

**JORNADAS FEMINISTAS ESTATALES GRANADA 2009**  
**"Granada, 30 años después, aquí y ahora".**

Tema de Debate/Campo 3.  
Neoliberalismo, globalización y acción feminista.  
Economía y género.

**"Un nuevo pacto social  
por los derechos efectivos de ciudadanía para las mujeres"**

**Carmen Bravo Sueskun**  
**Secretaria confederal de la Mujer de CCOO**

- 1. Trabajo y empleo, con mirada de género.**
- 2. El papel del empleo como corrector de desigualdades.**
- 3. Un modelo productivo dual que ha agrandado las brechas de género (y otras).**
- 4. La crisis y la oportunidad de un cambio de modelo productivo con justicia de género.**
- 5. Un nuevo pacto social, entre el movimiento feminista y el movimiento sindical, por los derechos efectivos de ciudadanía para las mujeres.**

**1. TRABAJO Y EMPLEO, CON MIRADA DE GÉNERO.**

Mi intervención se va a centrar en buscar conexiones y puntos de encuentro para una acción conjunta, una actuación convergente entre el movimiento feminista y el sindical que, bajo nuestro punto de vista, sería la ruta más directa para asegurar más derechos, más recursos, más poder y más autonomía a las mujeres que trabajan.

O dicho de otra forma, voy a proponer y a fundamentar la oportunidad que ofrece la crisis económica para ponernos al día en cuanto a los derechos efectivos de ciudadanía para las mujeres, derechos históricamente relegados y en la actualidad todavía con lagunas y brechas sustanciales que resultan incompatibles con la calidad democrática de nuestro Estado Social y de Derecho. Éste es, por tanto, un escenario estratégico para que el movimiento feminista y el movimiento sindical se unan en esta reivindicación, según la propuesta que presento en este foro.

Para ello, voy a hacer referencia a dos saltos cualitativos producidos bajo la influencia respectiva de ambos movimientos, el feminista y el sindical, que sirven para enmarcar esta acción convergente o esta alianza entre el feminismo y el sindicalismo que propongo.

El primer salto cualitativo lo situó en la consigna revolucionaria "lo personal es político", acuñada por el feminismo de los años sesenta-setenta, que desvaneció la frontera entre lo público y lo privado y una de cuyas implicaciones fue precisamente la re-conceptualización del trabajo generada por la teoría feminista en los años ochenta, que ha servido para que tomemos conciencia de que ni todo el trabajo es empleo ni sólo el empleo es trabajo.

Gracias a esas aportaciones hoy sabemos que hay trabajo a ambos lados de la línea divisoria simbólica que deslinda la esfera de lo público y la esfera de lo privado, pero que sólo uno de esos trabajos ha sido tradicionalmente reconocido como tal, revirtiendo esto en que sea remunerado, medido, prestigiado: el trabajo productivo.

Un trabajo que ha sido la vía de acceso a la autonomía y al poder individual, pero también a los poderes económico, social y de todo tipo. Un trabajo que hace visibles a las personas, las sitúa en el mundo, les da derechos.

Como conocemos bien, este trabajo que llamamos productivo es el dedicado a la producción de bienes y servicios, está mercantilizado y da lugar a la obtención de un salario, es socialmente visible y medible, y controla los tiempos de vida. Sus horarios, ritmos, condiciones, suelen determinar nuestras existencias.

En nuestro pasado reciente, éste era de desempeño principal de los hombres, cabezas de familia y sustentadores económicos. A pesar de los cambios innegables producidos en las últimas décadas, entre ellos, un acceso importante de las mujeres a la actividad laboral, este trabajo aún sigue respondiendo a un paradigma “masculinizado”, androcéntrico: las condiciones laborales, el acceso, la promoción profesional y la valoración de los puestos de trabajo todavía se centran de forma homogénea y sesgada en un modelo de trabajador varón, sin responsabilidades ni obligaciones familiares, de plena dedicación a la carrera profesional.

Los datos son reveladores. Pero, como sabemos, la lectura de los datos absolutos aun siendo necesaria no es suficiente para entender la situación laboral de las mujeres. Es necesario aplicar un enfoque de género que permita visibilizar las bolsas de desigualdad laboral que subsisten, los obstáculos que les afectan.

La cifra de mujeres ocupadas se ha duplicado, pasando de ser aproximadamente 3,5 millones en 1976 a superar los 8,5 millones en 2008, si bien siguen produciéndose grandes diferencias entre hombres y mujeres en las distintas tasas de actividad, ocupación y paro y en general en las distintas condiciones de trabajo. Hay más mujeres en paro (tasa de paro 2 puntos superior a la de los hombres). Las mujeres constituyen el 80,4% de las personas que tienen un trabajo a tiempo parcial. Según la Encuesta de Estructura Salarial 2007 (últimos datos conocidos, publicados por el INE el 22.09.2009), la ganancia anual media femenina fue un 74,4% de la masculina.

Hablamos de menos empleo y de menor calidad, presencia de segregaciones y discriminación salarial.

La teoría feminista, que busca desvelar, hacer visibles y nombrar o cuantificar aquellas realidades discriminatorias para las mujeres, nos ha aportado el concepto de “trabajo reproductivo”, toda aquella actividad encaminada a producir bienes y servicios básicos para vivir, para el funcionamiento cotidiano de la sociedad (lo que incluye por tanto la reproducción y mantenimiento social).

Este trabajo tiene lugar en el entorno de la familia, socialmente invisible, sin remunerar, sin contabilizarse, devaluado socialmente... y, sin embargo, un trabajo fundamental por cuanto facilita la disponibilidad del productivo, como los estudios de M<sup>a</sup> Ángeles Durán han demostrado. Hoy sabemos que una hora de trabajo productivo se asienta en tres horas de este otro tipo de trabajo, realizado mayoritariamente por mujeres. Un trabajo que ata, entre otras tareas, a las del cuidado.

Esta adscripción de género a las tareas de cuidado ha determinado que las mujeres trabajen, pero en muchísimas ocasiones fuera de la órbita del empleo, es decir, del trabajo con derechos y garantías. Es un trabajo efectivo pero, económicamente, “informal”. Es un trabajo que en vez de darles recursos y oportunidades les aleja de los derechos y les acerca al terreno de la exclusión, de la pobreza.

Veamos este panorama (Datos del INE. *Mujeres y hombres en España.2009*):

. En España, las mujeres activas son 3 millones menos que los hombres. La tasa de actividad de las mujeres es inferior en más de 17 puntos porcentuales a la de los hombres.

. De las mujeres activas, sólo la mitad consiguen un empleo (55,4%), mientras que los hombres con empleo son el 71,9% de los activos. La tasa de empleo de las mujeres es 16 puntos porcentuales más baja que la de los hombres.

. De la población inactiva, sólo un 17,1% de las mujeres lo es por haber llegado a la edad de jubilación (frente a un 61,0% de los hombres); en cambio, casi la mitad de las mujeres (un 47,2%) es inactiva por “dedicarse a las labores del hogar” (trabajo reproductivo en exclusiva), frente a un 4,6% de los hombres. O dicho de otro modo, por cada 10 mujeres que “no trabajan” por estar trabajando en casa, para su familia, sólo 1 hombre lo hace.

. Del total de personas inactivas que no buscan empleo por sus obligaciones familiares, el 96,5% son mujeres (frente al 3,5% de hombres); y, entre quienes declaran específicamente que no buscan empleo por sus obligaciones derivadas del cuidado de personas enfermas, menores, discapacitadas, mayores, etc., el 97% son mujeres.

Pero si no hay empleo, aunque haya trabajo, hay menos derechos.

Hoy sabemos que el movimiento feminista, desde su pluralidad pero en su conjunto, está comprometido con la socialización de las tareas de cuidado. En este ámbito también puede inscribirse nuestra propuesta por un nuevo pacto social, que garantice los derechos efectivos de ciudadanía para muchísimas mujeres que hoy no los tienen.

## **2. EL PAPEL DEL EMPLEO COMO CORRECTOR DE DESIGUALDADES**

El segundo salto cualitativo que quería señalar es la demanda sindical por el “empleo de calidad” y el “trabajo decente”; trabajo decente y vida decente para todos y para todas.

Desde las confederaciones sindicales internacionales de las que formamos parte se alerta de que el trabajo no decente no sólo es el que se da en condiciones de servidumbre o coerción, por no hablar directamente de esclavitud, sino aquel trabajo que no es debidamente remunerado, que pone en peligro la salud o la integridad de la persona trabajadora, que se basa en distintas formas de discriminación, o aquel trabajo cuyas condiciones no pueden ser reguladas a través de la negociación colectiva y el trabajo vulnerable.

La definición del concepto de empleo de calidad del trabajo se articula en torno a diez dimensiones o indicadores: calidad intrínseca del empleo, cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional; igualdad entre hombres y mujeres; salud y seguridad en el empleo; flexibilidad y seguridad en el trabajo; inclusión y acceso al mercado laboral; organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la privada; diálogo social y participación de las y los trabajadores; diversidad y no discriminación; rendimiento general.

La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se fundamenta en los derechos y la eficiencia económica. La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación contra la mujer, agravando las discriminaciones y potenciando la vulnerabilidad a la exclusión. Se podrá lograr el trabajo decente cuando existan oportunidades de empleo productivo y de calidad tanto para las mujeres como para los hombres. Como se afirmó en la “Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa”, de la Organización Internacional del Trabajo en 2008, la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de los objetivos del trabajo decente.

Con empleo de calidad normalmente nos referimos a las características propias del puesto de trabajo, pero también a las peculiaridades de las personas que ocupan los puestos de trabajo, a la definición del puesto y las capacidades de la persona trabajadora y finalmente a la percepción subjetiva o satisfacción en el trabajo. Y desde nuestra perspectiva sindical, existe como es obvio especial preocupación por el fenómeno de la “precariedad”.

En la valoración de la precariedad suelen destacarse estos aspectos: El grado de certeza sobre la continuidad del empleo; el control personal sobre el propio trabajo (horarios, ritmos, condiciones); la sensación de protección legal por ley o convenio del propio empleo; la retribución o garantía o no de retribución, y la relación entre empleo y formación profesional que garantice una reinserción en el mercado de trabajo, así como la protección a la salud y prevención de riesgos en los puestos de trabajo.

Los informes realizados periódicamente por CCOO nos muestran los márgenes del empleo de calidad: hoy conocemos bien la feminización de la precariedad laboral, la feminización del trabajo parcial, el estancamiento y la segregación, la discriminación salarial... Sin olvidar por supuesto el crecimiento del trabajo informal, previsiblemente feminizado, que es, sin paliativos, un trabajo sin derechos.

Sin olvidar tampoco cómo esta desigualdad de género se multiplica exponencialmente cuando concurre en la misma mujer otro factor de discriminación que interactúa con el género: así, cómo no hacer frente a las necesidades laborales de muchas mujeres inmigrantes, de muchas paradas de larga duración, de las mayores de 45 años, de las que carecen de cualificación, de las discapacitadas, etc.

Podemos, si queremos, visualizar esta discriminación con un colectivo especialmente afectado por las discriminaciones pasadas y presentes: el amplísimo número de “cuidadoras informales”, mujeres en su mayoría mayores de 45 o 50 años, que están dedicando los últimos años de su vida profesional a un trabajo que no está reconocido ni regulado como trabajo y que, por tanto, no ofrece la cobertura ni las prestaciones del empleo convencional. Un amplísimo grupo que camina directamente a la pobreza.

Otra cuestión a considerar es la cualificación profesional del capital humano, requisito necesario para conseguir la sostenibilidad y la competitividad de las empresas. Esto hace necesario corregir la actual segregación ocupacional que concentra a las mujeres en actividades económicas que requieren baja cualificación y caracterizadas por bajas remuneraciones. Por ello y para evitar la acumulación de desventajas, las políticas de educación y formación profesional deberían orientarse a corregir la actual segregación que se produce en la enseñanza y a garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

La Seguridad Social es una herramienta poderosa de lucha contra la pobreza y la desigualdad; sin embargo muchas mujeres se encuentran en los límites de la misma y están expuestas con gran riesgo a la exclusión social. Inicialmente los sistemas de seguridad social se diseñaron en torno al modelo del hombre, al paradigma del trabajador industrial y cabeza de familia, sin embargo la creciente participación femenina en el empleo ha provocado la fractura de ese modelo y el cambio en el paisaje de la población trabajadora, lo que vuelve imprescindible la reforma y el replanteamiento del sistema.

En todos los casos, hablamos de factores que concurren para explicar la feminización de la pobreza y tenemos consciencia de que, en tales términos, ser mujer constituye un riesgo añadido para la pobreza o la exclusión social, lo que desde luego, nuevamente es incompatible con los principios básicos constitucionales de igualdad formal e igualdad efectiva, pero además, es especialmente desalentador porque supone constatar que los esfuerzos del feminismo y del sindicalismo, por separado, no alcanzan los objetivos emancipatorios o igualitarios previstos.

Queda claro que hace falta dar otro paso más.

### **3. UN MODELO PRODUCTIVO DUAL QUE HA AGRANDADO LAS BRECHAS DE GÉNERO (Y OTRAS)**

La crisis actual ha agrandado las brechas sociales, también las de género. Una brevísima mirada nos aporta el siguiente panorama.

Con anterioridad a que se comenzasen a percibir los efectos de la crisis económica sobre el empleo, ya desde CCOO denunciábamos la necesidad de corregir un modelo productivo que llegaba a su fin. Un modelo que conformó un mercado de trabajo dual entre sectores de importante valor productivo, distinguiendo entre trabajadores con contratos fijos y jornadas regladas, frente a otros sectores con mano de obra intensiva y bajo valor añadido, en los que la temporalidad y la precariedad laboral caracterizaban a una población ocupada constituida mayoritariamente por mujeres, jóvenes e inmigrantes, a excepción de la construcción.

Durante los últimos años, la creación de empleo femenino nos estaba acercando a los objetivos de Lisboa; sin embargo, el paro de larga duración de las mujeres había alcanzado tasas que duplicaban las de los varones al final de la etapa de crecimiento económico. Las condiciones laborales precarias han caracterizado durante ese tiempo la situación laboral de las mujeres en nuestro país: temporalidad, jornada a tiempo parcial, discriminación salarial y la total carencia de políticas fomentadoras de la conciliación laboral y personal.

Estas características del empleo, desde la perspectiva de género, han sido precisamente las que han marcado las diferencias más sustanciales entre el modelo de mercado de trabajo español y el de la UE. Mientras que los hombres en España alcanzaban tasas medias de empleabilidad, condiciones laborales y salariales comparables a la media de la UE, las mujeres representábamos la diferencia, la desigualdad: más paro, más temporalidad, más discriminación salarial, menos protección social y menos medidas de conciliación familiar y laboral.

La destrucción de empleo que ha acompañado el devenir de la crisis económica en España ha modificado el mapa del empleo debido al incremento de paro entre los varones. Esta coyuntura ha desdibujado las desigualdades entre mujeres y hombres creadas en el crecimiento económico de los últimos años, determinando que sean los trabajadores varones, que hasta ahora ocupaban mejores lugares que las mujeres en el empleo y en la protección social, quienes en este contexto de crisis aparezcan como protagonistas de la demanda de soluciones al desempleo y de mayor cobertura en la protección social.

Según datos de Eurostat<sup>1</sup>, en junio de 2009 la tasa de paro en la zona euro experimentó un gran aumento, llegando al 9,4 por 100, cuando en junio de 2008 se situaba en 7,5 por 100. Por Estados miembros, las tasas de paro más bajas las registraron los Países Bajos, con un 3,3 por 100, y Austria, con un 4,4 por 100, mientras que la tasa más elevada corresponde a España, con el 18,1 por 100 en junio de 2008.

Analizando la tasa de paro por género, entre junio de 2008 y junio de 2009, se observan incrementos importantes. Así, la tasa de paro en los hombres ha pasado de 6,8 a 9,25 por 100 en la zona euro y de 6,5 a 9,0 por 100 en la UE de los 27. La tasa de paro de las mujeres pasó de 8,3 a 9,7 por 100 en la zona euro y de 7,4 a 8,9 por 100 en la UE de los 27. En España, la tasa de paro según género también sufre cambios importantes, caracterizándose por un mayor aumento de parados hombres, cuya tasa se eleva de 9,7 por 100 en junio de 2008 a 17,8 por 100 en junio de 2009, mientras que en las mujeres el crecimiento es menor, de 12,7 a 18,6 por 100 en junio de 2009.

En lo que respecta a la tasa de empleo, se observan diferencias sustanciales si el análisis lo hacemos por género. Durante el primer trimestre de 2009, la tasa de empleo en la UE de los 27 se encontraba en el 52,5 por 100; en los hombres la tasa de empleo era del 59,5 y en las mujeres del 45,9 por 100 con una diferencia de 13,6 puntos porcentuales. En este mismo periodo en España, la tasa de empleo estaba en 49,1 por 100, persistiendo importantes diferencias en cuanto a género; así, en los hombres la tasa se mantenía en 56,8 por 100, mientras que en las mujeres descendía al 41,8 por 100, con 15 puntos porcentuales de diferencia<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Todos los datos proceden de Eurostat, artículo publicado en julio 2009.

<sup>2</sup> Datos extraídos de las series estadísticas publicadas por Eurostat en julio de 2009.

La tasa de empleo descendió ligeramente hasta el 48,4 por 100 en el segundo trimestre de 2009 en España; por género, la tasa de varones se mantiene prácticamente igual, 56,4 por 100, mientras que la de mujeres desciende un punto, 40,7 por 100.

En cuanto al empleo temporal, se aprecian diferencias en la población de 25 años en adelante. En la UE de los 27 el porcentaje de empleo temporal está en el 9,9 por 100. Analizando por género se percibe que esta situación afecta más a las mujeres (11,1 por 100) que a los hombres (8,9 por 100)<sup>3</sup>.

Muy superior al de la UE de los 27 es el porcentaje de empleo temporal en el caso de España, situándose en el 22,8 por 100. Si se examina el empleo temporal por género, se observa que tiene especial incidencia en las mujeres (25,2 por 100) respecto de los hombres (20,7 por 100).

En el segundo trimestre de 2009, el porcentaje de trabajadores temporales en España era similar en ambos géneros, concentrándose los valores más altos para mujeres y para hombres en los grupos de edad de 30 a 39 años y de 25 a 29 años.

La mayoría de personas que buscaban su primer empleo en España, en el segundo trimestre de 2009, eran mujeres, el 56 por 100. El mayor porcentaje para ambos géneros se sitúa en el periodo de búsqueda de seis meses a menos de un año. Las diferencias más significativas por género se encuentran en las búsquedas superiores a un año, cuando el descenso del porcentaje de varones en comparación con las mujeres es más pronunciado<sup>4</sup>.

#### **4. LA CRISIS Y LA OPORTUNIDAD DE UN CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO CON JUSTICIA DE GÉNERO.**

Pero si la crisis ofrece espacio para los cambios, los reajustes y por tanto, se plasma como un escenario idóneo para el cambio necesario de modelo productivo, también ofrece la oportunidad para que no se deje pasar la ocasión de actuar con justicia de género. Ahora es el momento.

Uno de los cambios más llamativos registrados en el panorama del empleo del último trimestre de 2008 es el aumento de la población activa en el grupo femenino, con una fuerte incorporación de mujeres de más de 45 años, que se ha materializado en un incremento interanual de 260.000 mujeres, frente al de 140.000 varones en el mismo periodo. Estos datos acreditan la puesta en marcha de las estrategias que las mujeres adoptan en situaciones de crisis económica, ante la pérdida de empleo de la "persona principal" del hogar<sup>5</sup> y que, en concreto en nuestro país, ha supuesto un incremento de participación que multiplica por más de uno el número de mujeres que inician la búsqueda de empleo e incrementa considerablemente su mayor participación en el mercado de trabajo.

Este fenómeno no es nuevo, pero adquiere una importante relevancia por tratarse de mujeres mayores de 45 años que inician la búsqueda de oportunidades en el empleo; lo que a su vez hace que aumente el paro entre las mismas personas hasta un 43,3 por 100, a pesar del incremento moderado entre la población femenina, en datos globales, y del más que significativo crecimiento

---

<sup>3</sup> Datos extraídos de las series estadísticas de Eurostat y del II Trimestre de la EPA.

<sup>4</sup> II Trimestre de la EPA.

<sup>5</sup> Definición de la EPA. Según esta fuente, esa definición se corresponde con la persona que mayor aportación hace al mantenimiento del hogar y que desde la Secretaría Confederal de la Mujer nos parece poco adecuada, dada la realidad social y porque ignora la aportación que en términos de renta aportan las mujeres en los servicios necesarios para el mantenimiento de las familias.

del empleo en ese mismo grupo, con 138.600 personas que encontraron empleo, un 5,9 por 100, en el período que estamos analizando<sup>6</sup>.

La fuerte subida del paro registrado en el último trimestre de 2008, mantenida con intensa destrucción de empleo hasta mediados del año 2009, se concentró desde una perspectiva sectorial en la construcción, que aportó cerca de dos tercios del total, lo cual explica la rápida expansión del paro entre la población masculina. Prosiguiendo con el análisis sectorial, el resto del desempleo se concentró en hostelería, sectores financieros, hogares y comercios minoristas. A su vez, el empleo creció, aunque de forma moderada, en actividades de servicios “no de mercado” y en el sector público. Esto explica, en parte, el distinto impacto de la crisis en el empleo masculino y en el femenino, dada la composición segregada por género que caracteriza a nuestro modelo productivo.

La relativa concentración femenina en actividades económicas de carácter más anticíclico ha permitido que, en conjunto, el empleo de las mujeres haya conseguido crecer, aunque muy escasamente, en el ejercicio del 2008.

En materia de empleo, un análisis desde la perspectiva de género desvela que el efecto más destacado de la crisis económica es la destrucción de empleo masculino y de jóvenes de ambos sexos y el incremento de las tasas de actividad de mujeres mayores de 45 años. Es un fenómeno que presenta dos lecturas: una, positiva, porque supone que más mujeres se incorporan a la búsqueda de empleo, lo que nos aproxima más a la media europea; y otra, negativa, con el aumento de las tasas de desempleo femenino, comprobada la incapacidad del mercado de trabajo de absorber tal demanda.

Este crecimiento de las tasas de actividad femenina con más mujeres que quieren encontrar trabajo remunerado y con derechos fuera del hogar contribuye a que las ya persistentes dificultades para conciliar trabajo y atención a las responsabilidades familiares se conviertan ahora en una enorme carga para estas mujeres, dado que son ellas las que vienen realizando este trabajo en el entorno familiar. Según la *Memoria de 2008* del CES, eran mujeres el 97,6 por 100 de las personas inactivas que hasta ahora no buscaban empleo por cuidar de personas dependientes.

Ello da cuenta de la relevancia que adquiere la necesidad de crear servicios de atención a las personas dependientes y de educación de 0 a 3 años, que actúen como dinamizadores de la economía y el empleo, así como instrumentos básicos de impulso a la actividad de las mujeres y de mejora de la calidad de vida de las familias. Y da cuenta, también, de la ocasión que tenemos para derribar una de las barreras más persistentes que obstaculizan la vida laboral de las mujeres, si actuamos y acordamos este nuevo pacto social.

## **5. UN NUEVO PACTO SOCIAL, ENTRE EL MOVIMIENTO FEMINISTA Y EL MOVIMIENTO SINDICAL, POR LOS DERECHOS EFECTIVOS DE CIUDADANÍA PARA LAS MUJERES.**

El papel de los agentes sociales es determinante, para la consecución de estos objetivos. También tiene que serlo el del feminismo.

Es necesaria y urgente esta colaboración y esta complementariedad de objetivos entre ambos movimientos, el feminista y el sindical (en este caso, a través de sus comisiones o secretarías de igualdad), que podrá canalizarse si las mujeres trabajadoras participan en los sindicatos y si los sindicatos saben adecuarse recibir e integrar a las mujeres y sus demandas.

En el caso de CCOO, un sindicato de mujeres y hombres, podemos afirmar que es así, a pesar de algunas resistencias, cada vez menores. Nuestra historia sindical, nuestra evolución, nuestro

---

<sup>6</sup> Elaboración propia a partir de la *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2008*, Capítulo II Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales, Consejo Económico y Social España, Edita CES, Madrid, 2009.

presente así lo demuestran. Hemos asumido la doble discriminación de clase y de género de las trabajadoras desde el congreso fundacional (1978), creando una estructura sindical específica para trabajar por los derechos sociales y laborales de las mujeres: las Secretarías de la Mujer. En cada congreso, pero también en nuestro trabajo diario, avanzamos con determinación en la lucha contra las discriminaciones; con nosotras avanza el conjunto del sindicato y el conjunto de la sociedad. Pero no podemos detenernos porque queda mucho por hacer, quizá lo fundamental, en esta coyuntura en la que puede producirse un cambio sustancial o, por el contrario, las mujeres podemos retroceder en derechos y en situaciones.

Que de la alianza entre feminismo y sindicalismo pueden surgir avances cualitativos significativos puede dar fe precisamente la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Negociada con los agentes sociales, incluye un desarrollo sustancial dirigida a erradicar las discriminaciones de género en el ámbito laboral, pero también incluye otras intervenciones correctoras en diferentes ámbitos (administraciones públicas, cultura, medios de comunicación...), además de canalizar la participación de las organizaciones feministas mediante la creación del Consejo Estatal de las Mujeres.

¿Es hoy posible un pacto, para lograr que las mujeres que realizan un trabajo sin derechos, en la economía informal, puedan acogerse a las mismas condiciones y prestaciones a que da lugar el trabajo con derechos? Ésta es la cuestión.

Las trabajadoras se están acercando a los sindicatos; en CCOO crecemos en afiliación femenina y por tanto aumenta la participación y la representación de las mujeres, y además, se multiplican las actuaciones sindicales por avanzar en la igualdad laboral de género y por aumentar la autonomía de las mujeres. Trabajamos en el ámbito de las relaciones sociales, de la regulación laboral, pero también tenemos presencia y voz en los diferentes escenarios institucionales, en los foros políticos, económicos, culturales... de decisión. Y, fundamentalmente, en el foro más democrático de todos: en el que nos reconocen millones de personas en su vida diaria.

También las trabajadoras informales pueden acercarse e integrarse en los sindicatos. La presencia de las diferentes realidades laborales y de trabajo efectivo impulsa más que ninguna otra cuestión los objetivos a conseguir. En CCOO trabajamos con extender y universalizar los derechos. Nuestra historia nos ha hecho conscientes de que de las reivindicaciones y las movilizaciones vienen los avances, y de que cualquier avance hay que ganarle en derechos, hacerle ley o norma, regularle, para luego exigir su cumplimiento en la realidad cotidiana. Y algo hemos avanzado.

Cuando el trabajo centra gran parte de nuestras vidas y cuando el empleo es la puerta de entrada a la autonomía personal, a la autonomía económica y por tanto es una de las formas de empoderamiento más eficaces para las personas, cuando se configura como un elemento corrector de las desigualdades, podemos concluir que estamos ante una gran oportunidad para dar el salto que se necesita, mediante esta unidad de acción entre el movimiento feminista y el movimiento sindical, que permita mediante este nuevo pacto social avanzar decididamente en la consecución de los derechos efectivos de ciudadanía para las mujeres.