las condiciones en las que la mujer accede al mercado de trabajo. Por consiguiente las nuevas reivindicaciones con contenido de género se van a centrar básicamente en dos temas clave (Mariño Fernández, 2008:77):

- Aquellos problemas laborales que afectan especialmente a la mujer:
 - o La segregación profesional, atendiendo tanto a categorías y sectores, como a los distintos niveles de responsabilidad,
 - o La eliminación de las discriminaciones salariales
 - o La no promoción y desigualdad de poder, etc.
- La falta de identidad femenina y de valoración de su sexo-género.

El objetivo es, en definitiva, transformar la fuerte masculinidad vigente en las organizaciones sindicales actuales, hacia un modelo de sindicalismo que favorezca la participación y acercamiento a las necesidades y demandas de las mujeres.

Algunas de las medidas que se han empezado a tomar y que podemos destacar en este sentido, son la creación de unos órganos estatutarios específicos, las Secretarías de la Mujer, así como el empleo

de sistemas de acceso *por cuota*. Las Secretarías de la Mujer van a tratar de ofrecer una atención y asesoramiento más específico a las problemáticas de promoción laboral, condiciones de trabajo, salarios y participación en el mercado laboral. Sin embargo, los logros alcanzados en las estructuras sindicales son escasos, ya que nos encontramos con unas intenciones y planteamientos que se proyectan más hacia la generación de cambios en el exterior de las organizaciones, que de verdaderas modificaciones internas en sus estructuras.

Bajo esta consideración, consideramos necesaria la creación y planificación de acciones positivas que favorezcan el acceso de la mujer a la representación sindical y a la asunción de cargos de responsabilidad. Para ello, es necesario, además de formar y capacitar a las mujeres para las tareas específicas que van a desempeñar, romper con los estereotipos de género aún vigentes en muchos ámbitos de nuestra sociedad y eliminar actuaciones y opiniones despectivas hacia la mujer, hacia sus capacidades y hacia los cargos y funciones representados por ellas.

REFERENCIAS

- Darias Gutiérrez, C. (2001). *Sindicalismo y desigualdades de género. La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*. Consultado en: http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-celia_darias1.html (05.02.2010)
- INE. (2007). Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA). Año 2007. Consultado en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp459&file=inebase&L=0> (05.03.2010)
- Kohler, H. y Calleja, J. P. (2009). Nuevas estrategias sindicales en España: organización y negociación colectiva flexible. En González Begega, S. (Coord.) (2009). *Actas del I Congreso Anual REPS. Treinta años de Estado de Bienestar en España. Logros y retos para el futuro*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. (BOE 04.04.1977).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (14.03.1980).
- Mariño Fernández, R. (2009). *Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de F.P. en Galicia y su inserción socio-laboral*. Tesis Doctoral. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009a). *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*. Subdirección General de Estadísticas Sociales y laborales. Ministerio de Trabajo e inmigración. Publicada en <http://www.mtas.es/estadisticas/CCT/cct08/CC2/index.htm> (05.03.2010).
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009b). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Año 2008*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Consultada en: <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2008/index.htm> (08.03.2010)
- Parlamento Europeo (2006). *Resolución del Parlamento Europeo sobre representación de las mujeres entre los interlocutores sociales de la UE (2002/2006 (INI))*.
- Rodríguez Caballero, J.C. (2003). *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Santos, A. y Poveda, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Seoane Vázquez, P. (2009). *Mujeres en organizaciones sindicales I*. Publicado en E-mujeres <http://www.e-mujeres.net> (05.03.2010)
- UGT (2005). *Eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales y empresariales. Proyecto Europeo*. Madrid: UGT-España. Consultado en: <http://www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/espaspan.pdf> (08.03.2010)