Jornadas de mujeres sindicalistas

CCOO

[CONCLUSIONES]

POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO SINDICAL

- Empleo
  Participación y representación sindical
  Políticas de género
- Negociación Colectiva
  Salud Laboral
- Formación
  Comunicación

secretaría confederal de la mujer

CCOO

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO

Elabora: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO

Junio 2008

PRESENTACIÓN 5
INTRODUCCIÓN 7

JORNADAS DE MUJERES SINDICALISTAS:
EMPLEO, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL Y POLÍTICAS DE GÉNERO 11

PROGRAMA 13

1. EMPLEO 15

Ponencia **"Empleo y mercado de trabajo: situación de las mujeres en el empleo"**, Dolores Liceras, *Secretaria Confederal de Empleo de CCOO.* 17

CONCLUSIONES 24

2. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL 27

Ponencia **"La participación y representación sindical de las mujeres en Comisiones Obreras"**, José Luis Sánchez, *Secretario Confederal de Organización de CCOO.* 29

CONCLUSIONES 30

3. POLÍTICAS DE GÉNERO 33

Ponencia **"Aplicación y desarrollo de las políticas de igualdad"**, Carmen Bravo Sueskun, *Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO.* 35

CONCLUSIONES 43

JORNADA DE MUJERES SINDICALISTAS.
POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO SINDICAL:
NEGOCIACIÓN COLECTIVA. SALUD LABORAL 45

PROGRAMA 47

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 49

Ponencia **"Medidas y planes de igualdad en la Negociación Colectiva"**, Ignacio Fernández Toxo, *Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO.* 51

CONCLUSIONES 59

2. SALUD LABORAL 69

Ponencia **"Desigualdades de género y salud: Estrategias sindicales"**, Joaquín Nieto, *Secretario Confederal de Salud Laboral de CCOO y* Neus Moreno, *Responsable del Departamento de Salud Laboral de la CONC.* 71

CONCLUSIONES 83

JORNADA DE MUJERES SINDICALISTAS.
POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO SINDICAL:
FORMACIÓN. COMUNICACIÓN 87

PROGRAMA 89

1. FORMACIÓN 91

Ponencia **"Participación de las mujeres en la educación y la formación. Las oportunidades del nuevo marco formativo. Los retos"**,
Gema Torres, *Adjunta SC de Formación para el Empleo*. 93

Ponencia **"Líneas de trabajo de la red FOREM referidas a la promoción de la igualdad de oportunidades"**,
Marta del Castillo, *Directora de FOREM Confederal*. 99

Ponencia **"La Formación Sindical para el S. XXI"**,
Carlos Capa, *Director de la Escuela Confederal de Formación Sindical "Juan Muñiz Zapico" de CCOO.* 103

Ponencia **"La transversalidad de género en la Formación Sindical"**,
Mª Jesús Vilches, *Responsable Igualdad de Género de la Escuela Confederal de Formación Sindical "Juan Muñiz Zapico"* 109

CONCLUSIONES 119

2. COMUNICACIÓN 121

Ponencia **"Revista *Trabajadora*: Acción sindical e igualdad de género"**,
Carmen Bravo Sueskun, *Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO.* 123

Ponencia **"Revista *Trabajadora*. Información sindical desde una perspectiva feminista"**, 127
Carmen Briz, *Equipo SC de la Mujer de CCOO.*

CONCLUSIONES 131

PRESENTACIÓN

CCOO como sindicato de hombres y mujeres, debe liderar el desarrollo y aplicación de las políticas de igualdad. Por ello, este nuevo Congreso, el noveno, que ahora se presenta es una oportunidad para reforzar nuestro compromiso con las políticas de igualdad.

Con esta finalidad, la Secretaría Confederal de la Mujer promovió la realización de una serie de Jornadas y Debates con el objetivo de favorecer la reflexión para la elaboración de estrategias y medidas o actuaciones que impulsen la eliminación de la discriminación y el avance de las políticas de igualdad, tanto en el ámbito sindical como todas las esferas de la vida social.

Fruto de la reflexión y el debate surgido de estas Jornadas, se han elaborado una serie de propuestas y conclusiones que ahora presentamos. Este documento recoge un balance de la actuación desarrollada por las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras, en aplicación de los objetivos sindicales en materia de igualdad de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres fijados en el Programa de Acción que se ha desarrollado durante el mandato del 8º Congreso.

Esta publicación es principalmente un documento de trabajo, en el que hemos concretado y resumido las cuestiones de mayor interés planteadas en las distintas Jornadas. Este avance de conclusiones y propuestas se publica con el objetivo de que sirvan de reflexión y debate para el proceso congresual previo a la celebración del 9º Congreso de la Confederación Sindical de CCOO. Propuestas, objetivos y actuaciones a incorporar de forma transversal a los distintos ejes de acción, dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el sindical y en el conjunto de la vida social.

Carmen Bravo Sueskun
Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO

INTRODUCCIÓN

En este documento se presentan las conclusiones de las Jornadas de Mujeres Sindicalistas que se han realizado en los últimos meses con el objeto de analizar las actuaciones en materia de igualdad de género contempladas en el Plan de Acción del 8º Congreso Confederal de CCOO.

Tanto el balance de las actuaciones realizadas como las propuestas de acción para el próximo período congresual, han sido elaboradas colectivamente en foros de encuentro, de trabajo y debate promovidos por la Secretaría Confederal de la Mujer, que han contado con la activa participación de las distintas Secretarías de la Mujer de CCOO de ámbito territorial y de federaciones, así como de otras Secretarías, principalmente Acción Sindical, Salud Laboral, Empleo, Organización y Formación, y de otras organizaciones de CCOO (ISTAS, Escuela Sindical Muñiz Zapico, FOREM). Estos foros corresponden a la realización de tres sucesivas Jornadas de Encuentro de Mujeres Sindicalistas en las que, agrupadas temáticamente, se llevó a cabo una autoevaluación del trabajo realizado y se debatió sobre las principales líneas de acción a seguir en el próximo período. Fruto de este trabajo se han elaborado posteriormente, como colofón a cada Jornada, una serie de conclusiones referidas a los distintos temas, que presentamos en las páginas siguientes.

A continuación resumimos separadamente los contenidos de estas Jornadas, señalando los temas que se abordaron en cada una de ellas. En cuanto a la metodología de trabajo con que se propició esta tarea de balance, debate y reflexión, en las dos primeras Jornadas (en las dedicadas a Empleo, Participación y representación de las mujeres y Políticas de género, por una parte, y Negociación colectiva y Salud Laboral, por otra) se estableció una metodología basada en Grupos de Trabajo, como se explica en los siguientes párrafos, mientras que para la última de las Jornadas (la dedicada a Formación y Comunicación), las propuestas y conclusiones se canalizaron a través de debates en Plenario.

Con carácter general, la dinámica de participación en el balance y propuestas de cada tema, diseñada desde la Secretaría Confederal de la Mujer, se basó en la creación de un Grupo de Trabajo, previo a la celebración de cada Jornada, en el que participaron (en número variable, según la Jornada), diversas responsables de Secretarías de la Mujer de federaciones o territorios, así como responsables de otras Secretarías u organizaciones de CCOO relacionadas con la aplicación de la perspectiva de género en su ámbito de acción. En estos Grupos previos de Trabajo se fueron perfilando los contenidos demandados en las ponencias-marco, así como unas fichas de trabajo en las que, partiendo de las actuaciones y objetivos contenidos en el Plan de Acción del 8º Congreso, se incluían una serie de cuestiones para favorecer el balance de lo ya hecho, la posible pertinencia del objetivo en una acción futura y la aportación de otras medidas novedosas para conseguir los objetivos previstos.

En los casos de las dos primeras Jornadas, esta planificación metodológica del trabajo previo de los Grupos tuvo su continuidad en las propias jornadas, que establecieron un tiempo para el desarrollo del trabajo interno, a partir del trabajo en Talleres. Los Talleres, en ocasiones con una subdivisión interior en Grupos de Trabajo, contaron con una persona que actuó como coordinadora del mismo y portavoz. Además, diversas integrantes del equipo técnico de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO diseñaron las fichas de trabajo, dinamizaron el desarrollo del Taller y elaboraron las conclusiones a partir del debate generado.

La primera de estas Jornadas tuvo lugar en Santiago de Compostela los días 15 y 16 de noviembre de 2007. Organizada conjuntamente con la Secretaría de la Mujer del SN de CCOO de Galicia, se dedicó a profundizar en materia de empleo, participación y representación sindical de las mujeres y políticas de género en el sindicato. Además de las intervenciones protocolarias de responsables de la Xunta en materia de igualdad y trabajo, y de una ponencia introductoria acerca de la participación sindical de las mujeres a cargo de de Pilar Seoane, la Jornada aportó las ponencias-marco de Lola Liceras, Secretaria Confederal de Empleo, José Luis Sánchez, Secretario Confederal de Organización, y Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO. Igualmente se contó con la colaboración de representantes del SN de CCOO de Galicia, Xan Mª de Castro, Secretario General, y Mabel Pérez, Secretaria de la Mujer. El Secretario General de la CS de CCOO, José María Fidalgo, intervino en la clausura. Para profundizar en los temas propuestos se es-

tablecieron tres Talleres y en cada uno de ellos, en ocasiones, diversos Grupos de Trabajo, previendo un tiempo para el debate interno y elaboración de conclusiones para cada Taller, así como el debate general abierto y el establecimiento de conclusiones comunes en Plenario.

La segunda Jornada de Mujeres sindicalistas se celebró en Madrid, los días 6 y 7 de febrero de 2008 y fue dirigida a analizar el trabajo sindical realizado en aplicación de las políticas de género sindicales, en los ámbitos de la Negociación Colectiva y de la Salud Laboral. Las ponencias-marco corrieron a cargo de Ignacio Fernández Toxo (Secretario Confederal de Acción Sindical) y Joaquín Nieto y Neus Moreno, Secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente y responsable del Departamento de Salud Laboral de la CONC, respectivamente. Igualmente, contribuyeron a ilustrar las estrategias para la igualdad desde la acción sindical otras sindicalistas: Carme Torres, Secretaria de la Mujer de CCOO en BBVA, quien explicó la experiencia sindical que ha desembocado en esta empresa en el plan de igualdad, y Gema Perujo, Secretaria de la Mujer de CCOO en el sector ferroviario estatal (FCT), que relató las medidas para la igualdad conseguidas en la empresa CREMONINI (Catering AVE). Además, la planificación, ya mencionada, del trabajo en Grupos en los Talleres de Negociación colectiva y Salud Laboral, y la exposición de las conclusiones de los Grupos y el debate en Plenario.

La tercera jornada se desarrolló el 9 de abril en Madrid de 2008. Dedicada a analizar y profundizar en cuanto a la aplicación de la transversalidad de género en materia de Formación (tanto en la Formación para el Empleo como en la Formación Sindical) como en la Comunicación, singularmente en revisar los objetivos previstos para el desarrollo y consolidación de la Revista *Trabajadora* como publicación confederal especializada en la difusión de las políticas de igualdad de género del sindicato. En Comunicación, las ponencias-marco en las que se analizó la trayectoria, contenidos, distribución y función para la acción sindical desde la igualdad de género estuvieron a cargo de Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO y Carmen Briz, del equipo técnico de la SC de la Mujer de CCOO. Por su parte, Leticia Rodríguez Fernández, becaria del Master de Comunicación de Instituciones Públicas y Políticas de la Universidad Complutense de Madrid, presentó un análisis sobre la presencia de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO en los medios de comunicación durante el año 2007. Con posterioridad se dio paso a un debate que sirvió para recoger diversas conclusiones al respecto.

En cuanto a la Formación, cuestión a la que se dedicó la segunda parte de la Jornada, se analizó desde la doble perspectiva de la Formación profesional y la Formación sindical. Para ello, en materia de Formación profesional con perspectiva de género se contó con las intervenciones-marco de Gregorio Marchán, Secretario Confederal de Formación para el Empleo de CCOO, Gema Torres, adjunta de la SC de Formación para el Empleo de CCOO y Marta del Castillo, Directora de Forem confederal. En Formación Sindical, aportaron las ponencias Carlos Capa, director de la Escuela Sindical "Juan Muñiz Zapico" y Mª Jesús Vilches, responsable del área de Igualdad de Género de dicha Escuela. Estas intervenciones enmarcaron un debate en Plenario que permitió extraer las conclusiones en materia de Formación.

Resulta obligado aclarar que en esta publicación se realiza con criterios de utilidad y eficacia; es principalmente un documento de trabajo donde hemos concretado y resumido las cuestiones de mayor interés planteadas en las distintas Jornadas; por ello, no se incluyen la totalidad de las ponencias presentadas en las mismas, en algunos casos muy extensas y exhaustivas, ya que complejizaría el documento y dispersaría la atención. Si bien el conjunto de las ponencias en su versión íntegra fue remitida en su día a las distintas Secretarías de la Mujer de Federaciones y Territorios y se encuentra disponible en los archivos de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO para quien quiera realizar alguna consulta.

Finalmente, queremos señalar que todo el trabajo desarrollado en las Jornadas mencionadas, en las que se generaron las conclusiones que aquí se presentan, ha requerido del esfuerzo, el trabajo permanente y el compromiso de muchas personas, a quienes desde la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO trasmitimos nuestro reconocimiento y nuestra gratitud.

Jornadas de mujeres sindicalistas

Santiago de Compostela
15 y 16 de noviembre de 2007

POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO SINDICAL

- EMPLEO
- PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL
- POLÍTICAS DE GÉNERO

15noviembre2007

09:30 Entrega de credenciales y de materiales.

10:00 Inauguración
Secretaría General de Igualdad de la Xunta de Galicia, **Carme Adán**
Consejero de Trabajo de la Xunta de Galicia, **Ricardo Varela**
Secretario General del S. N. de CCOO de Galicia. **Xan M.ª Castro Paz**

10:45 Ponencia
• "Mujeres y sindicalismo, un análisis crítico desde la experiencia"
Pilar Seoane Vázquez, secretaria de Empleo de la Federación Estatal de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO.

11:30 Pausa café

12:00 Mesa con tres ponencias
• "La presencia de las mujeres en los órganos de participación y en el Sindicato"
José Luis Sánchez García, secretario de Organización de la Confederación Sindical de CCOO.
• "Empleo y mercado de trabajo: situación de las Mueres en el Empleo"
Dolores Liceras, secretaria de Empleo de la Confederación Sindical de CCOO.
• "Las políticas de igualdad en CCOO"
Carmen Bravo Sueskun, secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de CCOO.

Modera: **Mabel Pérez Simal,** secretaria de la Mujer del S.N. de CCOO de Galicia.

14:30 Comida

16:00 **TALLERES:**
• Empleo y mercado de trabajo
• Participación y representación sindical
• Aplicación del plan de acción en políticas de igualdad

18:00 Recogida de las conclusiones de cada grupo.

16noviembre2007

09:30 Presentación de las conclusiones de los talleres por parte de las portavoces.

11:30 Pausa café.

12:30 Debate en plenario

13:30 Clausura
Secretario General de la Confederación Sindical de CCOO.
José M.ª Fidalgo Velilla
Secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de CCOO.
Carmen Bravo Sueskun
Secretaria de la Mujer del S.N. de CCOO de Galicia.
Mabel Pérez

1

EMPLEO

P O N E N C I A

EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO

Dolores Liceras Ruiz, Secretaria Confederal de Empleo de CCOO

I. LAS MUJERES EN EL EMPLEO

Me habéis encargado que hable de la situación de las mujeres en el empleo en España. Como inevitablemente esta fotografía laboral hay que apoyarla e ilustrarla con datos estadísticos, para que la exposición no se limite a un glosario de datos, voy a ordenarlos en torno a cinco ideas valorativas que sirven a su vez como conclusiones de la situación.

1 En España las mujeres están menos presentes en la actividad laboral que los hombres, aunque se han producido avances espectaculares

Los avances:

En los últimos 10 años hay casi 3 millones más de mujeres activas y el doble de mujeres con empleo (se ha pasado de 4 a 8 millones). Además de que hay más mujeres que quieren trabajar, hay casi 1 millón menos desempleadas (837.000 mujeres paradas menos).

Aunque previsiblemente no vamos a alcanzar la tasa media de empleo femenino señalada como objetivo europeo para 2010[1], nos hemos acercado bastante. Estamos a 7 puntos ahora y todavía quedan 3 años.

Las causas de estos avances en materia de empleo hay que buscarlas, por una parte, en la decisión de las mujeres de estar presentes en el mercado de trabajo, de ser activas laboralmente, y ésta es una causa sólida de difícil retroceso, y de otra parte, en el modelo de crecimiento español de los últimos años, basado en los Servicios más intensivos en mano de obra, además de en la Construcción, y en el empleo con menores requerimientos de formación y cualificación, en el *empleo barato*. Así, la segregación ocupacional por sexo, todavía muy fuerte en el mercado laboral español, ha *favorecido* el mayor crecimiento del empleo de las mujeres, aumentando a su vez dicha segregación.

Las diferencias:

Aunque las mujeres en edad de trabajar son 700.000 más que los hombres, las mujeres que se declaran activas laboralmente son 3 millones menos que los hombres. La tasa de actividad de las mujeres es inferior en 20 puntos porcentuales a la de los hombres.

1 El Consejo Europeo de Lisboa (marzo 2000) fijó el objetivo de alcanzar una tasa de empleo para las mujeres en 2010 del 60%.

De todas las mujeres que se declaran activas laboralmente, tienen empleo menos de la mitad, el 44%, mientras que los hombres con empleo alcanzan el 65%. La tasa de empleo de las mujeres es 21 puntos inferior a la de los hombres.

Y aunque las mujeres están menos presentes en la actividad laboral que los hombres, hay más mujeres paradas. Casi un millón de mujeres están en paro (979.300), frente a 780.600 hombres. La tasa de paro femenina es más de cuatro puntos superior a la masculina (10,5% y 6,1% respectivamente).

En 20 provincias españolas ya hay pleno empleo masculino[2] y 11 están próximas. Hablamos de pleno empleo cuando la tasa de actividad es igual o mayor al 80% y la tasa de paro no supera el 5%. En ninguna provincia española hay pleno empleo femenino, y la distancia se produce en las 2 variables, actividad y paro.

2 El problema de la desigualdad laboral de las mujeres no es sólo un problema de mujeres, es un problema de país

Los hombres españoles son *iguales* a los europeos, tanto si consideramos la Unión Europea a 15 como a 25 (UE 15, UE 25). Tienen tasas de actividad y de empleo incluso superiores, y la tasa de paro es ligeramente inferior. Son las mujeres españolas las *diferentes* a las mujeres europeas. Respecto a la UE 25, su tasa actividad es 3 puntos inferior, la tasa de empleo 4 puntos inferior, y la tasa de paro 3 puntos superior.

Por tanto, si España sigue siendo negativamente diferente a Europa, lo es sólo porque las mujeres españolas van por detrás de las europeas en los tres indicadores de mercado de trabajo, incluyendo en esta afirmación a las mujeres extranjeras que trabajan en nuestro país, pues aunque tienen tasas de actividad y de empleo superiores a las mujeres españolas, también están muy por debajo de las de los hombres extranjeros y duplican su tasa de paro. En definitiva, el problema lo tienen las mujeres, pero se convierte en un problema de país.

3 La mayor presencia de las mujeres en la actividad laboral es más debido a estrategias individuales que a políticas públicas de igualdad

Para estar presentes en el empleo asalariado y *compensar* la discriminación, han hecho todo lo que está en su mano y han decidido seguir dos estrategias individuales que han dado un resultado colectivo. Estudiar más para poder competir mejor con los hombres por los empleos disponibles -hoy hay más universitarias que universitarios-, y no tener hijos o tenerlos más tarde para evitar la dedicación y, con ella, la exclusión laboral -hoy España tiene la menor tasa de natalidad del mundo-.

Así, las mujeres han cambiado radicalmente en sus estrategias educativas, familiares y laborales, mientras que los hombres no han cambiado en ninguna de las tres. Por esto es tan im-

2 Las provincias con pleno empleo masculino son Álava, Ávila, Barcelona, Burgos, Castellón, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Lleida, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, Segovia, Soria, Toledo, Valencia, Zaragoza.
3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

portante la aplicación de la nueva Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres[3], y por esto es tan importante desarrollar políticas activas de empleo desde los Servicios Públicos de Empleo, individualizando las necesidades, que no son iguales para todas las mujeres.

4 El desarrollo de la carrera profesional de las mujeres no es sólo un problema de conciliación, sino de discriminación y de falta de igualdad de oportunidades

Aunque debemos seguir reivindicando políticas de conciliación (para todos), debemos deshacer esa idea de que las mujeres *renuncian* en muchas ocasiones a una vida activa laboral, social y política por los problemas de conciliación, y hay que poner el énfasis en la falta de igualdad. Veamos algunos ejemplos:

El 25% de las mujeres trabajan a tiempo parcial (involuntariamente), aunque esta forma de empleo es la que menos permite la conciliación. Las jornadas de trabajo más irregulares se dan en esta forma de empleo (cajeras grandes superficies comerciales, trabajos fijos discontinuos en la industria agroalimentaria). Por el contrario, sólo el 4% de los hombres trabaja a tiempo parcial.

En los ámbitos de poder también es donde las jornadas de trabajo son más irregulares, y la *disponibilidad horaria* es total. Y cada vez hay más mujeres que aceptan incluso una movilidad geográfica para ocupar un puesto de responsabilidad, en los partidos políticos y en los sindicatos.

De hecho, las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y se mueven en ámbitos *masculinos* hablan poco de sus problemas de conciliación. Yo misma no digo en reuniones con las organizaciones empresariales o con el gobierno, cuando éstas acaban tarde, aunque me gustaría decirlo, que ellos llegarán a mesa puesta a cenar y yo tengo que hacérmela.

En resumen, las mujeres *cargan* con los problemas de conciliación para estar donde quieren estar, y si no lo están es fundamentalmente porque sigue habiendo discriminación.

En el ámbito laboral, y a pesar de los avances educativos de las mujeres, todavía son más las que se ocupan en empleos no cualificados. En segundo lugar se ocupan en empleos no manuales (tareas administrativas y comercio) y en tercer lugar en los servicios más cualificados. Los hombres están más distribuidos entre las tres categorías y se ocupan más en los empleos manuales cualificados, después en los servicios más cualificados y en tercer lugar en los empleos no cualificados.

El empleo de las mujeres se concentra en siete ramas de actividad[4] y su peso en ellas es creciente (hace 5 años el 67% de las mujeres trabajaba en esas ramas y hoy es ya el 70%). Pero además, en los últimos 5 años, la distribución del empleo de las mujeres entre estas ramas va más hacia el servicio doméstico y la hostelería que a educación, actividades sanitarias y servicios sociales, y administraciones públicas.

4 Hostelería, Educación, Comercio, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, Servicios a las empresas, Administraciones Públicas, Servicio doméstico.

A esta segregación laboral ha contribuido el modelo productivo desarrollado en España en la última década, con un fuerte peso de los servicios más intensivos en mano de obra, de manera que hoy hay más mujeres trabajando en el servicio doméstico que en las administraciones públicas, y tantas mujeres trabajando en la hostelería como en la educación, y esto contribuye muy poco a *modernizar* nuestro país. La intensa llegada de población laboral inmigrante que se ha ocupado en esas actividades con menores exigencias de cualificación y formación ha acentuado estos desequilibrios.

Estos datos no deben ocultar que también hay más mujeres ocupadas con formación media y alta, pero lo que ponen de manifiesto es que la segregación ocupacional no está disminuyendo, y que puede haber una sobrecualificación en los puestos de trabajo a los que se accede, es decir, que la formación es mayor que la requerida en el puesto de trabajo[5].

Otro de los elementos que ponen de manifiesto la persistencia de la discriminación es que ésta *no se pasa con la edad*. Las mujeres jóvenes tienen más dificultades para encontrar empleo y son más paradas que los hombres, tanto entre las que tienen un nivel de estudios bajo (primarios y secundarios de primer ciclo[6]), como entre las que han cursado estudios superiores (carreras técnicas y universitarias). Es muy ilustrativa la respuesta de una titulada joven en busca de empleo: “estudié ingeniería industrial siguiendo el consejo del Instituto de la Mujer, pero no me contratan porque en las obras y en el montaje no hay mujeres”.

Las mujeres han optado por trabajar en las administraciones públicas porque se supone que el acceso es más objetivo. De hecho, ya son la mitad del empleo total en el sector público. Pero aquí tampoco *están a salvo* de la desigualdad. Hay un dato que debería hacer saltar todas las alarmas. La tasa de temporalidad de las mujeres en el sector público es 13 puntos porcentuales superior a la de los hombres, cuando en el sector privado ya es casi igual (la brecha no llega a un punto).

Hace 10 años la diferencia de temporalidad entre mujeres y hombres en el sector público no llegaba a 8 puntos y en el privado era casi de 5 puntos. Hoy la brecha general de temporalidad entre mujeres y hombres en el conjunto del empleo se ha reducido y ya no es insalvable (2,5 puntos), pero el responsable único de la misma es el sector público.

Por otra parte, la desigualdad laboral de las mujeres tiene efectos en las prestaciones por desempleo. Todavía la tasa de cobertura de las mujeres es inferior en 21 puntos a la de los hombres, y prácticamente toda la diferencia está en las prestaciones contributivas, para las que se requiere más años continuados de cotización. Y esto es así aunque en los últimos siete años la tasa de cobertura de las mujeres ha mejorado sustancialmente, incrementándose en 10 puntos.

5 Según un Estudio del Gabinete Técnico Confederal de CCOO (Abril 2007), en España hay 1.370.000 personas asalariadas con titulación universitaria pero que desempeñan ocupaciones por debajo de su cualificación.

6 La tasa de paro de las mujeres con estudios primarios y secundarios de primer ciclo de 25 y 29 años es más del doble que la de los hombres de esa edad.

5 El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo está teniendo mejores resultados entre las mujeres

El objetivo que perseguíamos los firmantes, y en concreto CCOO, era que en los primeros seis meses se pudiera vaciar, al menos en parte, la gran bolsa de contratos temporales acumulada. Por eso se estableció un *plan de choque* incentivando económicamente la conversión de contratos temporales a fijos hasta diciembre de 2006. A partir de enero de 2007, la puerta de entrada al empleo debería ser el contrato indefinido, frente al temporal. En definitiva, se trata de hacer más contratos indefinidos y menos temporales para poder reducir así la tasa de temporalidad.

En el primer año de la reforma las mujeres se han beneficiado más que los hombres del empleo indefinido y de un menor crecimiento del empleo temporal, aunque también partían de una peor situación:

a. El empleo indefinido entre las mujeres ha crecido un 12% (4 puntos más que con carácter general) y el empleo temporal se ha reducido un 6% (2 puntos más). La tasa de temporalidad de las mujeres se ha reducido 4 puntos porcentuales y la de los hombres 1,5 puntos.

b. Este doble comportamiento de incremento del empleo indefinido y reducción del temporal se produce tanto en el sector privado como en el sector público. Pero mientras en el sector privado el empleo indefinido crece casi un 10%, en el sector público sólo lo hace un 2,4%. La caída del empleo temporal es similar en ambos sectores (3,5% y 3,8% respectivamente).

c. En todos los sectores productivos se reduce la temporalidad, más en los Servicios (3,3 puntos), que es el sector donde hay una mayor ocupación femenina, seguido de la Industria (2,2 puntos), de la Construcción (1,2 puntos) y de la Agricultura (0,3 puntos).

Si miramos a la contratación registrada, también el aumento de la contratación indefinida ha sido mayor entre las mujeres que entre los hombres. Hasta diciembre de 2006, porque fueron mayores las conversiones de anteriores contratos temporales, aunque cayó la contratación indefinida inicial en algunas Comunidades Autónomas. Desde enero de 2007 porque ésta se ha recuperado.

Hay un dato sorprendente, teniendo en cuenta que las mujeres están *sobrerrepresentadas* en el contrato indefinido de fomento del empleo. En el año transcurrido desde la reforma laboral, pero en particular desde enero de 2007, los contratos indefinidos ordinarios se incrementan entre las mujeres mucho más que entre los hombres (68% y 25% respectivamente). Y los contratos de fomento se incrementan mucho entre los hombres y muy poco entre las mujeres (63% y 2% respectivamente).

Así, desde enero de 2007 ambas contrataciones (indefinido ordinario y de fomento del empleo) se han equilibrado mucho entre hombres y mujeres. Debemos investigar más sobre las causas, pero el hecho coincide con la supresión del incentivo la conversión de contratos temporales en fijos y con el mayor peso de la contratación indefinida inicial.

II. LAS MUJERES EN EL SINDICATO

El objetivo de estas Jornadas es hablar de la posición de las mujeres, tanto en el empleo como en el sindicato. Y aunque a mi me ha tocado presentar la panorámica general de las mujeres en el empleo, me gustaría acabar aportando también cinco ideas más personales respecto a las mujeres en el sindicato.

1 La posición de las mujeres en CCOO se corresponde con su posición en el empleo y ésta influye en aquella

Crecemos en afiliación de mujeres paralelamente al mayor crecimiento del empleo entre las mujeres. En 2004 las mujeres afiliadas representaban el 34,8% y actualmente son el 36,5%. A su vez, las organizaciones de rama con crecimientos afiliativos superiores a la media son las de Servicios y Construcción, que es donde se concentra el crecimiento del empleo en los últimos años. Y las distintas organizaciones de rama tienen más o menos mujeres afiliadas en función de la segregación ocupacional en el empleo.

El sindicato reproduce a la sociedad, en el empleo y en los ámbitos de poder. Por eso debemos trabajar en los dos frentes, mejorando con la acción sindical la posición de las mujeres en el empleo, y mejorando la posición de las mujeres en el sindicato.

2 Cómo se conforman los ámbitos de poder, fuera y dentro del sindicato, dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad

Igual que el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en el ámbito laboral no es sólo un problema de conciliación, sino de falta de igualdad de oportunidades, la todavía escasa presencia de mujeres con responsabilidades sindicales no está sólo en que ellas eludan esa responsabilidad. He oído decir que ya no hay *resistencias mentales* en el sindicato para que haya mujeres en todos los ámbitos de decisión, sino que las resistencias están en las propias mujeres. Cuidado con esto porque no se dice toda la verdad.

3 Las relaciones externas del sindicato condicionan mucho

En la confederación empresarial con la que nos relacionamos yo tengo dificultades para ser la interlocutora directa en primera instancia, aunque se quiera hablar de los temas que yo llevo. También es así en la interlocución con el gobierno. Durante la negociación del último acuerdo laboral, la delegación de CCOO éramos tres mujeres y un hombre, y yo era la portavoz, pero aún así, en varias ocasiones se ha llamado por teléfono a mi compañero para consultar. Parece que en ambos casos se intenta busca como interlocutor a la persona que se supone *que manda*, y se supone que *quien manda* no es una mujer.

4 Cómo concebimos el poder mujeres y hombres también influye

Para las mujeres, al menos para mí, los ingredientes del poder que más pesan son *responsabilidad* en el ejercicio de la tarea encomendada, y *capacidad de influir* en las ideas y decisiones que se toman colectivamente. En el concepto de poder de los hombres priman más la *jerarquía* y el *prestigio*, y ambas tienen que ver con la ubicación en el escalafón de una organización. Yo puedo ir la segunda de la lista al Congreso de CCOO, a continuación del secretario general (fui), pero no soy *la número dos del sindicato*, que es el lenguaje común con el que se identifica en la sociedad la jerarquía en las organizaciones.

5 En CCOO debemos seguir trabajando para mejorar la posición de las mujeres, en el empleo y en el sindicato

En el ámbito laboral los retos están en incrementar la tasa de actividad de las mujeres –que haya más mujeres dispuestas a tener una actividad laboral-, en reducir la tasa de paro -sobre todo de las mujeres con más dificultades para la inserción laboral-, y en reequilibrar la fuerte segregación ocupacional –que tiene también mucho que ver con el modelo productivo de nuestro país-.

¿Hemos avanzado en el sindicato contando con más mujeres afiliadas y con más mujeres ocupando puestos de responsabilidad? Sí, sin duda en ambas cosas. Cuando yo llegué a la Secretaría de Empleo sólo había una mujer en esta responsabilidad (en Cataluña). Hoy hay seis mujeres en las organizaciones sectoriales estatales y cinco en las territoriales[7].

Y debemos recordar que de las negociaciones abordadas por la dirección confederal en los últimos tres años con el gobierno y con las organizaciones empresariales, tres las han llevado mujeres de CCOO, y dos han contribuido a desarrollar leyes nuevas importantes para el conjunto de la población: el acuerdo sobre el nuevo sistema de Atención a la Dependencia y la negociación sobre la Igualdad entre mujeres y hombres, además del acuerdo de Empleo.

Ahora, para seguir mejorando, hay que consolidar también los avances.

7 En las federaciones: Minerometalúrgica, Administración Pública, Hostelería y Comercio, Industria Textil y Química, Transporte y Comunicaciones, Sanidad. En las confederaciones y uniones regionales: Cataluña, Euskadi, Castilla-La Mancha, Madrid, Murcia.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES EMPLEO

Podemos establecer dos tipos de conclusiones relacionadas con:

- **La mejora de la situación laboral de las mujeres.**
- **El impulso de la participación sindical de las mujeres.**

a) EMPLEO: La mejora de la situación laboral de las mujeres

Se parte de la constatación de la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, de diferencias importantes en acceso, estabilidad, promoción, salarios, contratación, etc. Así encontramos una fuerte segregación ocupacional por sexo en sectores y empleos con menores requerimientos de formación y cualificación, lo que configura socialmente un escaso reconocimiento y valoración del trabajo que realizan mayoritariamente mujeres.

De manera general se conocen las medidas, acuerdos y leyes recientes que han incorporado medidas, principalmente para incentivar la contratación de mujeres y reducir la temporalidad.

Se comparte la necesidad de avanzar en medidas que favorezcan el acceso a un trabajo digno, reconocido y valorado social y económicamente, que posibilite el pleno reconocimiento y garantía de los derechos legalmente establecidos.

Se demandan políticas públicas de empleo, desarrolladas a nivel nacional, autonómico y local, que promueven la estabilidad en el empleo, recualifiquen y revaloricen los sectores feminizados devaluados. Es fundamental reforzar la perspectiva de género en los distintos Planes, Acuerdos, etc. que se negocien en los distintos ámbitos y organizaciones.

Se solicita a la Inspección de Trabajo que realice un seguimiento exhaustivo de las empresas que mantienen a las trabajadoras con contratos precarios y combatir la economía sumergida que supone la práctica exclusión presente y futura del sistema de protección social o, en el mejor de los casos, el acceso a pensiones de jubilación mínima.

Se requiere de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), la elaboración de itinerarios formativos personalizados, que posibiliten la adecuada orientación y desarrollo de una carrera profesional, evitando la discriminación en cuanto a promociones entre hombres y mujeres.

Se propone la realización de campañas de sensibilización para acceder a nuevos yacimientos de empleo, a sectores en los que las mujeres estamos subrepresentadas y que generan mayores oportunidades de empleo, en definitiva romper estereotipos que posibiliten una mayor demanda educativa por parte de las mujeres que posibilite su acceso a sectores y profesiones técnicas más cualificadas y remuneradas.

También se plantea negociar la incorporación en los convenios de una cláusula que señale que todas las leyes o modificaciones legislativas que se aprueben sean de aplicación inmediata, con ello mejoramos la información y difusión a trabajadoras y trabajadores de las mejoras legislativas que se produzcan.

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral, consideramos que debe mejorarse normativamente algunos aspectos, que ponen de manifiesto la desigualdad en el uso de los tiempos de mujeres y hombres; deberían abordar cuestiones tales como:

- La flexibilización de los horarios laborales.
- La promoción de acciones formativas dentro de la jornada laboral.
- La mejora de infraestructuras sociales: escuelas infantiles, centros de día y residencias para mayores, etc.
- Avanzar hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, favoreciendo medidas que incentiven a los hombres a hacer uso de los permisos y excedencias establecidas para el cuidado de menores y personas dependientes. Esta situación favorecerá la eliminación de estereotipos que sitúan a las mujeres como centro de atención de las responsabilidades domésticas y familiares, mejorando las posibilidades de acceso y promoción laboral de las mujeres.

b) PARTICIPACION Y SENSIBILIZACION. El impulso de la participación sindical de las mujeres

- Promover, incentivar e impulsar una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación de convenios y en los distintos órganos de representación sindical con el fin de asegurar o mejorar el tratamiento de medidas de igualdad en los distintos ámbitos de negociación.

- Impulsar la participación de las mujeres en los procesos de elecciones sindicales, para que se presenten como candidatas en los centros de trabajo y para formar parte de los Comités de empresa y Secciones Sindicales.

- Mejorar el conocimiento y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las compañeras y compañeros que integran los distintos ámbitos y órganos negociadores. Conocer, asumir y defender que la desigualdad por razón de sexo, debe entenderse como un problema social cuya mejora repercute no sólo en las mujeres sino también en los hombres y en definitiva en la sociedad en su conjunto.

- Mejorar la difusión de las políticas de igualdad del sindicato y la comunicación en materia de igualdad entre las distintas organizaciones del sindicato, mediante una mayor visualización de las distintas estrategias, materiales y recursos de que se dispone, de forma que lleguen de manera efectiva al conjunto de delegados y delegadas sindicales, trabajadores y trabajadoras. Consideramos que aunque en el sindicato existe cuantiosa información respecto a situación sociolaboral de las mujeres, estrategias de empleo, políticas de formación, propuestas de mejora, etc., sin embargo, no están suficientemente difundidas.

2

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

P O N E N C I A

LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES EN COMISIONES OBRERAS

José Luis Sánchez García. Secretario Confederal de Organización de CCOO

Los datos de los últimos cuatro años nos permiten constatar un crecimiento afiliativo y una mayor participación de las mujeres en Comisiones Obreras. Ahora hay más afiliadas y más delegadas sindicales y en buena parte el crecimiento de la organización se ha producido por el acercamiento de las trabajadoras.

En el año 2003 había 308.421 afiliadas (el 31,9% del total). En 2007 se contabilizan 375.869 afiliadas (el 34,4% del total). Antes, estaban en el umbral del 30% y ahora han sobrepasado la "masa crítica" de presencia, lo que asegura que se den las condiciones para lograr una mayor proyección de las políticas de género en la actuación sindical. Desde 2003 a 2007 se han afiliado al sindicato más mujeres que hombres, lo que es indicativo del interés y motivación de las trabajadoras por la participación sindical, en primer término, y de la valoración positiva de las actuaciones del sindicato en materias vinculadas a los problemas generales de las mujeres, en segundo lugar. El cómputo global de esa afiliación nos dice que se han afiliado 67.448 mujeres y 57.210 hombres, más de 10.200 mujeres más. Es decir, más de 46 mujeres al día en estos últimos 4 años se han afiliado.

En términos globales, la tasa de afiliación masculina es más alta que la femenina, pero la tendencia afiliativa de los tres últimos años es mayor en mujeres que en hombres. Esto se comprueba en todas las federaciones y territorios, donde con carácter general crece más la afiliación de mujeres. En once territorios y seis federaciones se crece, además, por encima de la media (34,4%). Esto es importante y significativo, porque hay federaciones en las que crecer por encima de la media es muy complicado. Por edades, de las 375.000 afiliadas, aproximadamente 55.800 son menores de 30 años, es decir, una sexta parte de la afiliación femenina.

A 31 de agosto de 2007, pendientes de algunos procesos electorales y aún por contabilizar resultados, el balance es digno de resaltar: 113.030 personas elegidas (de las cuáles 32.706 son mujeres, un 28,9% de representación en las empresas). En diciembre se superarán las 120.000 personas. La diferencia con el otro sindicato mayoritario es de más de 6.600 personas, entre delegados y delegadas. Casi un tercio de la representación en las empresas, 9.831 delegadas (21,3%) trabajan en empresas de menos de 50 personas. Las restantes 22.875 delegadas, un 34,1%, lo hacen en empresas de más de 50 personas en plantilla. Con respecto a la participación de mujeres en las elecciones sindicales, sobre un censo total de 7.120.000 votantes a priori, 2.551.000 son mujeres (el 35,8%). Pero realmente sólo votan 4.621.936 personas, de las cuáles 1.651.000 (el 35,7%) son mujeres. Por tanto se da un mayor peso relativo de las mujeres en la participación electoral efectiva.

Estos datos reflejan: una mayor afiliación femenina, la consolidación de las candidaturas de Comisiones Obreras y un mayor acercamiento a las trabajadoras. Son datos que, de alguna manera, revalidan el trabajo y compromiso por alcanzar la igualdad de género. Además, plantean un reto al sindicato: la oportunidad y necesidad de avanzar hacia una representación paritaria en las estructuras, lo que supondría una mejor valoración y visibilidad de las trabajadoras y un avance en la aplicación de la transversalidad de género en la política sindical.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Señalamos algunas posibles causas que dificultan la afiliación y participación de las mujeres.

En primer lugar, la existencia de un desencanto generalizado en materia social y política que afecta indistintamente a hombres y mujeres y condiciona la afiliación y el compromiso sindical.

Por otra parte, las mujeres suelen estar en condiciones laborales más precarias que los hombres, por lo que el coste de las cuotas mensuales pueden suponer una dificultad para afiliarse, la no identificación con una acción sindical y organizativa que no parece especialmente dirigida a su integración, la ausencia de reivindicaciones específicas en los convenios colectivos; dificultades en los canales de comunicación entre las estructuras orgánicas del sindicato y las bases, etc. pueden constituir un obstáculo para el acercamiento de las mujeres al sindicato.

En relación a la incorporación de mujeres a nuestras listas electorales, se han puesto de manifiesto los siguientes problemas:

- El sindicato es un ámbito profundamente masculinizado donde la actividad no se adecua a los horarios o jornadas laborales y la conciliación de las tres vidas, laboral, personal y familiar, resulta todavía una quimera. Un sindicato atractivo para las mujeres debería considerar la posibilidad de ajustar sus tiempos de actividad a los tiempos de vida y trabajo de las personas.
- Existen sectores en los que todavía la presencia de las mujeres es muy escasa, lo que significa que la dificultad para encontrar candidatas se agrava notablemente.

A pesar de que en algunos ámbitos se han puesto en marcha diferentes estrategias, como la realización de campañas dirigidas específicamente hacia mujeres, se han programado visitas a los centros de trabajo a fin de animarlas a la participación sindical, e incluso se ha experimentado con la creación de redes para fomentar mayores niveles de implicación sindical, lo cierto es que no se han conseguido los resultados perseguidos.

CONCLUSIONES

Sobre la identificación de las causas o motivos que dificultan la incorporación de las mujeres a los puestos de responsabilidad o participación en los congresos, se puso de manifiesto el desconocimiento que la mayoría de las personas afiliadas tienen de la estructura de nuestra organización.

Se llegó a la conclusión de que las presiones derivadas de las tensiones existentes entre las diferentes sensibilidades políticas en más ocasiones de las deseables tienen como consecuencia la marginación de los temas de igualdad.

Por último, la práctica totalidad de las mujeres presentes han manifestado su más absoluto desconocimiento del nuevo modelo congresual. Se afirma que no ha existido información ni debate sobre el mismo y por tanto se desconoce si se han introducido modificaciones o elementos correctores para propiciar una participación adecuada de las mujeres. Se plantea que, ante la necesidad de aprobación del reglamento del Congreso, es necesario participar en su elaboración para garantizar una presencia efectiva de las mujeres en el proceso y unos resultados adecuados en materia de representación de mujeres y hombres.

Posibles propuestas para intentar resolver los problemas planteados:

- Organizar un trabajo continuo, permanente y personalizado en las secciones sindicales de los propios centros de trabajo.
- Dirigir formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto a responsables de las secciones sindicales como a los equipos de extensión destinados a la atención de centros de trabajo donde no sea posible la constitución de dichas secciones sindicales.
- Trabajar con el objetivo de conseguir la afiliación inmediata de todas aquellas personas que han resultado elegidas como representantes sindicales bajo nuestras siglas.
- Plantear alternativas para acercar al sindicato a determinados colectivos o grupos de mujeres, que pueden no estar recibiendo la atención suficiente, tales como el colectivo de personas inmigrantes, especialmente a las mujeres o mujeres jubiladas que en muchos casos, desconocen la existencia de una federación de pensionistas.
- Difundir las ventajas de la atención sindical a las personas afiliadas frente a las que no lo están.
- Establecer un modelo estadístico ajustado y adecuado para integrar la perspectiva de género (cuántas somos, donde estamos y con qué responsabilidades en las distintas organizaciones).
- Promover Servicios Jurídicos con formación e información en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

CONCLUSIONES

- Tener en cuenta los problemas específicos de las mujeres, es decir, incorporar la perspectiva de género, no sólo en los documentos y materiales que se realicen sino en nuestra actividad sindical cotidiana.
- Fomentar la creación de redes que permitan la interrelación de las mujeres, y formar grupos mixtos de trabajo para transmitir nuestra información.
- Informar, en los propios centros de estudio, a las personas que cursan formación profesional (futuros trabajadores y trabajadoras) de la importancia de la diversificación profesional con un doble objetivo: llevar a cabo procesos de sensibilización sindical en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incidir en una orientación laboral que supere los roles tradicionales establecidos.
- Aplicar y desarrollar los objetivos que sobre género e igualdad se aprueban en los diferentes procesos congresuales.
- Asumir en el próximo proceso congresual el compromiso de realizar una campaña permanente y colectiva en materia de igualdad.
- Garantizar una presencia efectiva de mujeres en los procesos congresuales y favorecer con medidas adecuadas unos resultados que ofrezcan una representación equilibrada de mujeres y hombres.

3

POLÍTICAS DE GÉNERO

P O N E N C I A

PROPUESTAS CONFEDERALES PARA EL AVANCE DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desarrollo del Programa de Acción del 8º Congreso Avanzando en la transversalidad de las políticas de género

Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO

1. PROGRAMA DE ACCIÓN

En el 8º Congreso, tras la reflexión y el análisis de las actuaciones realizadas por la Secretaría Confederal de la Mujer, nos hemos ratificado en la importancia y fuerza de **la igualdad de trato y no discriminación** como principio en todos los ámbitos, especialmente en el laboral. "***La igualdad de trato*** *ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes del Estado español, a través de las distintas directivas aprobadas. El reconocimiento legal y efectivo de este derecho es imprescindible en un contexto laboral en el que la diversidad está cada vez más presente entre la población trabajadora, una diversidad positiva en si misma que, sin embargo, se ve acompañada de discriminación y de desigualdad"*[8].

Si partimos de un riguroso análisis de la realidad laboral de las mujeres en nuestro país, el **reto** de nuestro trabajo sindical será:

- Conseguir la plena igualdad en el empleo entre hombres y mujeres, sin disonancias en las tasas de actividad y empleo.
- Romper la precariedad laboral.
- Incluir la perspectiva de género en todas las políticas sindicales.
- Aumentar la participación de mujeres en todos los ámbitos.
- Reducir la segregación profesional.
- Eliminar las diferencias retributivas.
- Mejorar la adecuación de los tiempos de trabajo.

Intentaremos superar este reto mediante un **Plan de Trabajo** articulado en torno al Plan de Acción que aprobó el 8º Congreso Confederal de nuestro sindicato, cuyos **objetivos** vienen definidos por las siguientes **actuaciones:**

8 Programa de Acción. Documentos aprobados en el 8º Congreso Confederal de CCOO.

- Fomentar la **participación** de las mujeres en la **toma de decisiones** (órganos de dirección, de representación y procesos congresuales).
- Garantizar la **perspectiva de género** en las políticas sindicales, impulsando la transversalidad de género en la Acción Sindical.
- Exigir la **igualdad de retribución y contractual**.
- Intensificar las negociaciones confederales sobre **Igualdad de Oportunidades**.
- Sistematizar y optimizar la **difusión de la revista "Trabajadora"**.

Nuestra finalidad es conseguir entre todos y todas que la **transversalidad** de género sea una realidad y que la asunción de los criterios de género alcance a todas las estructuras de la organización, y por extensión, a toda la sociedad, con lo que nos sentimos comprometidas como partícipes y responsables de su desarrollo.

"El lugar de una mujer en la sociedad marca su nivel de civilización"
(ELIZABETH CADY STAUTON)

La Secretaría Confederal de la Mujer prestará atención a todos los colectivos de **mujeres** y con especial dedicación a aquellos que se encuentran en **situaciones más desfavorecidas: mujeres inmigrantes, desempleadas, mayores, jóvenes, víctimas de acoso y todas aquellas que se encuentren en situación de emergencia.**

Consideramos esencial **crear redes de mujeres sindicalistas entre las diferentes estructuras del sindicato** para fomentar el debate y el intercambio de información, como cauce de participación y reivindicación. Para ello mantendremos **reuniones periódicas con las personas responsables de Federaciones y Territorios,** con el fin de unificar criterios y favorecer la acción sindical de CCOO.

La información es una herramienta fundamental en el logro del conocimiento, nos facilita a formar opiniones con criterios más amplios y por lo tanto en la toma de decisiones. Por esta razón, resulta fundamental mantener actualizadas:

- La base de datos de **sentencias.**
- La base de datos de **mujeres sindicalistas.**
- La base de datos de **conflictos.**
- El estudio y análisis **de convenios**.
- La recopilación y sistematización de **normativa y legislación** en materia de igualdad y conciliación promulgada por los distintos organismos y administraciones.
- Seguimiento de los **Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y los de Prevención de la Violencia contra las Mujeres**.
- Análisis de **censos y estadísticas** de la participación y representación de hombres y mujeres en el Sindicato.

Para que el grado de cumplimiento de los objetivos sea el previsto, procuraremos una gestión eficaz y eficiente de los recursos, en el conjunto de actuaciones de la Secretaría Confederal de la Mujer.

Los recursos de la Secretaría Confederal de la Mujer han de garantizar:

- **La distribución** de la revista ***"Trabajadora"***, como un medio eficaz para la difusión de nuestra política de género y en defensa de la igualdad de trato y no discriminación.
- **Formación sindical**, específica y de calidad en la temática de género para el personal de las Secretarías de la Mujer.
- **Ediciones de estudios** relacionados con el desarrollo e innovación de las políticas de género.
- **Presencia** de la Secretaría Confederal de la Mujer en las actividades propias y transversales oportunas que se realicen en conjunto de la Confederación.
- Adquisición y mantenimiento de **fondos documentales y bibliográficos**.

2. ACCIONES DE LA SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS APROBADOS EN EL 8º CONGRESO DE CCOO.

En estos cuatro años hemos incluido la perspectiva de género en los planos organizativos y políticos y hemos obtenido resultados; incremento de la afiliación femenina, de la participación de las mujeres en los órganos de dirección, de su presencia en la elecciones sindicales, etcétera. Debemos proseguir firmemente en este trabajo, reforzando la cooperación entre Secretarías para implementar las propuestas e iniciativas, intensificando los esfuerzos en torno al objetivo del acceso de las mujeres al empleo estable y al de la eliminación de las diferencias retributivas[9].

1 Para: "Aumentar la participación en la empresa"[10]

Instrumentos de intervención y evaluación: ***Los planes de trabajo deben integrar objetivos específicos para incorporar mujeres y jóvenes. Tiene hoy especial relevancia que consigamos una mayor incorporación de las mujeres, tanto en la vida interna del sindicato como en la representación en los órganos unitarios***[11]**.**

Plan de Trabajo de la SC de la Mujer:

- La información derivada de los censos que sea integrada en el Registro Confederal de Secciones Sindicales, deberá ser segregada por sexos.
- En la elaboración y propuestas de políticas encaminadas a la mayor incorporación de las mujeres a los órganos de representación y participación del sindicato, institucionales o de las trabajadoras y trabajadores; cooperará la Secretaría Confederal de la Mujer.

2 Para: "Ampliar la afiliación"

Objetivos: *Promover la participación de mujeres... en la actividad sindical, en los órganos de dirección y en las mesas de negociación.*

Instrumentos de intervención y evaluación: *Informar a través de los medios de comunicación propios del sindicato en las diferentes organizaciones. Dirigiéndose de forma diferenciada a colectivos específicos, por ejemplo, mediante la distribución individualizada de la revista Trabajadora.*

Propuestas de actuación: *Continuaremos promoviendo la incorporación de las mujeres a la acción sindical, de forma que con su afiliación contribuyan no sólo a reforzar el sindicato sino a la transformación social necesaria para asegurar su acceso al empleo, la igualdad de trato en el mismo y la conciliación de la vida laboral con la personal.*
Para ello, seguiremos impulsando acciones positivas que faciliten su acceso a los órganos de dirección y de representación, además de otras medidas, medios y formas de trabajo, que favorezcan su participación en la vida sindical y permitan conciliar la actividad sindical con la vida laboral y personal.

Plan de Trabajo de la SC de la Mujer:

- Los equipos de atención, para incrementar la participación del sindicato en la empresa, estarán formados por hombres y mujeres.
- En la elaboración de los protocolos de acogida para la afiliación que se elaboren, se introducirán aspectos de género (plan de igualdad, igualdad de trato, no discriminación, etcétera).
- Mediante acuerdo en el Consejo Confederal, se monitorizará la distribución de la revista *"Trabajadora".*
- Se promoverá la participación de las mujeres en los Consejos del sindicato.
- Desarrollaremos acuerdos que promuevan la conciliación de la vida laboral, sindical y personal en el sindicato.

3 Para: "Actuar con eficacia y transparencia"

Objetivos: *Basar nuestras formas de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación, y establecer una gestión integrada de los recursos que utilizamos.*

Propuestas de actuación: *Para avanzar en la solidaridad y eficacia de nuestros recursos organizativos: reforzar sectores débiles y federaciones, que generan empleo pero tienen menor densidad sindical, con déficit de tamaño y desequilibrios entre remas en un mismo ámbito territorial. Aumentar la capacidad de actuación de los cuadros sindicales: movilidad, renovación, especialización y formación.*
Consideramos la formación sindical como algo transversal y fundamental para el apoyo y la estrategia sindical que debemos desarrollar.

9 Programa de Acción. Documentos aprobados en el 8º Congreso Confederal de CCOO.
10 Objetivo 1 del Programa de Acción. Los siguientes títulos que van precedidos por la palabra Para, corresponden al resto de Objetivos.
11 *Ibidem*

Instrumentos de intervención y evaluación: ***La Confederación elaborará un Plan de Formación Sindical para los representantes y dirigentes sindicales, de carácter estable y no dependiente de subvenciones públicas inciertas. Dicho plan tendrá en cuenta, además de la parte común, las especificidades de los destinatarios del mismo. Se prestará especial atención a los temas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, estableciendo módulos específicos transversales.***

Plan de Trabajo de la SC de la Mujer:

- Desde la Secretaría de la Mujer se coordinará con el Gabinete de Prensa Confederal, al objeto de incorporar noticias sobre conciliación de la vida laboral y personal, discriminación, violencia o la no aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades.
- Se participará en la programación de los circuitos de formación sindical con el objeto de incorporar la perspectiva de género.

4 Para: "Potenciar la Negociación Colectiva"

Objetivos: *Garantizar una amplia red de seguridad y hacer de ella la tarea básica del sindicato.*

Propuestas de actuación: *Promover las medidas y cláusulas necesarias para conseguir avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prestando especial atención a las relacionadas con el empleo, la formación, la promoción, las retribuciones, la clasificación profesional, la protección a la maternidad y a la paternidad, la lactancia, el cuidado de personas dependientes, la conciliación de la vida laboral y personal, y el acoso sexual.*

Instrumentos de intervención y evaluación: ***Promoviendo la participación de las mujeres y de los jóvenes en todo el proceso de negociación para que sean protagonistas de sus reivindicaciones. Reforzando el papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y del sindicato, en tanto que negociador y firmante de los mismos.***

Las organizaciones territoriales, con la participación activa de las correspondientes federaciones en su ámbito, promoverán... la creación de observatorios sobre la negociación colectiva, la búsqueda de ejemplos de buenas cláusulas y prácticas, así como la formación sindical para quienes abordan la negociación colectiva, especialmente en materias como el empleo y la contratación, salud laboral, formación profesional, igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación por edad, discapacidad, etnia, etcétera.

Plan de Trabajo de la SC de la Mujer:

- En colaboración con la Secretaría correspondiente y los servicios de la Confederación, se elaborará un registro temático de los convenios. Para detectar fórmulas discriminatorias y proponer las correcciones necesarias y para desarrollar medidas tendentes a lograr la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; la igualdad de trato y la no discriminación. Este registro posibilitará establecer estrategias para promover medidas en defensa de la Igualdad de Oportunidades.
- Los observatorios sobre Negociación Colectiva deberán ser participados por hombres y mujeres.

5 Para: "Fomentar un tejido productivo sostenible y de calidad"

Objetivos: *Aumentar la calidad y seguridad del empleo, hacer el trabajo más productivo, para hacer que la innovación y la responsabilidad social estén presenten en las empresas.*

Propuestas de actuación: *Creación de servicios públicos de atención a las personas dependientes, como medida horizontal para favorecer una mayor presencia de las mujeres en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar de ambos sexos, frente a incentivos generalizados a la contratación de mujeres –siempre dependiente de la voluntad de las empresas.*

- *Garantizar la salud y seguridad laboral a través de la implantación de la cultura preventiva de riesgos laborales, de la participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas... Los objetivos prioritarios… proteger la salud de la población trabajadora, especialmente ante los riesgos químicos, los riesgos psicosociales (incluido el acoso moral) y las lesiones musculoesqueléticas, en particular de las trabajadoras sometidas a riesgos específicos (reproducción, embarazo y lactancia, acoso sexual, enfermedades profesionales en actividades feminizadas).*
- *Exigir el cumplimiento de las normas de contratación, de igualdad y no discriminación en el trabajo, de prevención de riesgos laborales y medioambientales. Actuar mediante la intervención sindical, y reclamar la actuación de las distintas Administraciones Públicas y de la Inspección de trabajo en la programación de actuaciones de control sistemáticas y coordinadas.*

Plan de Trabajo de la SC de la Mujer:

- Desarrollar campañas confederales a favor de la creación de servicios para la atención integral de las personas con dependencias.
- Formar e informar sobre la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género en colaboración con las Secretarías de Salud Laboral y Acción Sindical.

6 Para: "Exigir la responsabilidad social de las empresas"

Objetivos: *En la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.*

Propuestas de actuación: *El cumplimiento de los derechos básicos del trabajo. El empleo, su calidad y las consecuencias que sobre ambos tienen los cambios técnicos y organizativos en la empresa. La salud y seguridad en el trabajo. La igualdad de trato y la no discriminación. El reconocimiento del papel de las mujeres en la producción de bienes y servicios y en el progreso social, reforzando su participación en los procesos de negociación y en los ámbitos de toma de decisiones. La inversión en formación y cualificación de os trabajadores y trabajadoras.*

Plan de Trabajo de la SC de la Mujer:

- Participar activamente en los trabajos que se desarrollen desde la confederación para identificar los ámbitos de intervención del sindicato respecto a la responsabilidad social de las empresas.

7 Para: "Trabajar por la igualdad de trato en el empleo". Y combatir la discriminación laboral

Este objetivo contempla las acciones más determinantes y prioritarias que ha de desarrollar la Secretaría de la Mujer.

Objetivos: *Promover el pleno empleo de calidad y converger con los objetivos europeos. Reconocer la diversidad y defender unas condiciones y derechos sociolaborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.*

Propuestas de actuación:

- *Promover la igualdad de trato en el empleo y en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras.*
- *Aumentar la participación laboral de las mujeres, incorporando medidas preferentes en los planes de empleo, así como a través de los convenios colectivos.*
- *Reclamar y promover una Ley de Acciones Positivas para la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo (transposición y desarrollo de la Directiva 2002/72/CE).*
- *Reducir la segregación profesional de las mujeres, promoviendo su formación profesional y el reconocimiento de su cualificación.*
- *Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas.*
- *Mejorar la adecuación de los tiempos de trabajo (*Modificación y mejora de la Ley de Conciliación).

Instrumentos de intervención y evaluación:

- *Trabajar en todas las organizaciones del sindicato bajo los principios de transversalidad y cooperación* (Actuación coordinada de las diferentes Secretarías para la puesta en marcha de las distintas actuaciones).
- *Promover la participación equilibrada de las mujeres en la representación de CCOO en los marcos generales de negociación y concertación social.*
- *Desarrollar los compromisos acordados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (desarrollo de objetivos del Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso confederal, Plan de Actuación contra la violencia de género aprobado en 2002) estableciendo anualmente un campo de actuación prioritario y balance anual que serán debatidos y aprobados por el Consejo Confederal.*

Plan de Trabajo de la SC de la Mujer:

- Desarrollar campañas divulgativas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades y la eliminación de la discriminación salarial, en el acceso al empleo, en la promoción y en la contratación.
- Desde la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, introducir medidas específicas para la integración, estabilidad y promoción de las mujeres en el mercado laboral y para la conciliación de la vida familiar y laboral. La difusión de estas propuestas se hará mediante campañas permanentes para el fomento del empleo femenino; así como la denuncia del empleo irregular y sin derechos.

- Estas medidas serán abordadas desde los principios de transversalidad y cooperación entre las diferentes Secretarías que se vean implicadas en la acción sindical.
- La Secretaría de la Mujer, desarrollará actividades de participación, debate y difusión de las campañas, a través de los Plenarios de las diferentes Secretarías territoriales y de federación.

8 Para: "Desarrollar la responsabilidad política de los poderes públicos, consolidando y ampliando los sistemas públicos de protección social"

Objetivos: *En defensa de la cohesión social, con plena participación democrática y para mejorar las prestaciones sociales. Impulsar prioritariamente los servicios sociales de atención a las personas dependientes, las políticas de apoyo a la infancia y a la familia, las políticas contra la exclusión social, la protección de las personas desempleadas que carecen de rentas alternativas.*

Propuestas de actuación:

- *Reivindicar un mayor desarrollo del Estado Social, especialmente en servicios sociales y sociosanitarios, políticas de apoyo a la infancia a la familia, lucha contra la exclusión social...*
- *Afrontar las modificaciones derivadas de las nuevas formas de organización del trabajo y desarrollo profesional, de la integración laboral de las mujeres, de la ampliación de los colectivos dependientes... Además, impulsar el tratamiento de los regímenes especiales en su convergencia con el Régimen General, asegurando la relación adecuada entre cotizaciones y niveles de protección; ... análisis y propuestas de mejora del Régimen General de Empleadas de Hogar, especialmente a la luz del nuevo empleo creado en la atención domiciliaria de personas dependientes...*
- *Promover políticas de apoyo a las familias, de protección de la infancia y apoyo a los padres... Dar preferencia a la creación de equipamientos, de escuelas infantiles y a las prestaciones por hijo, .extender los servicios de proximidad e invertir en la atención a personas dependientes, desarrollando servicios y equipamientos sociales con recursos y medios suficientes...*
- *Reclamar y promover una Ley Integral contra la Violencia de Género que contemple estrategias y medidas transversales en los diferentes ámbitos (educativo, social, laboral, sanitario, medios de comunicación, etc.). Combatir esta situación promoviendo la intervención y la cultura de la prevención a través de la formación e información (de profesionales que atiendan a las víctimas y del conjunto de la población trabajadora), desde la negociación colectiva y desde la movilización.*

9 Para: "Contribuir a reforzar el sindicalismo europeo e internacional"

Objetivos: *Comprometernos con el desarrollo de la Europa política y social. Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales y los sindicatos de los países menos desarrollados para construir un mundo con derechos.*

Propuestas de actuación: *Apoyar, fortalecer y, en su caso, renovar los instrumentos del diálogo social, la negociación colectiva y las relaciones laborales de ámbito europeo. En el campo del diálogo social, sin olvidar otras muchas iniciativas importantes, conviene destacar, el desarrollo legislación sobre igualdad de trato.*

Instrumentos de intervención y evaluación: Promover la participación de las mujeres y de los jóvenes en los distintos ámbitos de internacionales, asegurando su participación en las delegaciones del sindicato en los distintos ámbitos de representación y actividad.

CONCLUSIONES POLÍTICAS DE GÉNERO

Dada la amplitud de contenidos de este Taller, en la revisión y puesta en común hemos priorizado determinados objetivos.

A la pregunta común realizada para el análisis de los distintos objetivos antes señalados ¿Consideras que este objetivo seguirá siendo pertinente en futuras planificaciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres? La respuesta ha sido unánime: sí. Los objetivos siguen siendo pertinentes; debemos seguir trabajando para lograr la igualdad de hombres y mujeres.

Observamos diferencias tanto en la participación como en el logro de los distintos objetivos si quien interviene lo hace desde la Confederación hasta la Ejecutiva nacional, o si quien interviene es la sección sindical de cualquier empresa o cualquier administración. Las diferencias se dan, por ejemplo, en temas como la participación en programas con respecto a igualdad o en el trabajo con sectores desfavorecidos. Por ejemplo, las ejecutivas nacionales están representadas en todos los ámbitos y las ejecutivas de un sindicato comarcal no.

Respecto al **Primer Objetivo: "Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones (órganos de dirección, de representación y procesos congresuales**)", se apuntan las siguientes cuestiones:

- No se respeta la proporcionalidad, aunque también el panorama es distinto según qué órganos. Por ejemplo, en las ejecutivas sí se contempla bastante bien, y existe una sensación de malestar si no se cumple; sin embargo, no es lo mismo en otros cargos de representación. Habitualmente no se exige y no se cumple esa proporcionalidad.

Aspectos en los que debe incidirse más para motivar a las mujeres:

- El cambio de horarios en las reuniones y concreción de las mismas. Adaptemos los tiempos de las reuniones y los horarios de las mismas para que se hagan lo más concisas posibles y se fije un tiempo de inicio y un tiempo de término.
- Igualdad de trato como objetivo. Más acciones positivas, con presupuesto fijado. Hay quejas de que muchas acciones no se han podido hacer por falta de presupuesto.
- Facilitar más formación sindical y de género.
- La necesidad de que las mujeres ejerzan su liderazgo, favorecer su empoderamiento.
- No defraudar con nuestro discurso. El ejercicio de la responsabilidad sindical es importante para luego tener la representación de las mujeres y también la participación.
- Crear redes de mujeres.

CONCLUSIONES

- Que los equipos de extensión sean atractivos. Cuando un sindicato se acerca a una empresa, a una sección sindical, es importante que en el equipo haya mujeres y hombres.
- Normativizar más las candidaturas. Que no vayan todas las mujeres de suplentes y todos los hombres de titulares, que la alternancia se cumpla.

Respecto al **Cuarto Objetivo: "Intensificar las negociaciones confederales sobre igualdad de oportunidades":** En concreto, nos hemos referido a la atención a colectivos de mujeres en situaciones más desfavorecidas, mujeres inmigrantes, desempleadas, mayores, jóvenes, víctimas de acoso y todas aquellas que se encuentran en situación de emergencia.

- La atención cambia si el nivel es Unión Comarcal, Ejecutiva Nacional o secciones sindicales.
- Se preguntó sobre el sector de la prostitución, porque había habido una participación en determinado momento y a partir de ahí se había ido dejando hablar del tema y se piensa que habría que retomarlo.
- Valoración sobre las actuaciones realizadas por la Confederación, en general no llegan demasiado, pero se dijo que en la página web del sindicato había una excelente documentación al servicio de todos y que sólo hay que buscarla.

Respecto al **Quinto Objetivo de "Sistematizar y optimizar la difusión de la revista *Trabajadora*",** se vierten las siguientes opiniones**:**

- Se habla de la excelente aceptación que tiene la revista "Trabajadora", incluso por nuestros compañeros, a veces de compañeros que no son del sindicato o que son de otros sectores.
- Pedimos que se difunda a todos los chicos y chicas del sindicato, hubo propuestas en cuanto que llegase a ejecutivas y a determinados órganos, en general se trata de promover que la revista consiga llegar a todas y a todos.
- Sigue siendo una medida de acción positiva y es interesante mantenerla, todavía, con este contenido. Sería interesante que la distribución se hiciese más regular.

Jornadas de mujeres sindicalistas

Madrid
6 y 7 de febrero de 2008

POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO SINDICAL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SALUD LABORAL

6febrero2008

10,30 h.	Recepción participantes Presentación **Carmen Bravo Sueskun.** Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO
11,30 h.	• "Medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva" **Ignacio Fernández Toxo.** Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO • "Desigualdades de género y salud: Estrategias sindicales" **Joaquín Nieto.** Secretario Confederal de Salud Laboral de CCOO **Neus Moreno.** Responsable del Departamento de Salud Laboral de la CONC.
13,00 h.	• "Buenas prácticas en empresas: Algo de qué hablar: planes de igualdad" **Carme Torres.** Secretaria de la Mujer de CCOO en BBVA. • "La acción sindical: estrategia para la igualdad en CREMONINI" (Catering AVE) **Gema Perujo**. Secretaria de la Mujer de CCOO. Sector Ferroviario Estatal (FCT).
14,00 h.	Comida
15,30 h.	Trabajo en grupos **TALLER 1:** Igualdad de oportunidades en la Negociación Colectiva Coordinación: Esmeralda Sanz, Equipo Secretaría Confederal de la Mujer. **TALLER 2:** La dimensión de género en la Salud Laboral Coordinación: Susana Brunel, Equipo Secretaría Confederal de la Mujer.
17,30-18,00h	Elaboración conclusiones de los talleres

7febrero2008

9,30 h.	Exposición de las conclusiones de los talleres realizados a cargo de las portavoces de los grupos de trabajo.
11,30 h.	Café
12,00 h.	DEBATE
13,00 h.	Clausura de las Jornadas **Carmen Bravo Sueskun.** Secretaria Confederal de Mujer de CCOO.

1

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

P O N E N C I A

LAS MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ignacio Fernández Toxo, Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO

Evolución de la negociación colectiva en materia de igualdad

- Llevamos bastantes años incluyendo en los criterios confederales para la negociación colectiva propuestas para combatir la discriminación laboral de las mujeres.
- Desde el primer Acuerdo interconfederal, el ANC-2002, se intensificaron las iniciativas y propuestas, tanto en el marco confederal como en los sectores y empresas.
- Además de la progresiva inclusión de cláusulas positivas en los convenios y acuerdos colectivos y la paulatina eliminación de cláusulas obsoletas y discriminatorias, la acción sindical por la igualdad de trato y oportunidades también ha llegado al ámbito judicial, cuando la reivindicación y la negociación no daban resultados, consiguiendo algunos importantes logros que, posteriormente, se han incorporado a la normativa legal.
- El esfuerzo y constancia de CCOO en el proceso de negociación y tramitación parlamentaria de la Ley de Igualdad ha permitido mejorar, de forma substancial, los planteamientos iniciales del Gobierno y superar el profundo rechazo empresarial.
- El ANC-2007 y sobre todo su prórroga para 2008 han incluido algunos nuevos criterios y recomendaciones en materia de igualdad, que deben ayudarnos a sortear las reticencias empresariales.
- Los criterios de CCOO para la negociación colectiva en 2007 iban, sin duda, mucho más allá de los que se pudieron consensuar con las patronales, siendo nuestro objetivo que en 2007, a pesar de ser un año de transición en cuanto a la

implantación y desarrollo de la Ley de igualdad, se intentara aprovechar el impulso que la aprobación de la Ley nos ofrecía para ir abriendo camino en la negociación colectiva a los nuevos derechos legales y a nuevos objetivos sindicales.

- Un año de transición que debía ser aprovechado para divulgar los nuevos derechos y preparar a nuestras organizaciones para afrontar el reto que supone la obligación legal de negociar medidas y planes de igualdad.
- La evolución de las cláusulas de igualdad en los convenios colectivos es un indicador de la importancia que va adquiriendo esta materia:
  - En 1998, las cláusulas de igualdad alcanzaban al 14,4% de los convenios registrados por el MTAS y al 31,8% de los trabajadores y trabajadoras cubiertos por dichos convenios.
  - En 2007, estas cláusulas se encuentran en el 24% de los convenios y afectan al 57% de las plantillas.
  - A estas cifras hay que añadir el personal que presta servicios para las AA.PP., que cuenta con el reconocimiento de nuevos derechos en igualdad de oportunidades y en relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, establecidos en el Plan Concilia y en el Estatuto Básico.
- Más importancia tiene el salto cualitativo en los contenidos de las cláusulas que se firman y los acuerdos específicos que, iniciados hace unos pocos años, están alcanzando importancia significativa en algunos sectores, aunque en otros apenas aparecen.

La negociación colectiva de 2007

- Con la aprobación de la Ley de Igualdad en marzo de 2007, entraron en vigor un conjunto de nuevos derechos laborales y la mejora de otros ya existentes, si bien la medida que mayor trascendencia tiene sobre la negociación colectiva (la obligación de negociar medidas y planes de igualdad) quedaba pospuesta, en la práctica, a los convenios que se negociaran en 2008.

- Con estas condiciones, decíamos que 2007 sería un año de transición, ya que los convenios que cerraran la negociación con posterioridad a la aprobación de la Ley podrían y deberían adecuar los contenidos del convenio a la nueva legislación pero no se podría exigir la obligación de negociar medidas (allí donde no existían) ni planes de igualdad (allí donde la Ley obliga).

- No obstante, como la norma legal no impide que la dinámica contractual pueda avanzar en el tratamiento de las materias que las partes consideren y que la propia Ley deriva a su tratamiento en la negociación colectiva, ya en 2007 se han firmado convenios y acuerdos colectivos que recogen algún tipo de regulación y/o compromisos en relación a los Planes de Igualdad.

Una primera aproximación a los resultados de la NC en 2007

- A pesar de que la inmensa mayoría de los convenios de 2007 ya habían iniciado las negociaciones al aprobarse la Ley de Igualdad, una serie de convenios se han hecho eco de la misma; bien con referencias expresas, bien incluyendo medidas y conceptos establecidos en la Ley. Convenios que, en algunos casos, son muy significativos, por el volumen de plantilla incluida en su ámbito o por su influencia sectorial y territorial.

- Aunque la Ley de Igualdad puede favorecer una mayor receptividad al tratamiento de esta materia en la negociación colectiva, es la iniciativa y capacidad sindical lo más determinante para garantizar que se aborde y conseguir que los convenios y acuerdos colectivos recojan adecuadamente y mejoren, en lo posible, los contenidos laborales de la normativa legal.

- Del seguimiento realizado sobre noticias e informes sindicales, plataformas reivindicativas, acuerdos y convenios, se puede deducir que, aunque el objetivo de la igualdad de género está presente en la actividad de todas las organizaciones de CC.OO., la intensidad y generalización con que se aborda es muy diferente. Los problemas que pueden motivar esta situación son también diferentes y deben exponerlos las propias organizaciones.

- En convenios y acuerdos colectivos de sectores y empresas muy diferentes, han negociado medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; en unos casos, recogiendo todo o parte de lo establecido en la Ley; en otros, introduciendo además mejoras significativas. Por el contrario, hay convenios que han establecido algunas medidas con una redacción confusa o limitativa del derecho legal; en otros se han adaptado correctamente algunas cláusulas pero han dejado otras con contenidos superados por la ley y algunos han derivado a una Comisión de Igualdad o a la C. Paritaria la adaptación del convenio a las nuevas normas legales, incluida la Ley de Igualdad. Es habitual que estos convenios también hayan regulado sobre acoso sexual y moral y sobre derechos laborales de trabajadoras víctimas de violencia de género.

- A título de ejemplo y sin entrar en valoraciones, señalamos algunos convenios sectoriales que han regulado un amplio conjunto de medidas de igualdad: Convenio General de Banca; Convenio General de la Industria Química; Sector de Industrias transformadoras de plásticos de la provincia de Valencia; Convenio estatal de la Industria del Calzado; Convenio interprovincial de Marroquinería, Cueros Repujados y similares; Convenio para los establecimientos financieros de crédito.

- Algunos convenios han acordado medidas que, directa o indirectamente, ayudarán a superar las diferencias retributivas:
  - eliminación de las categorías o niveles más bajos;
  - fijación de un salario mínimo de referencia sectorial;
  - incrementos adicionales para los salarios más bajos;
  - equiparación de categorías feminizadas con otras con mayor presencia de hombres;
  - revisión de la clasificación profesional o implantación y mejora del sistema de carrera profesional.

- La negociación de planes de igualdad se encuentra recogida, hasta ahora, en pocos convenios y acuerdos.

- Los convenios sectoriales que han abordado este tema, generalmente han optado por la creación de una Comisión de Igualdad sectorial o por dar competencias a la Comisión Paritaria para que definan como debe implementarse la negociación en el ámbito de las empresas de más de 250 trabajadores; en otros, la definición de qué es un plan de igualdad, sus contenidos básicos y la obligación de negociar en el ámbito de la empresa ha quedado expresamente recogida en el texto del convenio y en algunos han optado por comprometerse a negociar un plan de igualdad sectorial.

- Los convenios de empresa que han tratado sobre el Plan de Igualdad, lo posponen a su negociación a través de una Comisión de Igualdad o de la Comisión Paritaria, recogiendo en algunos casos la definición legal, las materias sobre las que negociaran, la realización previa del diagnóstico y, en algunos casos, establecen plazos para la constitución de la Comisión e inicio de las actuaciones.

- Los Planes de Igualdad firmados hasta la fecha se han establecido mediante Acuerdos colectivos, en empresas sujetas a convenios sectoriales estatales. Las empresas son: Banco SCH; Banesto y Rural Servicios Informáticos, S.C. En los tres casos, habían firmado en años anteriores un Acuerdo de Conciliación y contaban con una Comisión de Igualdad que ha realizado un diagnóstico y ha negociado el contenido del Plan.

- Durante 2007 se han seguido produciendo negociaciones en torno a acuerdos de igualdad (en la línea iniciada dos años atrás), como desarrollo de compromisos adquiridos en convenios sectoriales y de empresa, negociaciones realizadas a través de las Comisiones de Igualdad a las que se les encomendó esta tarea.

- De estas negociaciones han salido la firma de nuevos Acuerdos: Protocolos para la prevención del acoso sexual y moral (Carrefour; Seguros Allianz; Caixa

Ontinyent; pendiente de firma el de Supermercados Sabeco); licencias y permisos (Conserjería de Educación y Ciencia de Andalucía; Personal Docente de los Centros Privados Concertados); y un amplio Acuerdo de igualdad y conciliación en La Caixa que incluye también el compromiso de negociar un Plan de Igualdad y protocolos para situaciones de acosos sexual y moral; entre otros acuerdos aún pendientes de localizar pero de los que noticias sindicales informan de su conclusión.

- También hay negociaciones abiertas que próximamente pueden concluir en acuerdos de diferente amplitud y materias.

- En relación a la utilización de un lenguaje no sexista, no se ha producido ningún avance en cuanto a los textos de los convenios y acuerdos colectivos y, por el contrario, sigue extendiéndose en ellos la cláusula que advierte de que todo el contenido del convenio afecta por igual a hombres y a mujeres, salvo que expresamente se especifique otra cosa, añadiendo que el uso del "masculino genérico" se hace para evitar "complejidad" a la lectura del convenio o por "economía de lenguaje"; cláusula que desde la Confederación consideramos inadecuada y para la que, desde los Criterios de NC 2007 y 2008 y en la Guía elaborada por la S. de la Mujer, se ofrecen diversas alternativas viables contando con la voluntad política de visibilizar a las trabajadoras en aquellas normas que regulan sus condiciones de trabajo.

- Sí se han producido avances en el lenguaje escrito en las plataformas y hojas informativas de las organizaciones de CC.OO., así como en la representación gráfica en carteles, prensa interna y páginas web, aunque aquí también se encuentran actuaciones muy dispares dentro de cada organización.

- Es conveniente advertir que son todavía muchos los convenios y acuerdos colectivos que no responden a la orientación sindical de garantizar la igualdad de género y la eliminación de las discriminaciones laborales, a pesar de la relevancia que para CCOO tiene este objetivo y ser parte activa en gran parte de los convenios que se negocian.

- Los factores que impiden que obtengamos mejores resultados son múltiples y variados; en algunos casos ajenos a nuestra responsabilidad y en otros superiores a nuestra capacidad para promover los cambios que perseguimos.

- No obstante, tenemos un amplio margen de mejora de la eficacia de nuestra acción sindical, si sabemos utilizar bien y de forma sistemática todos los instrumentos legales que hemos contribuido a crear y las herramientas internas de las que nos hemos dotado para identificar y corregir las desigualdades discriminatorias que perviven en el ámbito laboral.

Nuestros objetivos para 2008

- Los objetivos y criterios para negociar medidas y planes de igualdad en 2008 están recogidos en el documento aprobado por el Consejo Confederal en noviembre de 2007, y en los documentos que algunas organizaciones federales y territoriales de CCOO han aprobado en sus órganos de dirección.
- Aquí nos interesa resaltar algunos elementos de reflexión que puedan servir para activar en todas nuestras organizaciones y estructuras, con responsabilidad en la negociación colectiva, el máximo interés porque la negociación colectiva de 2008 refleje un nuevo punto de inflexión en nuestra lucha contra las desigualdades y discriminaciones por razón de género.
- La tendencia creciente de firmar convenios con una duración temporal alta implica, a estos efectos, que si no se generaliza en los convenios de 2008 la actualización de cláusulas desfasadas con respecto a derechos legales; no se acomete la negociación de los planes de igualdad o no se suscriben compromisos de llevar estas actuaciones a efecto lo antes posible durante la vigencia del convenio, llegará el plazo previsto en la Ley de Igualdad (2011) para evaluar los resultados y nos encontraremos con que un gran número de convenios no han tomado las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su ámbito de aplicación.
- La iniciativa sindical debe empezar por una buena preparación de la negociación, previa revisión de los contenidos del convenio que son necesarios actualizar y definiendo las prioridades y objetivos sobre los que hay que poner el acento; formando en las materias más complejas (diagnósticos, protocolos o procedimientos, medidas de acción positiva, sistemas de evaluación, etc.) a las personas encargadas de la negociación; garantizando la presencia significativa de mujeres en las mesas negociadoras en representación de CCOO; utilizando el asesoramiento especializado cuando se considere necesario,..
- Si la negociación del Plan de Igualdad se deriva a una Comisión, es responsabilidad sindical asegurar que la Comisión se constituya y funcione de manera regular, activando los instrumentos legales existentes si se produce una actitud dilatoria por parte de la empresa o se bloquea la negociación.
- Mejorar los sistemas internos para el seguimiento y la evaluación de la negociación colectiva (incluidos los acuerdos, medidas y planes de igualdad).

CCOO *Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales*

- Con la puesta en marcha del Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC), herramienta informática que estará dentro del Sistema Integrado de Gestión de la Información Sindical (SIGIS) de la C.S. de CCOO y que permitirá al conjunto de las organizaciones de CCOO el acceso y tratamiento de datos estadísticos procedentes de la Base de Datos de Convenios Colectivos del MTAS, así como el acceso, tratamiento y gestión de información cualitativa (convenios y acuerdos colectivos; arbitrajes; sentencias judiciales; actas; notas; informes; balances; estudios; etc.), con la posibilidad añadida de relacionar la información contenida en el SINC con la que figura en las Bases de datos de EE.SS., de afiliación, centros de trabajo, mapa organizativo, etc. ya incluidas en el SIGIS.
- Con el mantenimiento y reforzamiento de la actividad de las estructuras encargadas de la NC (Secretarías de Acción Sindical) y de la realización de estudios cualitativos (Fundaciones; Gabinetes de Estudios; Observatorio de la Negociación Colectiva).

- Instar a la Administración a vigilar de forma efectiva el cumplimiento de las normas laborales relativas a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, a través de actuaciones como:

  - Instrucciones a la Dirección General de Trabajo y a los organismos laborales autonómicos encargados del registro oficial de los convenios y acuerdos colectivos, para efectuar un de control de legalidad específico en relación a los contenidos laborales de la Ley de Igualdad.
  - Modificar la Hoja Estadística de los Convenios Colectivos que nutre la Base de Datos del MTAS para incluir un conjunto de nuevos campos que permitan hacer un seguimiento de las medidas y planes de igualdad.
  - Realizar campañas amplias y periódicas de la Inspección de Trabajo, en centros de trabajo de todo el Estado, para controlar la aplicación efectiva de la normativa legal y convencional en materia de igualdad de trato y no discriminación y detectar, en su caso, posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

CONCLUSIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1 Aplicación del principio de transversalidad y participación de mujeres en la negociación colectiva.

a. Mujeres en las mesas de negociación.

A pesar de que los datos sobre las elecciones sindicales indican un claro incremento del número de delegadas, la impresión es que siguen siendo pocas las mujeres que participan directamente en las mesas de negociación, desafortunadamente no contamos con datos precisos que nos permitan contrastar esta idea.

Y esta misma falta de datos es la que nos obliga a mantenernos en el nivel de las impresiones al afirmar que:

- la presencia de mujeres en el sindicato fomenta la afiliación de más mujeres,
- si una mujer ostenta la responsabilidad de la secretaría general o la de acción sindical fomenta la presencia de mujeres en las mesas de negociación,
- y el incremento de mujeres con responsabilidad en las secciones sindicales vuelve a incidir positivamente sobre la participación femenina en las mesas de negociación.

Entre las dificultades con las que tropiezan las mujeres para participar en el sindicato, se señalaron las siguientes: reuniones excesivamente largas; problemas con los tiempos de trabajo a la hora de convocar las reuniones; la gran atomización de los convenios que se está generando; y los habituales problemas que implican los desplazamientos, tanto en el interior de los territorios como el desplazamiento que puede suponer una responsabilidad a nivel estatal, que se agudizan para las mujeres debido a las dobles y triples jornadas que soportamos.

Por otra parte, considerando que ya hay un número muy significativo de mujeres trabajando en el sindicato, parece necesario generar una renovación de los cargos, la sensación es que siempre están y negocian los mismos. En este punto se generó un debate sobre la necesidad de establecer la paridad de género en las mesas de negociación. Hay sectores en los que, quizás, no pueda cumplirse con esta paridad, pero parece importante que esté recogida.

b. Comunicación y trabajo compartido entre las secretarías de acción sindical y mujer

La obligación introducida por la nueva normativa de negociar medidas dirigidas a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha supuesto un punto de inflexión en este punto. Se advierte una mayor preocupación, ya no sólo entre las mujeres, por incorporar en los convenios medidas que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras.

CONCLUSIONES

En términos generales sí existe comunicación entre las secretarias de la mujer y las de acción sindical en las diferentes federaciones y territorios. Sin embargo, las secretarías de acción sindical parecen no tener confianza sobre los criterios sindicales de las secretarías de la mujer, excepto cuando al frente de las primeras se encuentra una mujer, esta presencia femenina favorece claramente la transversalidad, la inclusión de medidas de igualdad en los convenios colectivos.
La introducción de medidas de acción positiva o la mejora de los textos convencionales desde una perspectiva de género, depende casi exclusivamente de las secretarías de la mujer. En muchas ocasiones tampoco se solicita un repaso completo del convenio colectivo desde esta perspectiva, sino que a las responsables de las secretarías de la mujer se les facilita únicamente el apartado específico del convenio que se considera de su competencia. No se produce, pues, la necesaria transversalidad de género en el conjunto del contenido del convenio.

Además, la frecuente falta de sensibilidad de los compañeros que negocian para solicitar la información o el asesoramiento necesario para incluir mejoras en el convenio o acuerdo en relación a una materia que desconocen, ha ocasionado redactados absolutamente nefastos incluso en apartados tan “específicos” y comunes como son los de permisos, licencias, violencia de género, acoso, etc. En cualquier caso, y aun cuando determinados derechos se conozcan, el conocimiento de una parte de la materia no exime de la petición de la ayuda necesaria para la parte que se desconoce.

c. Obstáculos al desarrollo de la transversalidad de las políticas de género en la negociación colectiva.

El principal obstáculo es que no se tiene claro el concepto de la transversalidad del género como principio.

En segundo lugar, la fragmentación de los convenios colectivos dificulta la aplicación del principio de transversalidad en todo su contenido. A la Secretaría de la Mujer se le asignan, generalmente, los apartados de permisos, conciliación y, en estos momentos, acoso sexual y planes de igualdad. Se considera que la responsable de la secretaría de la mujer es una especialista en género, pero no se la ve como sindicalista, cuando realmente la secretaría de la mujer es, entre otras cosas, una secretaría de acción sindical. De modo que cuando hablamos como sindicalistas e introducimos la perspectiva de género en el global del discurso o en el global de un convenio, llegamos a producir un bloqueo en los compañeros que nos escuchan.

d. Estrategias para aumentar la efectividad de la negociación colectiva como instrumento para la igualdad.

La estrategia más importante es la formación en género obligatoria e impartida de forma piramidal para toda la estructura, empezando por los órganos de dirección.

En segundo lugar, incrementando la presencia de mujeres en los grupos de trabajo, grupos de extensión y mesas de negociación.

Y en tercer lugar, estrechar la colaboración con las mujeres que trabajan en otras secretarías, así como con aquellas que en el pasado tuvieron una responsabilidad sindical que ahora no ostentan y que permanecen en el sindicato. Se trata de seguir generando la red de mujeres en el seno de nuestra organización.

2 Instrumentos de intervención y evaluación de la negociación colectiva.

a. Nivel de seguimiento de la negociación colectiva con una perspectiva del género.

Entre los objetivos del Programa de Acción se menciona la promoción de "instrumentos estables de análisis, evaluación y negociación que van más allá de la firma de un convenio"; a las federaciones se les responsabiliza de una revisión de los textos de los convenios previa a su negociación, así como de la realización de balances periódicos de la negociación colectiva. El objetivo final es conseguir que ningún convenio, pacto o acuerdo contenga cláusulas discriminatorias directas o indirectas.

En este sentido, la conclusión a la que se llega es que no se realiza una lectura de los convenios colectivos previa a su negociación, se añaden nuevos redactados sin revisar lo anterior, de modo que a veces, por ejemplo, llega a duplicarse la regulación de determinadas materias, en un artículo del convenio de forma incorrecta y en el nuevo acorde a los últimos cambios legislativos.

Por otra parte, aunque es cierto que se realizan informes periódicos del análisis de la negociación colectiva, en líneas generales no se alcanzan los objetivos propuestos en los documentos congresuales. Se hace, en general, un seguimiento formal de la negociación colectiva, pero sin llegar hasta sus últimas consecuencias, teniendo en cuenta que estas cláusulas discriminatorias pueden condicionar totalmente la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Las estrellas de la negociación colectiva continúan siendo jornada y salario, y nuestros compañeros y las pocas compañeras que negocian, no terminan de darse cuenta de que las cláusulas de igualdad son también jornada y salario. Las cuestiones de género no están sistematizadas o, nuestros compañeros, no quieren que estén sistematizadas. Su normalización depende de las voluntades y no se está en ello. En estos análisis se echan en falta variables que sirvan para detectar las cláusulas discriminatorias directas o indirectas.

El problema estriba en que casi siempre son las secretarías de la mujer las que hacen este trabajo y, en muchas ocasiones, estas secretarias tienen una evidente falta de recursos, sobre todo si las comparamos con otras, con frecuencia cuentan únicamente con personal voluntario. De tal forma, que es más fácil contar con un segui-

CONCLUSIONES

miento y una evaluación bastante más precisa de materias relativas, por ejemplo, a la salud laboral, que realizar la detección y el seguimiento de cláusulas de discriminación por sexo sobre todo si se trata de discriminaciones indirectas.

Es evidente que la regulación convencional ha mejorado en determinadas materias tales como, por citar alguna, los derechos de las parejas de hecho, llegándose incluso a especificar en algunos convenios que estas parejas puedan ser de igual o distinto sexo. Pero no es menos evidente que aún no se han conseguido erradicar las cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos, en los que todavía perviven aspectos tan anacrónicos como el de la dote, o denominaciones de las categorías profesionales que continúan teniendo un sentido peyorativo para las trabajadoras, denominaciones que se mantienen en sucesivos convenios a pesar de que, muchas veces, son detectadas por las secretarias de la mujer y advertidos con tiempo suficiente para su corrección los compañeros que negocian el convenio.

Pensamos que hay que actuar con contundencia con respecto a todas estas situaciones. No podemos olvidar el diálogo con nuestros compañeros, con las comisiones o juntas negociadoras, pero actuando de una manera contundente. Nos parece importante que se esté produciendo un fomento de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, pero en general falla la estructura orgánica.

Se aportan como recomendaciones:

- Mejorar la coordinación entre las secretarias de Acción Sindical y de la Mujer.
- Darle a la negociación de cláusulas de acción positiva la importancia que le corresponde.
- Lograr una clara implicación de las organizaciones en la lucha por la igualdad.
- Denunciar con contundencia el claro incumplimiento de las Organizaciones en este aspecto.

b. Herramientas de actuación para avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El sindicato cuenta con herramientas para ayudarnos a avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, algunas muy buenas como la *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Herramientas que, a menudo, son muy valoradas fuera de la Organización.

Casi todas estas herramientas, que en general merecen una valoración muy positiva, se producen directamente por las Secretarías de la Mujer o a iniciativa de las mismas. Y si bien estos instrumentos se conocen y utilizan, a tenor de los resultados observados, se concluye que no se aplican correctamente, su uso requiere trabajo y muchas veces formación; además, se apunta cierta carencia en la tirada, la distribución no suele llegar a todos.

También se valora muy positivamente el intercambio de información entre las distintas secretarias de la Mujer, tanto territoriales como de las Federaciones, aunque convendría hacerlo de una manera más sistemática.

c. Jornadas, campañas de divulgación, formación y debate para promover la igualdad de trato y oportunidades.

Son numerosas las jornadas de divulgación, formación y debate que se han desarrollado y continúan desarrollándose para promover la igualdad de trato y oportunidades, algunas de ellas con muy buen nivel de participación y la concurrencia de expertas y expertos en la materia. Además de las jornadas convocadas y organizadas por CCOO, hemos sido invitadas a participar en distintos eventos externos, sobre todo en el ámbito universitario.

En el último periodo, la aprobación de la ley de igualdad ha generado un gran número de jornadas centradas en el avance de su conocimiento, fundamentalmente, en relación a los Planes de Igualdad. Y nuestra organización se ha tensado, precisamente, a partir de la entrada en vigor de la ley de igualdad, sobre todo, porque las y los negociadores de convenios colectivos necesitan información fiable sobre su contenido. La ley de igualdad introduce cambios en veintiocho normas legales y, por tanto, es necesario contar con información correcta.

Ahora, tendríamos que encontrar mecanismos adecuados para mantener esta tensión y utilizarla para superar en los convenios colectivos los derechos establecidos por ley.

3 Medidas introducidas en la negociación colectiva para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

a. Los criterios de negociación colectiva confederales en relación a la igualdad y su traslación a las federaciones y territorios.

En principio, los criterios de negociación confederales en relación a la igualdad entre mujeres y hombres llegan a las diferentes organizaciones, sobre todo a sus órganos de dirección, pero se trasladan de forma desigual a la acción sindical debido a las peculiaridades de las Federaciones y Territorios, al diferente talante y nivel de formación y sensibilidad en género de las personas que tienen la responsabilidad en la materia, así como al desigual grado de comunicación y trabajo compartido por las secretarias de la Mujer y de Acción Sindical de cada organización.

Además, la dificultad de la transmisión de los contenidos aumenta a medida que se desciende en los diferentes niveles de la organización, alcanzado el punto máximo de dificultad en las Secciones Sindicales, dado que los compañeros en muchas ocasiones no tienen la formación en género requerida, máxime si se trata de sectores muy masculinizados que requieren más sensibilización sobre igualdad y género.

CONCLUSIONES

Al margen de las complicaciones que nuestro modelo organizativo comporta, la valoración de los criterios confederales es positiva, se consideran adecuados al menos en términos teóricos, y que funcionan bien entre los cuadros sindicales sensibilizados en género, que suelen coincidir, aunque no siempre, con cargos en comisiones ejecutivas. Pero, debido a la falta de formación en políticas de igualdad en los niveles inferiores, se reclaman normas más concretas que faciliten la traslación de los criterios a los convenios colectivos, parece necesario impregnar a toda la organización en esos valores o, al menos, a quienes tienen la responsabilidad de la negociación, quizás mediante el establecimiento de una formación sindical básica en igualdad de oportunidades específicamente dirigida a todas y todos los negociadores.

De cualquier forma, se considera que sería bueno contar con un "mapa de género" que nos diera una aproximación más exacta no sólo de cómo estamos llevando a cabo esos criterios hasta su plasmación final, sino también de cómo están conformadas por sexo las mesas de negociación, las comisiones paritarias y los órganos de dirección del sindicato. Parece que si bien la paridad está cercana en algunas organizaciones, en los órganos superiores podrían corregirse algunas proporciones, como es el caso, por ejemplo, de los Consejos, en los que la representación de mujeres es muy baja.

b. Las plataformas de negociación.

Determinar en qué medida la elaboración de las plataformas de negociación de los convenios colectivos obedece a los criterios de negociación confederales es una cuestión harto difícil.

Son bastantes las organizaciones que establecen anualmente sus propios criterios de negociación colectiva, normalmente a partir de los criterios confederales, de modo que la materia que nos ocupa se verá ampliada en algunos casos (como en Fiteqa, por ejemplo), y recortada en otros (como ocurre en Aragón). Si, por lógica, quienes negocian convenios sectoriales siguen los criterios de su federación, la influencia de los criterios confederales en la negociación sectorial, dependerá del respeto que a los mismos hayan tenido cada una de las organizaciones a la hora de redactar los suyos.

Por otra parte, es evidente el peso que en este proceso tienen la situación específica del sector afectado y la implantación sindical en el mismo, está claro que no es igual negociar un convenio en Textil que en Agroalimentaria o en Actividades Diversas. Y estos factores tienen una incidencia aún mayor cuando lo que vamos a negociar es un convenio o acuerdo de empresa.

Además, y como siempre, también son determinantes el nivel de feminización del sector o empresa correspondiente, el trabajo de las mujeres en la elaboración de las plataformas, así como el nivel de sensibilización con las políticas de igualdad y la formación que en esta materia tengan nuestros representantes en las mesas de negociación.

Finalmente, sería necesario que las propuestas para la negociación relativas a la igualdad de oportunidades tengan el carácter de prioritarias, de modo que se garantice su presencia en todas las plataformas de negociación colectiva y su permanencia en la mesa de negociación hasta el final del proceso.

c. La negociación de medidas y planes de igualdad como prioridad sindical.

La priorización de las medidas y planes de igualdad en la acción sindical no es en absoluta homogénea entre las diferentes Federaciones, mientras que aquellas que ya venían trabajando en este sentido desde hace tiempo sí se considera una materia prioritaria (Fiteqa, Comfia,…). En las que tienen más dificultades para transversalizar el género en la negociación colectiva (Agroalimentaria…) se observan diferencias entre lo que ocurre en la negociación de convenios sectoriales estatales y de empresas grandes, en los que pueden presionar más directamente las secretarías de la mujer, y la ausencia de esta materia en la negociación de convenios sectoriales provinciales y de empresas de menor tamaño.

En determinados ámbitos la prioridad sólo se asume por la obligatoriedad que la ley de igualdad impone para negociar estas materias. Este apremio legal unido al desconocimiento que la mayoría de los negociadores varones tienen del tema, ha generado un importante incremento del número de consultas a las secretarías de la mujer acerca de los aspectos que la ley de igualdad remite a la negociación colectiva, tanto voluntarios como obligatorios, sobre todo en relación a la regulación y puesta en marcha de los planes de igualdad.

En cualquier caso parece generalizado tanto el avance como el esfuerzo que se está realizando en la formación, difusión y explicación desde los órganos federales y territoriales de lo que la aprobación de la ley de igualdad implica de cara a la negociación colectiva, lo que debería provocar, como consecuencia lógica, un reforzamiento de las áreas (secretarías de la mujer, formación, gabinetes jurídicos, etc.) que actualmente soportan esta sobrecarga de trabajo.

d. Principales logros alcanzados a través de la negociación colectiva.

Los avances más evidentes en los textos convencionales se producen en la inclusión, cada vez más frecuente, de cláusulas genéricas de igualdad o declaraciones de principios generales, muchas veces sin hacer un repaso del resto del redactado para corregir aspectos tan sencillos de controlar como son los posibles desfases con respecto a la legislación vigente en relación a los permisos y licencias.

También se advierte un avance significativo en cuanto a la creación o voluntad de crear comisiones de igualdad; en el establecimiento de la intención u obligación, dependiendo de si se trata de un convenio de empresa o sectorial, de negociar planes de igualdad; así como en la regulación del acoso sexual y, en menor medida, del acoso por razón de sexo, mediante protocolos para la prevención y la actuación ante situaciones de este tipo.

CONCLUSIONES

Más difícil y lento es el avance en medidas que incidan directamente en las condiciones laborales que producen las desigualdades entre mujeres y hombres, la marcha de estas medidas no sigue el mismo ritmo que las declaraciones de principios y/o intenciones.

La reducción de la desigualdad retributiva existente entre hombres y mujeres es, quizás, el aspecto más difícil de tratar y atajar, no sólo por las resistencias empresariales a emprender acciones que conllevan un evidente coste económico, sino por la dificultad que supone detectar estas desigualdades y, más aún, llegar al convencimiento de que se trata de situaciones discriminatorias. Por fortuna, son prácticamente inexistentes los convenios con cláusulas directas de discriminación salarial, en el plano formal no se producen desigualdades: las tablas salariales fijan un mismo salario para cada una de las categorías y/o grupos profesionales.

Más difícil resulta la detección de discriminaciones salariales indirectas producidas, fundamentalmente, a la existencia de pluses o complementos salariales que la empresa asigna voluntaria y discrecionalmente, y sobre los que la representación legal de las y los trabajadores tienen poca capacidad de control; y por la no equiparación salarial de categorías feminizadas con otras masculinizadas de equivalente valor, aspecto éste estrechamente relacionado con la definición de los puestos de trabajo, por lo que quienes negocian los convenios deberían tener una formación específica sobre esta materia ya que el vínculo entre la definición de puestos de trabajo y la retribución es directo.

A pesar de esta dificultad son varios los ejemplos positivos fruto del trabajo en este sentido: tras una huelga, las trabajadoras de la limpieza de Valencia consiguieron la equiparación de la categoría profesional de *"mujer de la limpieza"* a la de "*peón*", con la consiguiente subida salarial para la categoría feminizada; la Fecoht también ha conseguido reclasificar algunas ocupaciones feminizadas como, por ejemplo, a las "camareras de piso" *de Málaga;* o incidir en las diferencias salariales mediante la introducción de pluses salariales específicamente dirigidos a determinadas categorías profesionales feminizadas, por ejemplo, en los convenios sectoriales provinciales de hostelería de Segovia y Valladolid, se recoge un plus para "camareras y camareros de piso"; en Fiteqa se está intentando introducir un cambio en el Nomenclator de Confección y géneros de punto para corregir una desigualdad que afecta negativamente a las trabajadoras.

En cuanto al acceso de las trabajadoras al empleo, si se advierten iniciativas, sobre todo desde la Federación Minerometalúrgica, para fomentar la contratación de mujeres en sectores muy masculinizados: en la industria del automóvil, en el sector energético (empresa Elcogas), o en la industria del acero (empresa Tumesa).

Más complicado aún resulta localizar buenos acuerdos en pro de la estabilidad y promoción profesional de las trabajadoras, y ello a pesar de que son relativamente frecuentes los acuerdos por la estabilidad en el empleo, en términos generales, o para priorizar el paso de trabajadores contratados a tiempo parcial a jornada completa, de los que sólo indirectamente se benefician las trabajadoras.

CONCLUSIONES

En relación a la segregación laboral, otro de los aspectos característicos de nuestro mercado laboral y base de numerosas desigualdades por género, sólo se tiene constancia de tímidas iniciativas, más próximas a las declaraciones de intenciones que a los acuerdos concretos por romper la actual segregación ocupacional.

Finalmente, en cuanto a los aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, son bastante frecuentes los convenios colectivos y acuerdos de empresa que introducen mejoras sobre la legislación vigente en relación a los permisos, las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas dependientes e, incluso, la introducción de permisos no retribuidos para hacer frente a este tipo de contingencias. Sin embargo, se ha avanzado poco en la inclusión de medidas para incentivar la corresponsabilidad, es decir, dirigidas específicamente a los trabajadores varones para que hagan mayor uso de los derechos a permisos y licencias destinados al cuidado de personas dependientes; se trataría de ir introduciendo medidas de acción positiva dirigidas a los varones hasta conseguir que a los empresarios les dé lo mismo contratar a un hombre que a una mujer.

Mucho más cuesta avanzar en la flexibilización de la jornada, sobre todo cuando de trabajos en cadena se trata; tradicionalmente la flexibilidad de la jornada ha estado asociada a la disponibilidad del trabajador, confundiendo flexibilidad con elasticidad, con lo que, lejos de facilitar la conciliación, ha sido y sigue siendo un obstáculo a salvar por la negociación colectiva mediante fórmulas para limitar por convenio colectivo esta disponibilidad horaria.

Por último, se advierten avances en el empleo de un lenguaje no sexista en los convenios y acuerdos, avances muy lentos y no exentos de una dificultad mayor de lo que cabría esperar de una medida que, en principio, no comporta cambios de contenido. Fiteqa es probablemente la federación que más ha trabajado en relación a este problema y de su experiencia se desprende que, ni contando con todos los medios necesarios, resulta fácil rehacer un redactado que lleva muchos “funcionando” y cuando la contraparte carece por completo de una perspectiva de género.

Otra cuestión es la efectividad real de las acciones acordadas, es evidente que su eficacia dependerá directamente de la medida en que seamos capaces de hacerlas cumplir. Capacidad que estará en función de la correlación de fuerzas existente en cada sector o empresa en concreto, de nuestra implantación en el ámbito en cuestión, así como de la composición de nuestra sección sindical y de la mesa de negociación. En este sentido, es fundamental la presencia de mujeres en las mesas de negociación o que, en su defecto, los compañeros demanden el asesoramiento de personas expertas porque el nivel de sensibilización de los hombres en relación a la igualdad de oportunidades, no se acompaña de la necesaria formación para defenderla con argumentos en un proceso de negociación, es por esto que en la actualidad, obligados a negociar esta materia por ley y conscientes del déficit que arrastran, recurren en mayor medida que en el pasado a las secretarías de la mujer.

CONCLUSIONES

e. Las Comisiones de Igualdad.

Existe consenso general en la consideración de las Comisiones de Igualdad como un buen instrumento para el fomento de la igualdad, si bien no son el único, el papel que habitualmente se les asigna podría ser ejercido también por las comisiones paritarias.

Últimamente se está produciendo un incremento del número de comisiones de igualdad constituidas o en vías de constitución, aunque no en la medida que sería deseable, en cualquier caso, teniendo en cuenta la reciente entrada en vigor de la ley de igualdad, se confía en que durante el año 2008 se produzca un auténtico despegue de este tipo de órganos.

En este aspecto como en todos los anteriores, no se produce un proceso de implantación homogéneo en las organizaciones: mientras que algunas federaciones (Fiteqa…) no tienen la más mínima duda sobre el aumento de estas comisiones y sobre los beneficios de su existencia, en otras federaciones (Minerometalúrgica…) no se tiene tan claro este desarrollo; y otro tanto ocurre entre las organizaciones territoriales, mientras en unas Comunidades Autónomas (Cataluña, País Vasco, …) se constata el incremento de estas comisiones, no ocurre lo mismo en otras (Castilla La Mancha).

f. Obstáculos a la inclusión de medidas de acción positiva en los convenios y/o acuerdos de empresa.

Los principales obstáculos para lograr la inclusión de medidas de acción positiva en convenios colectivos y acuerdos de empresa son:

- La resistencia de la patronal.
- La falta de formación en igualdad de oportunidades de los negociadores, tanto de la parte empresarial como sindical.
- La poca importancia que la mayoría de los negociadores siguen otorgando a la desigualdad por género.
- La poca presencia de mujeres en las mesas de negociación.
- Y la falta de un mapa de situación real.

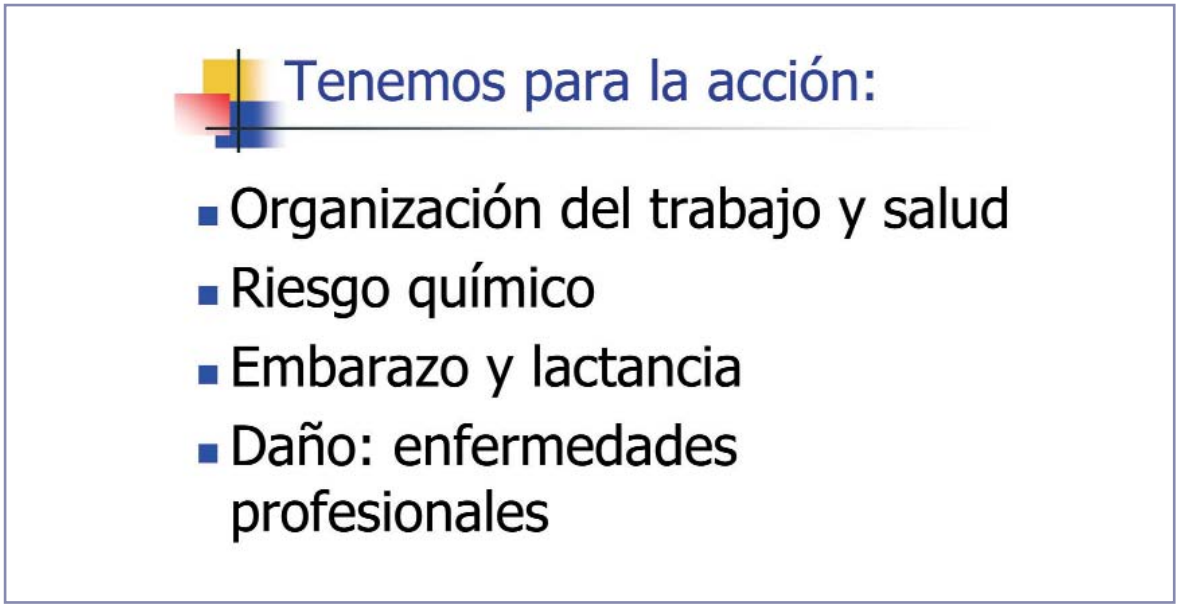
2

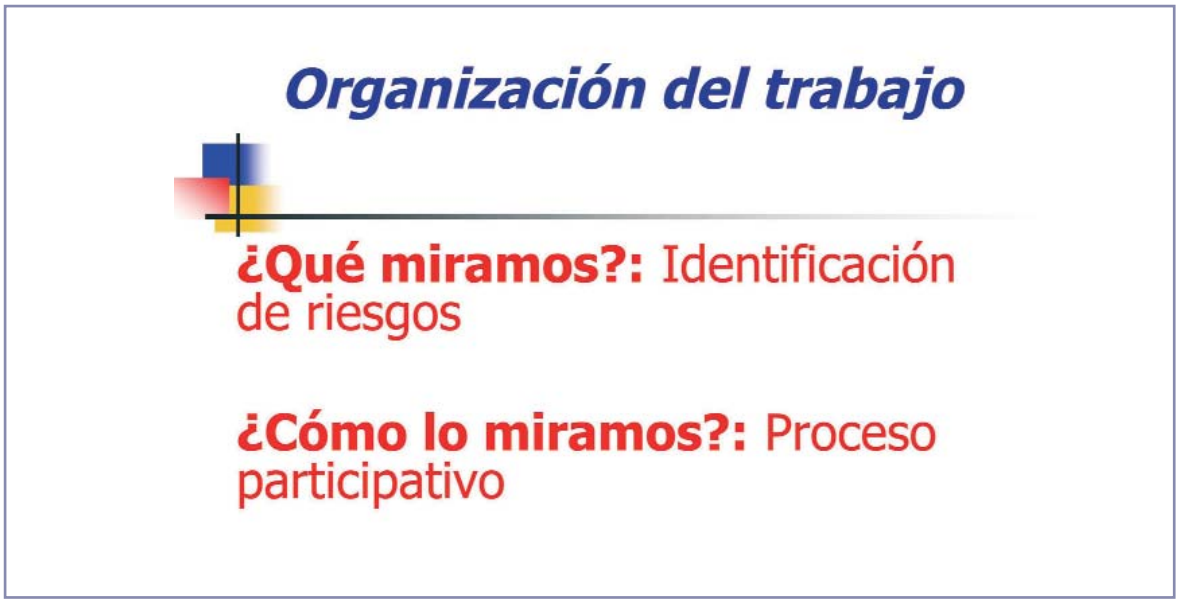
SALUD LABORAL

P O N E N C I A

DESIGUALDADES DE GÉNERO Y SALUD: ESTRATEGIAS SINDICALES

Joaquín Nieto, Secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO
Neus Moreno, Responsable del Departamento de Salud Laboral de la CONC





Factores psicosociales: dimensiones de la organización del trabajo que afectan la salud

ISTAS 21

- **Exigencias psicológicas**, cantidad y calidad.
- **Aspectos potencialmente positivos del trabajo**: influencia, control sobre los tiempos de trabajo, posibilidades de desarrollo, sentido.
- **Las relaciones humanas en el trabajo**: posibilidades de relación, apoyo social, sentimiento de grupo.
- **Las compensaciones** que obtenemos cambio del esfuerzo: seguridad, estima, salario.
- **La doble presencia**

¿Qué miramos? Istas21

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS (5)
- Exigencias cuantitativas
- Exigencias cognitivas
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder emociones
- Exigencias sensoriales

ASPECTOS POSITIVOS (5)
- Influencia en el trabajo
- Posibilidades de desarrollo
- Control sobre el tiempo de trabajo
- Significado del trabajo
- Integración en la empresa

RELACIONES HUMANAS (8)
- Previsibilidad
- Claridad de rol
- Conflicto de rol
- Calidad de liderazgo
- Apoyo
- Refuerzo
- Posibilidad de relacionarse
- Sentimiento de grupo

RECOMPENSAS (2)
- Inseguridad
- Estima

- Doble presencia

Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en población asalariada española, mujeres y hombres. ISTAS, 2007			
	Mujeres (3667)	Hombres (3766)	Total (7433)
Doble presencia alta	26,32	5,12	15,28
Exigencias psic. cuantitativas altas	11,03	12,38	11,73
Exigencias psic. sensoriales altas	26,57	33,88	30,38
Exigencias psic. cognitivas altas	28,21	35,60	32,07
Exigencias psic. emocionales altas	15,57	17,50	16,57
Esconder emociones altas	25,02	24,23	24,61
Influencia baja	38,96	36,61	37,74
Control sobre tiempos de trabajo bajo	39,63	32,23	35,77
Posibilidades de desarrollo bajas	28,06	21,97	24,89
Sentido del trabajo bajo	12,62	9,64	11,07
Integración en la empresa baja	29,21	26,01	27,54
Claridad de rol baja	6,59	4,82	5,67
Conflicto de rol alto	19,88	22,75	21,38
Previsibilidad baja	16,71	14,79	15,71
Apoyo social en el trabajo bajo	12,93	10,90	11,87
Refuerzo bajo	17,40	13,99	15,62
Posibilidades de relación social bajas	16,42	15,52	15,95
Sentimiento de grupo bajo	7,92	6,05	6,95
Calidad de liderazgo baja	17,38	15,37	16,33
Inseguridad alta	34,06	32,92	33,46
Estima baja	9,98	9,88	9,93

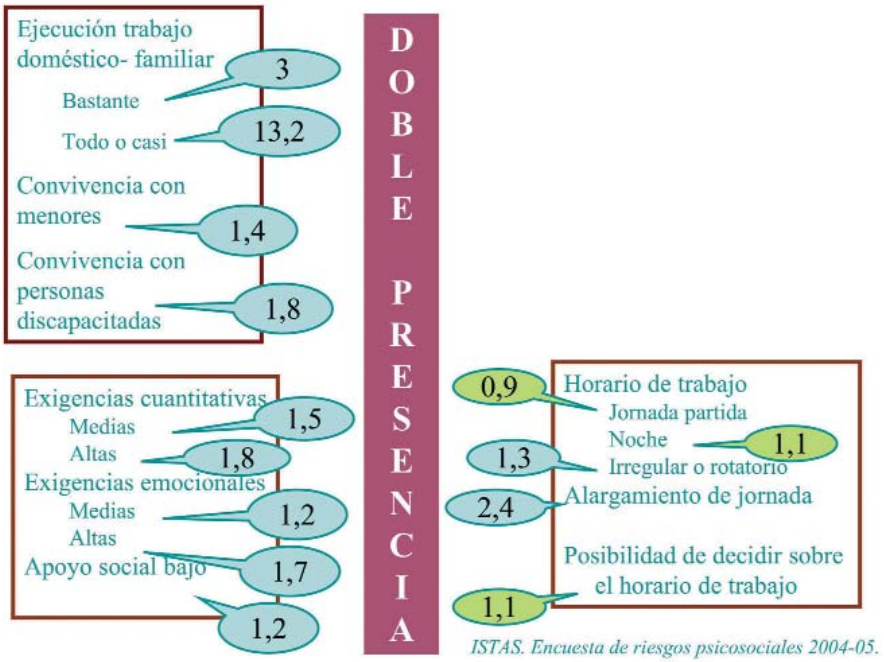
...¿Qué es la DOBLE PRESENCIA? Definiciones...

- Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a :
  - Las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar
  - Las demandas del trabajo asalariado
- La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea

Doble presencia, una realidad social y laboral...que queremos transformar

- Haciendo visible lo invible ...
- Socializando las problemáticas individuales a colectivas ...
- Convirtiendo las percepciones en acciones...

Incluyendo la doble presencia en la totalidad de procesos de evaluación de riesgos psicosociales y de prevención de sus efectos nocivos en las empresas



ISTAS. Encuesta de riesgos psicosociales 2004-05.

Presentación de resultados

- Empresa
- Unidades de análisis más pequeñas:
  - Centros de trabajo
  - Departamentos
  - Puestos de trabajo
  - Tipo de contrato
  - Turno
  - Sexo
  - (.....)

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL/ % trabajadoras de producción directa en situación de exposición más desfavorable para salud	**ORIGEN PRODUCCIÓN DIRECTA**	**PROPUESTA MEDIDAS PREVENTIVAS *(y acciones que las acompañan)* PARA PRODUCCIÓN DIRECTA**
Doble presencia: incompatibilidad de exigencias trabajo remunerado y doméstico-familiar 73,4% trabajadoras de producción directa en situación de exposición más desfavorable para la salud	Tiempo de producción normativizado: inexistencia de margen de autonomía para ordenación del tiempo de trabajo Insuficientes medidas de conciliación para colectivo de trabajadoras con altas cargas doméstico-familiares	1) Introducir la jornada intensiva de 6 a 14h pues permite una mejor compatibilización entre el trabajo familiar y doméstico y el trabajo remunerado y permite evitar la pérdida de salario que implica la jornada reducida por maternidad o los permisos no retribuidos; 2) No trabajar sábados 3) Establecimiento de un procedimiento y una comisión para la solicitud de situaciones excepcionales, no contempladas en el Convenio o el calendario pactado anualmente (salidas, vacaciones, permisos, etc.) *Aumentar el control sobre los tiempos:* *1) introducir jornada de 6 a 14h* *2) poder escoger el mes de verano y los día que coges vacaciones,* *3) que se respete el calendario anual firmando a final de año,* *4) que puedas pedir con tranquilidad las salidas;* *5) dejar algunos día libres de permiso personal retribuido.*

Empresa de catering

EXPOSICIÓN Y COLECTIVOS EXPUESTOS	ORIGEN	PROPUESTA MEDIDAS PREVENTIVAS
Doble presencia 63,1% trabajador@s expuest@s a la situación más desfavorable para la salud Mujeres (70,4%);	Ordenación del tiempo de trabajo: • alargamiento de jornada (en centros y en oficina, por plantilla ajustada) • horario partido (en oficinas). Existen horarios asociales en algunos centros pero la calendarización evita problemas de conciliación	1. Contratación plantilla 2. Establecer turnos en oficina para establecer horario continuado conciliador con necesidades trabajadoras y empresa.

- *"para nosotras cambiar el horario significa que la empresa nos debe la vida, da igual como sea, como nos lo digan y como nos lo compensen ... nos machaca toda nuestra organización en casa"*

Trabajadora del textil

Participación: del seguimiento y control a la acción propositiva

- Participación: Una cuestión de presencia de las mujeres como delegadas; Pero también es importante recoger la experiencia y percepción de las trabajadoras. Sobre el riesgo y sobre el daño
- Garantizar la participación en la identificación de riesgos: sobre todo escuchar. A veces medir.
- Experiencia de los círculos de prevención: para la identificación del origen y la propuesta de medidas de prevención

Riesgo químico

El terreno del (des)control...

Hay más de 100.000 substancias químicas en el mercado de las cuales del 75% no tenemos información sobre sus propiedades y sus riesgos

Del 25% de las que tenemos información es limitada

Exposición prácticamente Universal...

Presentes en todos los sectores

Se estima que el 27'7% de los trabajadores y trabajadoras están expuestas a este riesgo por manipulación o inhalación.

Riesgo químico: dimensión de género

- Utilización intensificada en sectores feminizados:
  - Tintes en el textil, calzado, sanidad, limpieza, actividad farmacéutica.... También en trabajos administrativos
- No hay información sobre los riesgos específicos de mujeres (estudios sobre hombres sin tener en cuenta afectaciones diferentes)
- Algunos efectos: alteraciones en la reproducción

DISRUPTORES ENDOCRINOS

- Son substancias químicas capaces de alterar el sistema hormonal y ocasionar diferentes daños sobre la salud de los hombres y las mujeres y, de forma especial, a sus hijas e hijos por exposición durante el embarazo y la lactancia.
- Las consecuencias pueden ser graves e irreversibles e incluyen efectos nocivos sobre el sistema inmunológico, la reproducción, el desarrollo cognitivo de la criatura...

DISRUPTORES ENDOCRINOS

- En este momento hay más de 550 sustancias que se consideran disruptores endocrinos y muchas de ellas se encuentran en los lugares de trabajo:
  - Estireno, bisfenol-A, percloroetileno...
- ¿Dónde conseguir información?

  En la empresa: Ficha técnica de seguridad

  http://www.istas.net/ecoinformas/web/

Concluyendo... Riesgo químico

- Conocer las sustancias presentes en el lugar de trabajo y los efectos para las mujeres
- Exigir que se reorienten los estudios sobre efectos y riesgos para incorporar especificidad de las mujeres
- Revisar las políticas de prevención, evaluación, protección y vigilancia de la salud para integrar la dimensión de género.
- Exigir aplicar el principio de precaución.

Riesgo embarazo y lactancia

Nueva guía sindical...

Reflexiones sobre la salud reproductiva... Lo que conocemos (1)

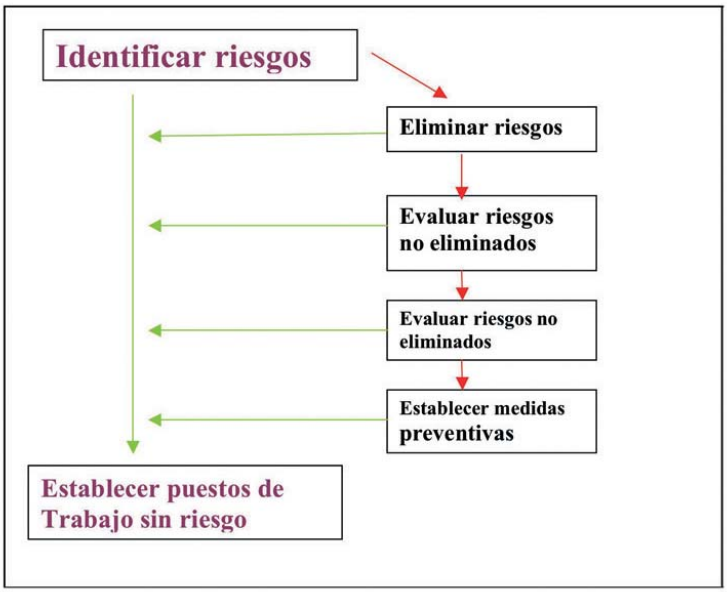
- En las últimas décadas han aumentado los problemas reproductivos por las exposiciones medio-ambientales... indicios sobre el papel de las exposiciones laborales
- Las alteraciones de la reproducción pueden deberse por la exposición antes de la concepción, o después de la concepción...
- Antes de la concepción la vulnerabilidad masculina es mayor que la femenina
- La prevención de la reproducción en el ámbito laboral debería abordar la exposición laboral de hombres y mujeres

Reflexiones sobre la salud reproductiva... (2)

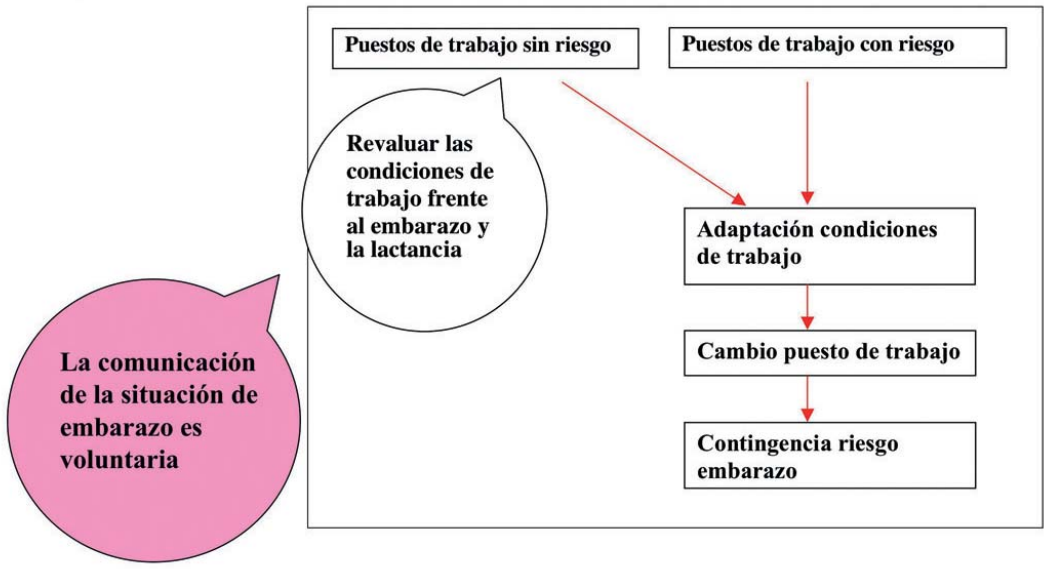
- Las políticas de prevención sólo abordan el tema del embarazo
- Los agentes externos pueden actuar en todas las fases del embarazo, existiendo un riesgo de lesión mayor en el primer trimestre de embarazo
- Las mujeres sufren cambios fisiológicos durante el embarazo que aumenta la susceptibilidad al riesgo
- El embarazo es una situación biológica de salud
- Actualmente tenemos un marco legal y conocimiento técnico para la intervención y la prevención.... Pero no aborda el conjunto de los problemas

Prevenir es posible (1):

Con la participación de ddpp



Prevenir es posible (2): A partir de embarazo o lactancia



Daños en la salud:

Declarar y prevenir las enfermedades profesionales

Patología laboral declarada en catalunya en 2004

Lesión	Mujeres	Hombres
Accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo	11	138
Accidentes de trabajo no mortales en jornada de trabajo	36.076	121.396
Enfermedades profesionales con baja	**2.850**	**3730**
Enfermedades centinelas declaradas por las USL	**923**	**849**

Fuente: G. Benavides et alt. Elaboración propia

Resumiendo... Retos de las políticas de prevención...

- Deben contemplar el conjunto de los puestos de trabajo y el conjunto de los riesgos (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales).
- La evaluación de riesgos, la actividad preventiva y la detección de daños deben contemplar y ser sensibles a las diferencias (sexo) y desigualdades (género).
- La participación de las mujeres (experiencia y percepción) son imprescindibles para la prevención.
- El trabajo sindical en salud laboral es una oportunidad para visualizar las condiciones de trabajo y salud de las mujeres. Las propuestas y la negociación son retos del conjunto del sindicato.

CONCLUSIONES SALUD LABORAL

La salud laboral de las mujeres: Análisis y estrategias. Formación, difusión y sensibilización La participación de las mujeres en Salud Laboral

Actualmente en Comisiones Obreras contamos con instrumentos (modelo de análisis y propuestas de intervención) en salud laboral que incorporan la perspectiva de sexo y género. Una parte importante de estos instrumentos ha nacido de la puesta en común de la reflexión y de la experiencia de las Secretarías confederales de la Mujer y de Salud Laboral y Medio Ambiente**.**

Entre los materiales y herramientas sindicales más interesantes para la acción sindical, identificamos los siguientes:

a. El modelo de análisis y parte de las propuestas de intervención que están recogidas en la publicación: Salud, mujeres y trabajos, editada en el 2004.

b. La metodología de intervención sobre los riesgos psicosociales (ISTAS21). Contempla 21 dimensiones de la organización del trabajo. Una de ellas es la doble presencia y el conjunto de las otras 20 dimensiones que se identifican permiten visualizar parte de las desigualdades de género en la empresa. El método de análisis orienta a interpretar los resultados por sexos y realizar una lectura de género, con el objetivo de proponer medidas de intervención que den repuesta a las exposiciones psicosociales de las mujeres.

c. En riesgo químico se ha potenciado la información, la sensibilización y formación sobre los disruptores endocrinos que afectan a ambos sexos y sobre los que existe una vulnerabilidad más elevada en las situaciones de embarazo y lactancia. Así mismo tenemos instrumentos para la identificación e intervención frente a los riesgos químicos en sectores feminizados en los que la exposición permanecía invisible. En este sentido los materiales y herramientas más importantes se han realizado en el sector de la limpieza y el textil.

d. Actualmente disponemos de instrumentos para la información y orientaciones sindicales para la práctica de la prevención ante las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia. Recientemente se ha editado una guía confederal sobre el tema.

e. El trabajo que se está realizando en el ámbito de la declaración y prevención de las enfermedades profesionales tendrá un impacto positivo sobre la visualización del daño producido por las exposiciones laborales de las mujeres.

CONCLUSIONES

- **Existe un cierto desconocimiento sobre los instrumentos de que disponemos y detectamos que hemos tenido pocas oportunidades para conocerlos y compartir qué objetivos tienen y cómo funcionan en la práctica.**

- **Partimos de una experiencia de trabajo conjunto entre ambas secretarías prácticamente en el conjunto de las estructuras de la CS CCOO. En la rueda de intervenciones se pone en evidencia que:**

  a. Prácticamente en todas las estructuras territoriales y federativas existe la voluntad expresa de la necesidad de incorporar la dimensión de género en las actividades de salud laboral.

  b. Prácticamente en todas las estructuras existen experiencias de colaboraciones conjuntas de las Secretarias de la Mujer y la Secretarías de Salud Laboral, situadas fundamentalmente en el terreno de la sensibilización (realización de jornadas, edición de folletos divulgativos, …).

  c. En algunas estructuras (principalmente de ámbito federativo) existen colaboraciones entre ambas secretarias en el terreno de estudios que identifican riesgos y que proponen medidas para la intervención. Estos trabajos abordan en algunas ocasiones riesgos específicos, y en otras, las condiciones de trabajo y los riesgos en algún subsector de actividad.

PROPUESTAS DE ACTUACION

- **Es necesario dar el salto de las actividades y coordinaciones puntuales entre ambas secretarías a la elaboración de planes de trabajo para abordar el tema de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres.**

a. Para avanzar en este tema sería necesario que el conjunto de estructuras territoriales y federativas nos impliquemos en el objetivo de disponer planes de trabajo. Estos planes deberían tener identificados los objetivos, las actividades concretas y procedimientos de evaluación.

b. También se propone que las estructuras que disponen de Gabinetes de Salud Laboral valoren la posibilidad de designar una persona que se responsabilice de impulsar y seguir la implementación práctica de las estrategias de género en las empresas.

- En el **debate y la reflexión**, ha aparecido con fuerza que en CCOO tenemos un funcionamiento demasiado estanco y con poca permeabilidad entre las diferentes secretarías. Muchos de los temas que abordamos en las empresas para la mejora de las condiciones de trabajo –sobre todo si queremos incorporar el análisis de las desigualdades sociales–, forman parte de las tareas que realizamos y orientamos desde las diferentes secretarías y deberían abordarse desde una persepectiva de acción sindical global.

CONCLUSIONES

- **Planteamos** que si incorporamos el estudio de las desigualdades sociales, y en concreto la mirada de género al análisis de las condiciones de trabajo tendremos, como efecto inducido, elementos para mejorar las condiciones de trabajo en el conjunto de la población trabajadora. Ello significa **cambiar de paradigma y romper con el modelo hegemónico sobre el que se define el trabajo asalariado y las condiciones de trabajo** (masculino, distribución de los tiempos sociales, de persona sana, autóctona y de mediana edad).

- Las dos estructuras sindicales (Mujer y Salud laboral) debemos realizar más esfuerzos para intensificar nuestras actuaciones en este tema y trabajar en un marco de confianza y colaboración que nos permita debatir si observamos deficiencias, lagunas de trabajo o errores. **Para trabajar este aspecto y aumentar la colaboración se propone empezar por la revisión y colaboración en las publicaciones periódicas que tenemos ambas secretarías.**

- Partimos de la base del papel importante de la **formación sindical como instrumento para potenciar la acción sindical en las empresas, y proponemos:**

  a. Que ISTAS, la Escuela Sindical Muñiz Zapico y FOREM, elaboren un análisis de la formación sindical que se realiza en materia de salud laboral, el número de mujeres que participan y el impacto en los sectores feminizados. Trabajar sobre el resultado de dicho análisis.

  b. Valorar conjuntamente con ISTAS si es necesario realizar un análisis desde la perspectiva género de los cursos (y sus materiales) de formación para delegados y delegadas de prevención que actualmente están en funcionamiento.

  c. Proponer a la Escuela Sindical Muñiz Zapico, Forem e ISTAS que se ponga en marcha un curso específico para delegados y delegadas de prevención sobre el tema de mujeres, trabajos y salud. Parte de este trabajo ya está realizado.

- Identificamos que las personas que integran los **Gabinetes técnico-sindicales de salud laboral es un colectivo que puede incidir y potenciar que la acción en salud laboral en las empresas** contemple la dimensión de género, y por ello proponemos que ISTAS realice un plan de trabajo para que estos Gabinetes adquieran la formación necesaria para realizar esta tarea.

- Hemos identificado que con el actual marco normativo, tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como la Ley de Igualdad, **tenemos buenos instrumentos normativos que podemos y debemos utilizar en la acción sindical para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las mujeres.** Desde los dos espacios de trabajo (evaluación y plan de prevención y planes de igual-

CONCLUSIONES

dad) es posible identificar condiciones de trabajo nocivas para la salud y generadoras de desigualdad. En todo caso entendemos que debemos utilizar todas las vías posibles para detectar y analizar los problemas, y proponer una acción conjunta de la estructura sindical en la empresa para la elaboración de propuestas y gestión de su negociación.

- **En el terreno de la participación existe un primer elemento clave que es la participación de las mujeres como delegadas de prevención. Es necesario conocer los datos sobre este tema y si se observan deficiencias realizar un plan de trabajo para solventarlas.**

- Debido al escaso tiempo para abordar con un mínimo de profundidad dos temas que son de una importancia enorme: **la participación de las mujeres y la negociación colectiva,** proponemos la creación espacios de debate que nos permitan abordar estos temas y otros que surjan del trabajo conjunto.

Jornadas de mujeres sindicalistas

Madrid
9 de abril de 2008

POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO SINDICAL

FORMACIÓN

COMUNICACIÓN

FORMACIÓN | COMUNICACIÓN

9abril2008

10.00-10.30h. Recepción de participantes

10.30-11.00h. Presentación Jornada
Carmen Bravo Sueskun. Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO.

11.00-11.30h. • "Revista **Trabajadora. Acción sindical e igualdad de género"**
Carmen Bravo Sueskun. Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO.

11.30-12.00h. • **"Presencia en los medios de comunicación de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. Análisis 2007"**
Leticia Rodríguez Fernández. Becaria del Master en Comunicación de Instituciones Públicas y Políticas (Universidad Complutense de Madrid)

12.00-12.30h. Descanso

12.30-13.00h. • **"Revista Trabajadora. Información sindical desde una perspectiva feminista"**
Carmen Briz. Equipo Técnico de la SC de la Mujer de CCOO.

13.00-14.00h. Debate y elaboración de conclusiones sobre **Trabajadora**
Participantes en Plenario.
Modera: **Carmen Briz**. Equipo Técnico SC de la Mujer CCOO.

14.00-15.30h. Comida

15.30-16.15h. • **"Balance de la Formación Profesional con perspectiva de género en el 8º Congreso".**
Gregorio Marchán. Secretario Confederal de Formación para el Empleo de CCOO.
Gema Torres. Adjunta de la SC de Formación para el Empleo de CCOO.
Marta del Castillo. Directora de FOREM Confederal

16.15-17.00h. • **"La transversalidad de género en la Formación Sindical"**
Carlos Capa. Director de la Escuela Sindical "Muñiz Zapico"
Mª Jesús Vilches. Experta en Género de la Escuela Sindical "Muñiz Zapico"

17.00-18.00h. Debate y elaboración de conclusiones sobre Formación
Participantes en Plenario.
Modera: **Eva Antón**. Equipo Técnico SC de la Mujer de CCOO.

18.00-18.15h. Conclusiones y Clausura de las Jornadas
Carmen Bravo Sueskun. Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO.

1

FORMACIÓN

P O N E N C I A

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN. LAS OPORTUNIDADES DEL NUEVO MARCO FORMATIVO. LOS RETOS

Gema Torres, Adjunta SC de Formación para el Empleo

(Extracto)

Alumnas matriculadas sistema educativo por tipo de enseñanza

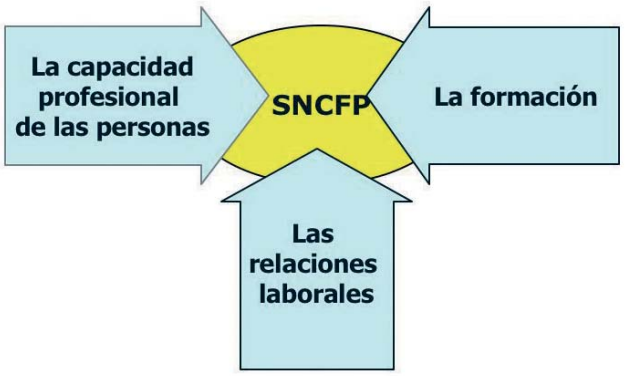
	MUJERES
Régimen general no universitario	49%
Régimen especial	63,1%
Enseñanza universitaria	54,1%
Educación de adultos	62%
TOTAL	61%

Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA

- **FORMACIÓN OCUPACIONAL** **(2004) 60,25 %**
- **FORMACIÓN CONTINUA** **(2005) 42,7 %**
  (Tasa ocupación 38%)

El Sistema Nacional de la Cualificaciones y la Formación Profesional es un instrumento de intervención social en un ámbito en el que se relacionan:



No es una cuestión neutral ni exclusivamente técnica.

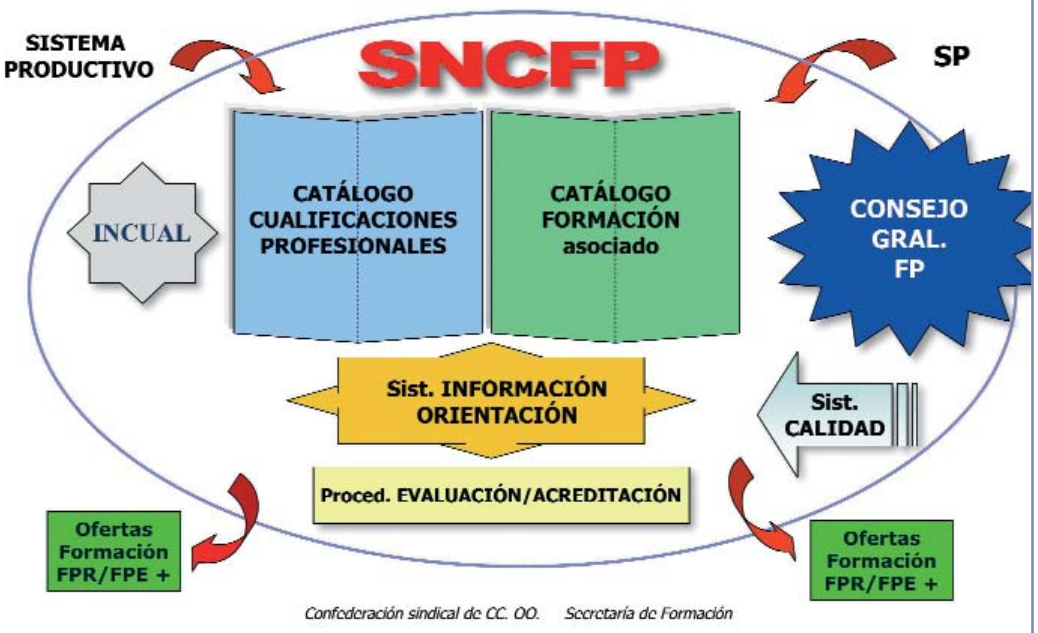
Su regulación afecta a las relaciones laborales y a los proyectos vitales

CCOO

Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación

Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales – SNCFP

"Ley 5/2002...el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo"



Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación

CATALOGO

- Agraria
- Marítimo –Pesquera
- Industrias Alimentarias
- Química
- Imagen Pe rsonal
- Sanidad
- Seguridad y Medio Ambiente
- Fabricación Mecá nica
- Instalación y Mantenimiento
- Electricidad y Electrónica
- Energía y Agua
- Transporte y Mantenimiento de Vehíc ulos
- Industrias Extractivas
- Edificación y Obra Civil
- Vidrio y Cerámica
- Madera, Mu eble y Corcho
- Textil, Co nfección y Piel
- Artes Gráf icas
- Imagen y S onido
- Informática y Comunicaciones
- Administra ción y Gestión
- Comercio y Marketing
- Servicios S ociocultura les y a la C omunida d
- Hostelería y Turismo
- Actividades Físicas y D eportivas
- Artes y artesanías

26 FAMILIAS PROFESIONALES - 5 NIVELES de Cualificación

1	•Competencia en un conjunto reducido de actividades simples dentro de procesos normalizados •Conocimientos y capacidades limitados.
2	•Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía •Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias •Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad y del proceso
3	•Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. •Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado •Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
4	•Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas •Diversidad de contextos con variables técnicas, científicas, económicas u organizativas. •Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. •Capacidades de innovación para planificar acciones desarrollar proyectos, productos o servicios.
5	•Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas, ejecutadas con gran autonomía •Diversidad de contextos a menudo impredecibles •Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios •Responsabilidad en dirección y gestión.

CCOO

Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación

ADAPTACIÓN DE LA FORMACIÓN en el SNCFP

CATÁLOGO DE TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

MEC

↔

CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES

↔

REPERTORIO DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

MTAS

↓

MÓDULOS ASOCIADOS UC

(Fichero Especialidades)

Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación para el Empleo

ADAPTACIÓN OFERTA FORMATIVA

R.D. 1538/2006 Ordenación de la FP del Sistema Educativo

Art. 4.

•Los títulos de Técnico y Técnico Superior quedarán agrupados en las 26 familias profesionales establecidas en el anexo I del R.D. 1128/03

•El perfil profesional vendrá determinado por las cualificaciones y unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se incluyan en el mismo.

R.D. 34/08 que regula Certificados de profesionalidad

Art. 2

* El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones del Catálogo Nacional en el ámbito de la Administración Laboral.

•Cada certificado acreditará una cualificación profesional del Catálogo, salvo excepciones cuando el perfil profesional lo requiera

•Unidades formativas < UC

CCOO

Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación para el Empleo

R.D. 395/2007 REGULA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Art. 7: ..la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad tendrá carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar el avance en el itinerario de formación al margen de la situación laboral

CCOO

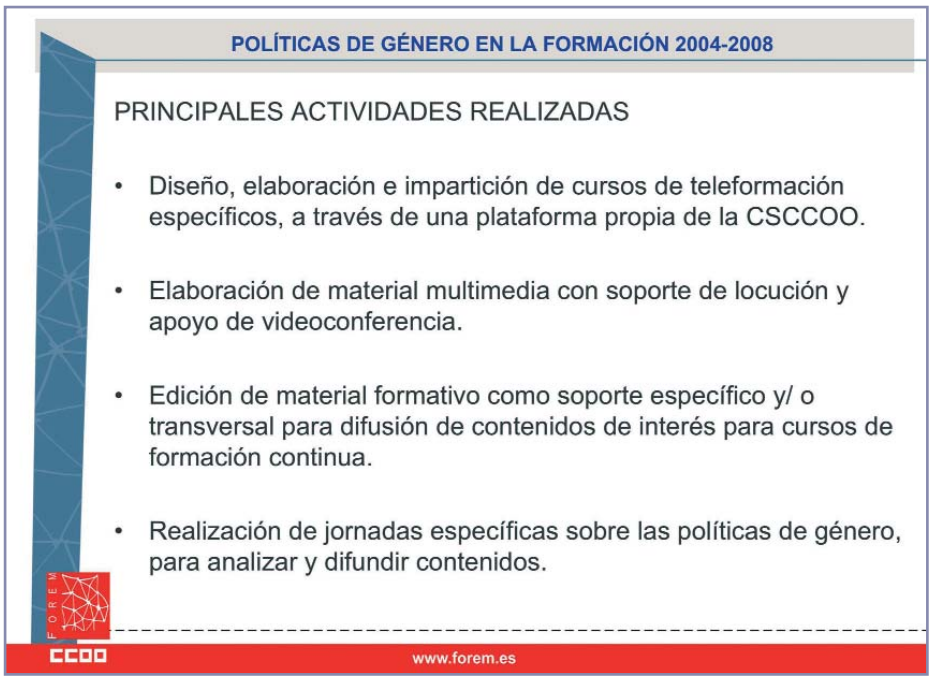
Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación para el Empleo

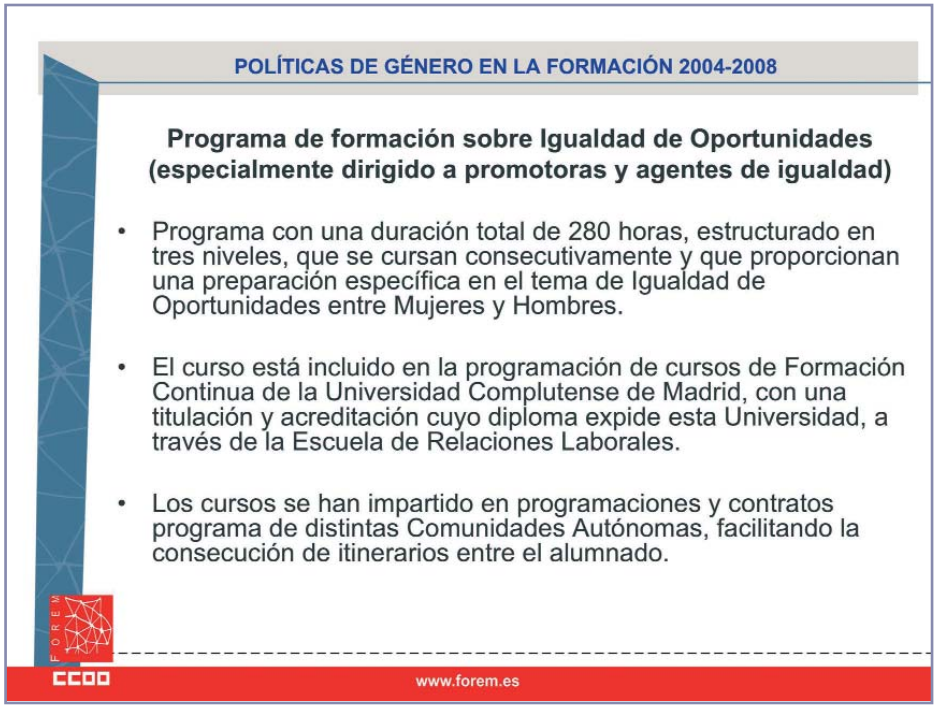
Sistemas de Formación vigentes
FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA
Ley 2/2006 LOE
•RD 1583/2006 Ordenación de la FP
•Catálogo Títulos Profesionales
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
FPO
•Ley de Empleo
•Formación para inserción trabajadores en paro
•Plan FIP
FPC
ANFC (I-II-III)
•Actualización competencias trabajadores activos
•Ac. Bipartito/Tripartito
•Real Dto.1046/2003
RD. FP para el empleo 395/2007
RD 34/2008 acceso a Certificados
Pdt. Repertorio Certificados
ADMINISTRACION LABORAL
¡COORDINACIÓN NECESARIA!
CCOO
Confederación sindical de CC. OO. Secretaría de Formación

P O N E N C I A

LÍNEAS DE TRABAJO DE LA RED FOREM REFERIDAS A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Marta del Castillo, Directora de FOREM Confederal
(Extracto)





POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN 2004-2008

FOREM está impartiendo la 6ª promoción y se han entregado hasta la fecha 185 diplomas

En los próximos días se entregarán 74 diplomas más (correspondientes a la 5ª promoción finalizada en diciembre de 2007)

Igualdad de oportunidades	periodo	grupos	alumnado inscrito
Igualdad de oportunidades I	2002/2007	25	1062
Igualdad de oportunidades II	2002/2007	18	608
Igualdad de oportunidades III	2003/2007	14	412
	TOTAL	57	2082

promociones realizadas	periodo	diplomas
1ª y 2ª	2004/2005	20
3ª	2005/2006	91
4ª	2006/2007	74
	TOTAL	185

CCOO www.forem.es

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN 2004-2008

Programación de otros cursos de formación continua

Como continuación al programa de Igualdad de Oportunidades y respuesta a una demanda del alumnado creciente, se han diseñado e impartido otros cursos específicos sobre temas monográficos, en clara relación con el desarrollo de la normativa sobre Igualdad desarrollada en España en los últimos años.

RELACIÓN DE CURSOS

- *Mainstreaming Transversalidad de género*
- *Ley de Medidas contra la Violencia de Género*
- *Ley de Igualdad: conciliación de la vida laboral y la vida familiar*
- *La Promoción de la Igualdad*

CCOO www.forem.es

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN 2004-2008

Cursos monográficos del Área Mujer	periodo	grupos	horas	alumnado inscrito
Ley O. Medidas contra la violencia de género	2005/2007	4	30	166
Mainstreaming: Transversalidad de género	2005/2007	3	30	148
Ley de Igualdad: Conciliación de la vida familiar y la vida laboral	2007	3	30	81
La promoción de la igualdad	2007	2	10	37
			TOTAL	395

CCOO www.forem.es

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN 2004-2008

Módulo de promoción para la igualdad

- Para incorporar a los cursos de Formación para el Empleo que promueve la CSCCOO (planes intersectoriales) y las Federaciones Estatales (planes sectoriales), se ha negociado y diseñado, a partir de la convocatoria 2006, un módulo complementario y transversal sobre promoción de la igualdad.
- Tiene como fin fomentar la perspectiva de género e incorporar un elemento de reflexión y sensibilización sobre la promoción de la igualdad. Ya han recibido esa formación 1.993 personas.
- Como material formativo de este módulo, FOREM y la Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO han elaborado un libro que presenta los contenidos de este módulo con los datos de normativa y legislación actualizados en el momento de su edición.

CCOO www.forem.es

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN 2004-2008

Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres

- Para dar continuidad a la formación específica ya iniciada con los programas de formación en Igualdad de Oportunidades.
- Resultado de un proyecto de colaboración entre la Secretaría Confederal de la Mujer, la Universidad Rey Juan Carlos a través de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público y FOREM: título propio.
- Se estructura en dos cursos de 300 horas y se realiza en modalidad de teleformación a través de la plataforma
- Actualmente se está realizando el primero de los dos cursos, que comenzó en octubre de 2007 y tenemos a 80 personas matriculadas.

CCOO www.forem.es

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN 2004-2008

Jornadas de formación continua específicas sobre políticas de género

LA FORMACIÓN UN VALOR DE LA IGUALDAD

(12 de julio de 2006, Madrid)

- En el marco del proyecto CCOONECTATE A LA FORMACIÓN
- Asistencia de más de 50 personas
- Reflexión sobre los aspectos clave para la realización de actividades de formación como herramientas para trabajar en la igualdad

FORMACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(14 de febrero de 2007, Madrid)

- Asistencia de más de 90 personas
- Visión actualizada y práctica del perfil profesional de las Agentes de Igualdad de Oportunidades
- Con un marcado carácter académico permitieron un intercambio de experiencias en las distintas ponencias y talleres prácticos

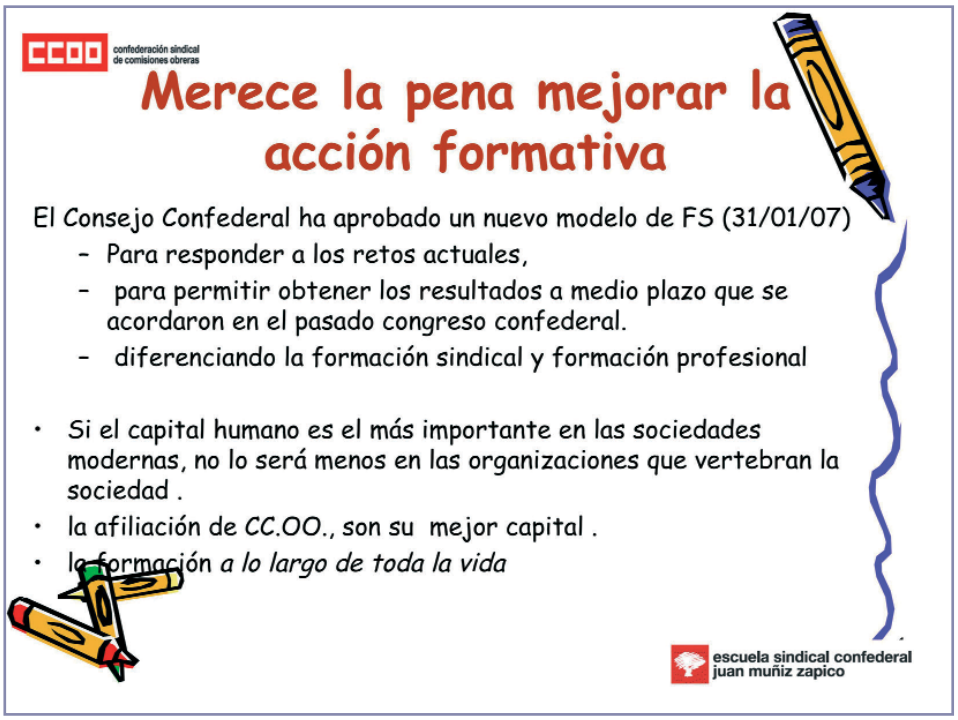
CCOO www.forem.es

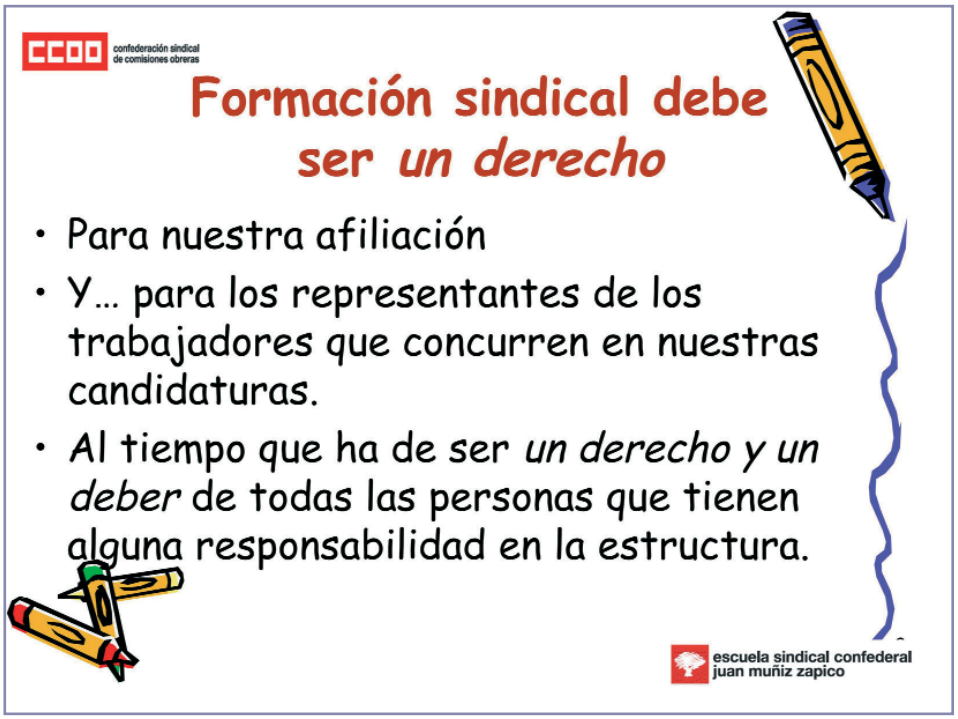
P O N E N C I A

LA FORMACIÓN SINDICAL PARA EL S. XXI

Carlos Capa, Director de la Escuela Confederal de Formación Sindical "Juan Muñiz Zapico"

(Extracto)





CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Un modelo de formación sindical: confederalidad y cooperación.

- ***Articulación***
  - objetivo general del último congreso, conseguir una organización que trabaje con eficacia y planificadamente.
  - formación sindical se concibe como acción transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical.
  - es un instrumento al servicio de la organización
  - requiere un compromiso de todas y cada una de las organizaciones, así como de todas las áreas de trabajo del sindicato.
  - se ha incorporado junto con otras a la Secretaría Confederal de Organización y Formación Sindical

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Un modelo de formación sindical: confederalidad y cooperación.

Nuestras metas

- Una nueva metodología de trabajo.
- de la afiliación un objetivo permanente y transversal en toda la acción sindical.
- Delegados/as que se forman pueden ser nuestras mejores terminales para la afiliación.
- Promover de forma efectiva la igualdad de oportunidades.
- Corregir la elevada tasa de no afiliación entre el conjunto de nuestra representación electoral.
- Renovación y movilidad de cuadros sindicales:
  - planificar y anticipar los relevos generacionales
  - incorporación de cuadros jóvenes y mujeres debe ser una apuesta decidida
  - formación debe ser utilizada como herramienta para favorecer la movilidad funcional de las personas dirigentes de las diferentes estructuras sindicales.

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Un modelo de formación sindical: confederalidad y cooperación.

- *Nuestras metas*
  - Interiorizar las políticas de género.
  - Posibilitar la mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales.
  - También debe conseguir la extensión de las políticas confederales en el entramado confederal.
  - Permitir el flujo de ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las decisiones colectivas.
  - *socialización.*
  - la formación en valores cruzará todo el proyecto curricular de la formación sindical.
  - Esta es la razón principal por la que el sindicato se ha de encargar de su diseño, planificación e impartición, con lo que no es posible la externalización de esta actividad, aunque a veces se requiera la colaboración de especialistas en alguna materia.

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Un modelo de formación sindical: confederalidad y cooperación.

- *Nuestras metas*
  - trabajo por la igualdad de género.
  - profundización y extensión de la transversalidad de género en todas las facetas de la acción y la organización sindical.
  - esfuerzo formativo para proporcionar a nuestra afiliación y representación los conocimientos, los instrumentos y las herramientas imprescindibles, para que desde las empresas puedan impulsar decididamente estos objetivos de igualdad.

- de la renovación de cuadros, no lo es menos que la formación posibilite una nueva forma de trabajo sindical, en lo concreto y en lo general, consistente en planificar, verificar y rendir cuentas.

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Plan Confederal de Formación Sindical

ESTRUCTURA DEL PLAN:

- Programa de **delegados/as**
- Programa de delegados/as **de prevención**
- Programa dirigido a **secciones sindicales**
- Programa dirigido a ejecutivas de **federaciones regionales, uniones provinciales**
- Programa para **órganos de dirección** del sindicato.
- Programa para **cuadros sindicales jóvenes**

ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS POR ÁREAS FORMATIVAS:

- Sindicalismo y **derecho.**
- Sindicalismo y **economía.**
- Sindicalismo y **organización.**
- Sindicalismo y **sociedad.**
- Comunicación y **negociación.**
- Transversalidad y **género.**
- Sindicalismo y **lenguas extranjeras.**
- Sindicalismo y **globalización.**

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Plan Confederal de Formación Sindical

INTENSIFICAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- La Escuela Sindical Confederal debe convertirse, con planificación de objetivos, en un **laboratorio de ideas** en conexión y colaboración con otras instituciones (Fundación 1º de Mayo, Escuela de RR.LL, ASE, etc.)

FORMACIÓN DE FORMADORES/AS:

- Debemos centrar nuestros esfuerzos en encontrar soluciones a la **estabilidad de los equipos de formación.**
- Potenciar el programa formativo afianzando sus conocimientos y **facilitando instrumentos didácticos** que desarrollen prácticas en el uso de los materiales.
- **Se creará una comisión** que potencie el programa de formación, sobre todo a la hora de asumir compromisos de financiación.

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Plan Confederal de Formación Sindical

DIMENSIÓN EUROPEA DE LA FORMACIÓN SINDICAL:

- La formación sindical deberá introducir transversalmente **la dimensión europea** dentro de los programas formativos.
- Trabajando con prioridad áreas cómo los comités de empresa, europeos, **estrategias sindicales** de la **C.E.S**, etc.
- Particularmente importante será generar acciones formativas sobre el **proceso constituyente europeo**
- Está en estudio un **curso de español para sindicalistas** en colaboración con la **A.S.E**

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO confederación sindical de comisiones obreras

Plan Confederal de Formación Sindical

COOPERACIÓN INTERNACIONAL:

- En colaboración con **la secretaría de Acción Sindical Internacional**, se están realizando acciones formativas con las centrales sindicales colombianas **(CUT y CTC)**.
- Se han iniciado **proyectos de colaboración** con Instituciones de formación y centrales sindicales del **Magreb**.
- Se desarrollarán proyectos de colaboración formativa con el centro de formación de la **OIT** y sindicatos de los países del **MERCOSUR**, de forma prioritaria.

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

P O N E N C I A

LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN SINDICAL

Mª Jesús Vilches, Responsable Área de Igualdad de Género de la Escuela Confederal de Formación Sindical "Juan Muñiz Zapico"

(Extracto)

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO

Mª Jesús Vilches

Jornada de mujeres sindicalistas

ALGUNAS REFLEXIONES

Importancia de la formación sindical

Al igual que en el mercado de trabajo se ha demostrado que no es cierto que la "supuesta" carencia de formación de las mujeres sea la principal y a veces única razón que se argumenta para explicar las discriminaciones entre mujeres y hombres.

En el ámbito sindical creo que la situación es similar, el no alcanzar una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no sólo, ni principalmente, es debido a la falta de formación y por tanto de preparación.

1

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

Todos y todas sabemos que intervienen otros muchos factores, pero adelantándonos a esto es también necesario que las mujeres se formen, a veces la formación produce un efecto placebo en las propias mujeres, pues parece que si estamos más formadas tendremos más seguridad en nosotras mismas.

Por lo tanto es importante que la formación sindical tenga una participación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el nivel de **cuadros**, como en el de la **representación legal** en el seno de las empresas, y tanto en formación generalista como en la especifica.

2

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

Necesidad de sensibilizar con perspectiva de género:

En el ámbito sindical, cada vez está más claro que el problema de las discriminaciones por género es un problema que afecta a hombres y mujeres

Se deben impulsar medidas que hagan avanzar en la sensibilización. Sobre todo en temas que no son fáciles y a los que determinados colectivos tienen una importante resistencia, me estoy refiriendo a las **acciones positivas**, a analizar las situaciones teniendo en cuenta que pueden existir **discriminaciones indirectas** y ocultas que conlleva analizar las situaciones con otra mirada.

Actualmente con la aprobación y puesta en marcha de leyes de gran calado, como la **ley contra la violencia de género y la ley de igualdad,** la negociación colectiva va a jugar un papel fundamental; para que la RLT pueda desarrollar adecuadamente dichos contenidos es necesaria formación/sensibilización en temas de género que consiga el máximo de eficacia.

3

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

Formación de formadores/as

Al igual que no sería de recibo que un formador/a en relaciones laborales, no pudiera más que decir generalidades con respecto a los trabajadores/as precarios/as, no es de recibo que cuando se analiza el mercado de trabajo la vertiente de género se obvie.

Ha costado mucho que las estadísticas cambiasen incorporando cifras desagregadas por sexos, edad… tenemos por delante aún mucho trabajo y una persona formadora tiene que tener claro que cuando hable del mercado de trabajo, éste tienen un comportamiento sustancialmente diferente si se analiza desde una visión masculina o si se hace incorporando el género.

Por tanto las personas dedicadas a la formación tienen que conocer esta vertiente.

Una metodología adecuada y atravesada por la perspectiva de género debe obligarnos a actualizar de forma permanente los conocimientos de las personas dedicadas a la formación.

4

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

Materiales:

Es equivocado que existan materiales en base a que haya unos "generalistas" y otros "específicos", y actuen como compartimentos estancos.

Es absolutamente necesario que todos los materiales formativos existentes en la actualidad y los que se elaboren en un futuro estén atravesados por una visión de género.

Pero también deben existir módulos específicos, o al menos materiales específicos complementarios.

La elaboración de un módulo de "sensibilización" a repartir en todas las acciones formativas es una propuesta no desarrollada que deberíamos volver a retomar, habría que avanzar en materiales multimedia, una asignatura aún poco madura en la formación sindical.

5

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

EVALUACIÓN

Hasta este momento se está realizando una recogida de datos al finalizar el curso, cuantitativa e individual, que contempla de forma escasa la opinión del alumnado participante.

Se ha detectado que sería interesante la realización de una evaluación más grupal y tutorizada con la que se detectaran en mayor profundidad la necesidades y dificultades en la Formación Sindical.

6

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

PROPUESTAS DE FUTURO:

- -Transversalidad
- - Acciones positivas
- - Sensibilización

Entre los frentes a abordar, urge incorporar la transversalidad a todos los contenidos formativos.

Está el reto de formar de manera integral a las personas que van a ejercer de formadoras.

Es necesario intervenir en el acceso de mujeres a la formación sindical ¿general? en su vertiente de alumnas, si es preciso aplicando la acción positiva para que las mujeres tengan una presencia equilibrada.

A la vez debe establecerse una verdadera voluntad política para que en la formación específica de género (ejemplo la que se está realizando para la puesta en marcha de los Planes de Igualdad en las empresas) **tengan una participación mayor los sindicalistas hombres.**

7

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

Jornada de mujeres sindicalistas

Pero hay que seguir trabajando la especificidad, como complemento para la incorporación de acciones positivas.

Es necesaria la existencia y convivencia de materiales formativos específicos

Es fundamental la formación especifica en género de formadores y formadoras.

Se deben seguir haciendo acciones formativas especificas con contenidos de género.

Resulta absolutamente necesario que los cuadros sindicales hombres participen en la formación especifica de género (si es preciso aplicando la acción positiva)

8

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

Jornada de mujeres sindicalistas

Los mecanismos para la sensibilización deben desarrollarse en todas direcciones.

Es fundamental que miremos hacia el interior de nuestra propia casa y sus trabajadores y trabajadoras, los servicios de asesoramiento, la afiliación....

Todos estos colectivos deben ser formados entre otras materias en la de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género.

Otro aspecto a reflexionar es sobre la certificación de dicha formación.

9

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

Porque de lo que se trata es de no seguir como hasta ahora, haciendo análisis que no tengan en cuenta para nada que cuando las situaciones no son iguales, fruto de los distintos papeles que unos y otras juegan socialmente. Tampoco las repercusiones para hombres y mujeres van a ser las mismas.

Existen múltiples factores que influyen en las situaciones, como por ejemplo la posición que se tenga en la sociedad, la pertenencia a uno u otro sexo, la situación personal, el nivel de estudios, las características familiares, la edad, la raza.... y eso se llama mirar con perspectiva de género desde la diversidad.

Esto conlleva que nuestro trabajo debe desarrollar la transversalidad con visión de género, complementada con acciones positivas y debe tener su reflejo en la formación sindical.

10

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

DATOS FORMACIÓN SINDICAL (2004-2007)
Plan Intersectorial

CONVOCATORIA	ALUMNADO	MUJERES	% MUJERES
2004-2005	22548	8760	38,85%
2006	8687	3369	38,78%
(Estimación) 2007/2008	7015	2763	39,39%
TOTAL	**38.250,00**	**14.892,00**	**38,93%**

11

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

Jornada de mujeres sindicalistas

DATOS FORMACIÓN SINDICAL (2004-2007)
Plan Intersectorial
Acciones de Genero

CONVOCATORIA	ALUMNADO	MUJERES	% MUJERES
2004-2005	2024	1112	55%
2006	458	275	60%
(Estimación) 2007/2008	257	97	38%
TOTAL	**2739**	**1484**	**54,18%**

12

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

Jornada de mujeres sindicalistas

OTRAS ACCIONES AGROALIMENTÁRIA

Federación Agroalimentaria Subvención del MAPA	ALUMNADO	Contenido	Número de horas
2004-2005-2006-2007		Planes de igualdad	
		Conciliación	
		Igualdad de oportunidades	
Totales	**237**		**108**

13

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

FITEQA

FITEQA	ALUMNADO	MUJERES	HOMBRES	NUMERO DE HORAS
INDITEX (ZARAGOZA)	16	9	7	9
INDITEX (GALICIA)	16	16		5
SGD (LA GRANJA)	7	1	6	7

14

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

FSAP

FSAP	ALUMNADO	MUJERES	HOMBRES	NUMERO DE HORAS
PLANES DE IGUALDAD				
AGENTES DE IGUALDAD				
VIOLENCIA DE GENERO				
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE GENEROS				
EL ESPACIO DE LAS MUJERES EN LA ADMON.				
TOTAL	425			565

15

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

Jornada de mujeres sindicalistas

USMR

CONVOCATORIA	ALUMNADO	MUJERES	% MUJERES
FORMACIÓN DE FORMADORES/AS	90		
FORMACIÓN DE LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO		450	
ANÁLISIS Y DIFUSIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD			

16

escuela sindical confederal juan muñiz zapico

Jornada de mujeres sindicalistas

INDUYCO

Formación en Igualdad: Dirigido a toda la plantilla de Induyco con un total de 2035 trabajadores y trabajadoras de los cuales 1500 son mujeres y 534 hombres.

Se han realizado grupos de 15 personas dirigido a toda la plantilla, siendo cursos de Sensibilización, señalar que esta acción formativa ha sido financiada por la Comunidad de Madrid

17

escuela sindical confederal juan muñiz zapico
CCOO

Jornada de mujeres sindicalistas

Finalmente

Existen otras acciones formativas en las que de forma habitual se participa con una sesión (al menos) de género:

OIT. Colectivos de sindicalistas latinoamericanos.

Colombianos. Proyecto Escuela/CCOO/CTC/CUT.

Sindicalistas del Magreb.

Asociación Unificada de la Guardia Civil.

Colaboración permanente en los temas de género con FOREM Confederal.

18

CONCLUSIONES FORMACIÓN

- Se coincide unánimemente en la necesidad y la oportunidad de extender la formación en igualdad de género a todos los niveles, especialmente a delegados y delegadas: tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad son conocimientos normativos y de análisis imprescindibles para la acción sindical y la negociación colectiva.

- Debe mantenerse e intensificarse la colaboración entre las Secretarías de Formación (especialmente con FOREM) y la Escuela Sindical, con las Secretarías de la Mujer, en lo concerniente a la articulación de la formación en igualdad de género y en el desarrollo y aplicación de la transversalidad de género en la formación en general.

- En la planificación de la formación, es imprescindible tener presentes y combinar estas dos estrategias: planificar módulos específicos de igualdad de género y planificar introducir esta materia de igualdad de género en la formación para el empleo y, especialmente, en la formación sindical.

- La formación en género (tanto la específica como la transversal), es necesario que sea sólida y general, sistemática y permanente. Planificada, con asignación de recursos y materiales, con equipos de formación cualificados en género, que sirva a nuestros intereses de cara a la Negociación Colectiva, y demás temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Es importante asegurar que los diversos materiales didácticos se actualizan con perspectiva de género, y que se cuente con una red de formadores y formadoras especialistas en igualdad de género, y es importante que las distintas campañas divulgativas de esta formación se diseñen con lenguaje e imágenes igualitarios, que incluyan a las mujeres.

- Es imprescindible que la formación sindical para Cuadros contenga formación en igualdad de género, y que se articule algún tipo de obligatoriedad, para que no haya Cuadros Sindicales que desconozcan la normativa vigente en igualdad de género, y puedan defender las posiciones de CCOO en los distintos ámbitos de interlocución (negociación colectiva, diálogo social, etc.). Y también que haya una mayor participación de mujeres en esta formación para Cuadros Sindicales.

- Es necesario que las ejecutivas y direcciones que salgan del próximo Congreso se formen también en igualdad de género, para lo que hay que reforzar la formación sindical y asegurar que incluye la perspectiva de género. Es una formación que resulta ya imprescindible, es una exigencia del marco legal actual y de nuestros principios como sindicato de mujeres y hombres, y además puede servir para implicar y motivar el interés por el tema en sus equipos respectivos.

2

COMUNICACIÓN

P O N E N C I A

REVISTA *TRABAJADORA*. ACCIÓN SINDICAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO
(Extracto)

Quiero presentar a *Trabajadora* como lo que es: la única revista que aborda las políticas de género en los ámbitos sindical y social que se edita en España.

El año pasado presentábamos el libro *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género.* En el se recoge la exhaustiva investigación realizada sobre los 100 número de *Trabajadora* editados hasta ese momento, con el propósito de conocer su trayectoria, como vehículo transmisor de las políticas de género en CCOO.

El resultado ha sido el conocimiento del generoso y solidario trabajo colectivo desde el que se ha edificado esta organización sindical, aportando análisis y reflexión sobre el proceso de constitución, crecimiento y consolidación de Comisiones Obreras desde la óptica de la integración de las políticas de género.

Pero también, y sobre todo, ese análisis a través de *Trabajadora* nos ha permitido constatar el valor de esa intervención colectiva fundamental en la construcción de un Estado Social y de Derecho, visualizar el papel desempeñado por el movimiento de mujeres y reconocer el compromiso simultáneo de las trabajadoras en la lucha por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género.

La historia de *Trabajadora* nos da a conocer el relevante papel desempeñado por las Secretarías de la Mujer, estructura sindical específica creada, en un espacio de hombres y mujeres sindicalistas de CCOO, para erradicar las discriminaciones y promover el avance en igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral y también en el social.

Trabajadora desempeña un papel sin igual entre las publicaciones sindicales como comunicadora de la igualdad de género en CCOO, pero también ayuda a visibilizar mejor el trabajo de las Secretarías de la Mujer y nos ayuda a comprender cómo van evolucionando normativas y mentalidades en aspectos tan vinculados a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, tales como la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la demanda de la conciliación de la vida personal y laboral, la definición de la violencia de género como problema social o la necesaria incorporación de medidas y planes de igualdad a las relaciones laborales mediante la negociación colectiva.

En *Trabajadora,* el protagonismo ha sido siempre de las trabajadoras y de las problemáticas que afectan a las mujeres. Ha dado y da espacio y voz, historias personales y colectivas a los trabajos y los tiempos de las mujeres, habitualmente invisibilizadas en las publicaciones generalistas.

Trabajadora se caracteriza por ofrecer una imagen realista, actual, diversa y no estereotipada de las mujeres, especialmente de las trabajadoras, es una publicación con contenido y característica feminista que recepciona los problemas sociopolíticos que afectan a las mujeres y que tiene entre sus valores la utilización de un lenguaje y unas representaciones iconográficas libres de sexismo.

Pero en esta presentación de *Trabajadora* no hay ni un ápice de complacencia por los logros alcanzados, aunque sí una satisfacción colectiva que debe incluir a todas las personas, mujeres y hombres, que han apostado por *Trabajadora* como la mejor trasmisora de la voluntad firme en CCOO de alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres.

En esta jornada nos proponemos realizar un análisis de la situación actual de *Trabajadora* para ello conoceremos aspectos cuantitativos y cualitativos de la revista- con el objetivo de realizar una evaluación que nos permita avanzar propuestas o iniciativas que den continuidad a la publicación y mejoren cuantos aspectos sean necesarios para que siga siendo el medio de comunicación de las políticas de igualdad en CCOO por excelencia.

Ahora van a cumplirse cuatro años del 8º Congreso y el Informe General recogía nuestro compromiso de *ampliar la difusión de nuestra política, de igualdad de trato y no discriminación por razones de género, a través de Trabajadora, preservando y reforzando el espacio de la Secretaría de la Mujer y manteniendo constante la tensión para impulsar este vector de acciones a favor de la igualdad de trato y de la eliminación de las discriminaciones de género.*

El Eje 2. *Promover la participación de las personas afiliadas en la actividad sindical, mejorar su atención y garantizar sus derechos,* concreta este compromiso mediante los instrumentos de intervención y evaluación, entre los que contempla *la distribución individualizada de la revista Trabajadora.*

A partir de la aprobación del Plan de Acción que nos indica las tareas a realizar durante los cuatro años de mandato en esta materia, la Secretaría Confedera de la Mujer inicia una sería de análisis de la situación de *Trabajadora* para detectar áreas de mejora tanto en sus contenidos, distribución y participación en la elaboración de la revista a través del Consejo de Redacción, del conjunto del sindicato y de aquellos colectivos o personas que estén dispuestas a colaborar en su edición. He de recordar en este punto que las aportaciones y colaboraciones son gratuitas, es decir, CCOO no remunera ninguna de las aportaciones que conforman cada número de *Trabajadoraa.*

DISTRIBUCIÓN INTERNA

Forem	25	OFICINA CCOO BRUSELAS	5
Secretaría Confederal de la Mujer	200	DIGITEX	5
Escuela Sindical	50	CES	15
Librería de Mujeres	25	IPES	25
Clinica Isadora	25	Instituto de la Mujer Castilla-La Mancha	2
Clinica Dator	25	Archivo	2
Instituto C.B. Médical	25		
SIMA	15	**TOTAL**	**444**

TERRITORIOS	AFILIACIÓN	DELEGADAS	Nº REVISTAS
ANDALUCIA *	70.052	4.511	795
ARAGON *	12.232	1.215	500
ASTURIAS *	12.076	672	300
CANTABRIA *	6.471	427	250
CASTILLA Y LEON *	20.909	1.975	601
CASTILLA-MANCHA *	28.193	1.491	3.353
CATALUNYA *	68.674	8.080	1.100
EUSKADI *	17.998	1.070	200
EXTREMADURA *	8.545	483	500
GALICIA *	18.583	1.559	160
ISLAS BALEARES *	7.124	818	550
CANARIAS *	22.725	2.035	550
MADRID *	63.282	5.399	400
MURCIA *	12.458	1.037	425
PAIS VALENCIA *	47.926	4.261	1.520
RIOJA *	3.563	308	150
CEUTA *	1.429	64	50
MELILLA *	978	44	50
NAVARRA *	5.682	505	50
EXTERIOR *	736		
TOTALES	**429.636**	**35.954**	**11.504**

FEDERACIONES	AFILIACIÓN	DELEGADAS	Nº REVISTAS
ACTIVIDADES DIV	44.532	4.054	50
AGROALIMENTARIA	19.384	2.816	50
COMFIA	43.000	3.659	
ENSEÑANZA	57.624	2.672	175
FCT	33.740	2.604	1.435
FECOHT	60.682	7.218	50
FECOMA	5.951	984	
FITEQA	21.596	2.738	1.663
FSAP	55.992	4.052	45
MINEROMETALURG.	17.863	1.906	2.650
NO CLASIFICADOS	129	7	
PENSIONISTAS	5.421		5
SANIDAD	63.723	3.244	50
TOTALES	**429.637**	**35.954**	**6.173**

DISTRIBUCIÓN “TRABAJADORA”

Territorios	11.504	[Abono anual-ejemplares por nº]
Federaciones	6.173	[Abono anual-ejemplares por nº]
Secretaría Confederal de la Mujer	442	[Distribución interna]
Distribución Delegadas	24.023	[Envío individual]
Distribución Otros	1.581	[Envío individual, organizaciones, etc...]
TOTAL EJEMPLARES	**43.725**	

P O N E N C I A

REVISTA *TRABAJADORA*. INFORMACIÓN SINDICAL DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

Carmen Briz, Equipo SC de la Mujer de CCOO
(Extracto)

Informe General de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Documentos aprobados en el 8º Congreso
Objetivos del Programa de Acción. Objetivo 8

*"Debemos **ampliar la difusión de nuestra política a través de la revista Trabajadora**, preservando y reforzando el espacio de la Secretaría de la Mujer y manteniendo constantemente la tensión para impulsar este vector de acciones a favor de la igualdad de trato y de la eliminación de las discriminaciones de género".*

*"Pautar y programar información periódica a todas las personas afiliadas para difundir una imagen del sindicato fuerte y unido en la acción sindical, en la lucha por la resolución de los conflictos, que recoge las propuestas de los trabajadores y trabajadoras que lo conforman, que produce acuerdos y los defiende. **Informar a través de los medios de comunicación propios del sindicato en las diferentes organizaciones. Poniendo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación al servicio de la afiliación.** Asegurando una información más fluida a través de los tabloides confederales. **Dirigiéndose de forma diferenciada a colectivos específicos, por ejemplo mediante la distribución individualizada de la revista Trabajadora**. Al inicio del año debe informarse sobre los objetivos sindicales generales y los propios de cada sector y ámbito territorial, en acción sindical, objetivos afiliativos y de representación electoral, así como sobre los objetivos presupuestarios. Al finalizar el año debemos dar información con el balance sindical de lo realizado (acuerdos, conflictos, campañas específicas) y la evolución de la afiliación".*

Trabajadora

Año 2004
IV época
T12: número 12. junio de 2004
T13: número 13. septiembre de 2004
T14: número 14. diciembre de 2004

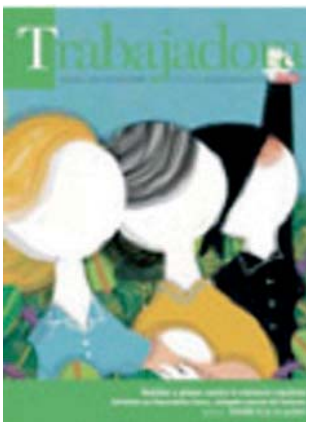
Año 2005
IV época
T15: número 15. febrero de 2005
T16: número 16. junio de 2005
T17: número 17. septiembre de 2005
T18: número 18. diciembre de 2005

Año 2006
IV época
T19: número 19. marzo de 2006
T20: número 20. junio de 2006
T21: número 21. septiembre de 2006
T22: número 22. diciembre de 2006

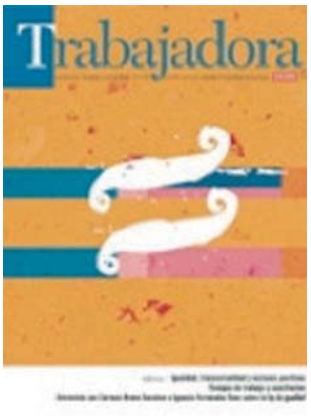
Año 2007
IV época
T23: número 23. marzo de 2007
T24: número 24. mayo de 2007
T25: número 25. julio de 2007
T26: número 26. noviembre de 2007

Año 2008
IV época
T27: número 27. marzo de 2008

TRABAJADORA, N. 27 (MARZO DE 2008)
FEBRERO DE 2008

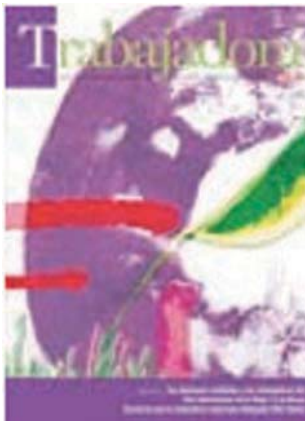


TRABAJADORA Nº 26
NOVIEMBRE DE 2007



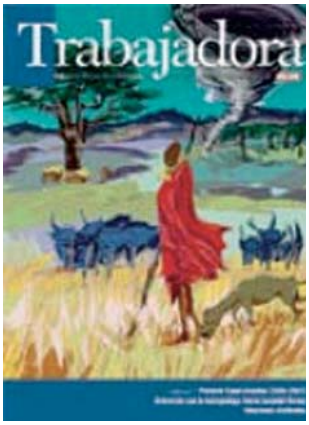
TRABAJADORA Nº 25
JULIO DE 2007

TRABAJADORA Nº 24
MAYO DE 2007



TRABAJADORA Nº 23
FEBRERO DE 2007

TRABAJADORA Nº 22
DICIEMBRE DE 2006

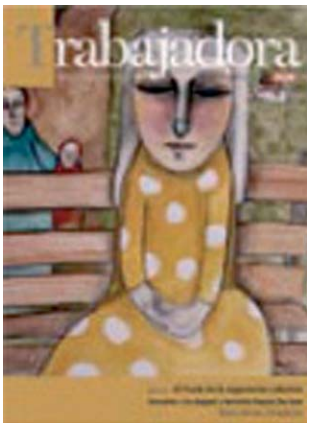


TRABAJADORA Nº 21
SEPTIEMBRE DE 2006

TRABAJADORA Nº 20
JUNIO DE 2006

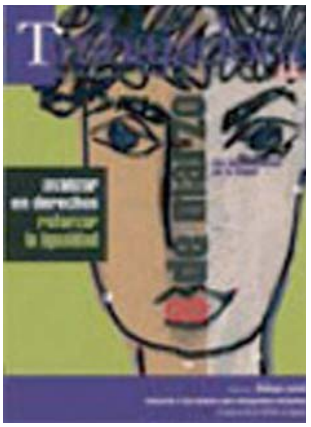
TRABAJADORA Nº 19
MARZO DE 2006

TRABAJADORA Nº 18
DICIEMBRE DE 2005



TRABAJADORA Nº 17
SEPTIEMBRE DE 2005

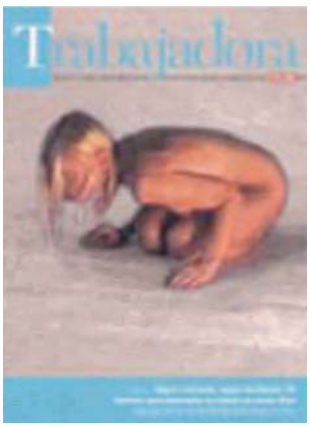
TRABAJADORA Nº 16
JUNIO DE 2005



TRABAJADORA Nº 15
FEBRERO DE 2005

TRABAJADORA Nº 14
DICIEMBRE DE 2004

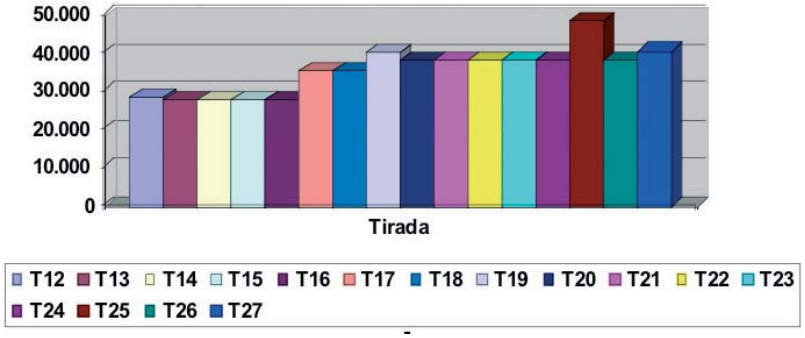
TRABAJADORA Nº 13
OCTUBRE DE 2004



TRABAJADORA Nº 12
JUNIO DE 2004

Tiradas, ejemplares editados en papel

T12: 28.000 ejemplares
T13: 28.000 ejemplares
T14: 28.000 ejemplares
T15: 28.000 ejemplares
T16: 28.000 ejemplares
T17: 35.300 ejemplares
T18: 35.300 ejemplares
T19: 40.400 ejemplares
T20: 38.200 ejemplares
T21: 38.200 ejemplares
T22: 38.200 ejemplares.
T23: 38.200 ejemplares.
T24: 38.200 ejemplares.
T25: 48.400 ejemplares
T26: 38.200 ejemplares.
T27: 40.650 ejemplares.

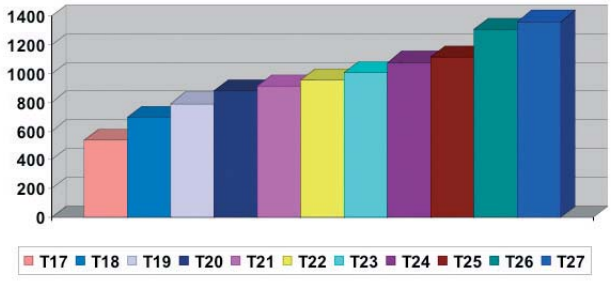


*La diferencia entre **T12** (junio de 2004) y **T27** (marzo de 2008) es de un total de: + 12.650 ejemplares*

Difusión de la revista en formato electrónico (en ejemplares)

T12 (junio de 2004):	*
T13 (octubre de 2004):	*
T14 (diciembre de 2004):	*
T15 (febrero de 2005):	*
T16 (junio de 2005):	*
T17 (septiembre de 2005):	538
T18 (diciembre de 2005):	696
T19 (marzo de 2006):	792
T20 (junio de 2006):	878
T21 (septiembre de 2006):	915
T22 (diciembre de 2006):	956
T23 (febrero de 2007):	1.008
T24 (julio de 2007):	1.077
T25 (julio de 2007):	1.113
T26 (noviembre de 2007):	1.308
T27 (marzo de 2008):	1.363

* No disponemos de datos fiables.



*La diferencia entre **T17** (septiembre de 2005) y **T27** (marzo de 2008) es de un total de: + 825 ejemplares.*
*Del último número editado se difundieron a través de correo electrónico 1.363ejemplares, de los que 227 se correspondían con correos electrónicos vinculados a **@ccoo.es.***

CONCLUSIONES COMUNICACIÓN

Es imprescindible garantizar la perspectiva de género en la comunicación, interna y externa, del sindicato. Por ello, vemos necesario tener en cuenta los siguientes criterios:

1. La comunicación de las políticas de igualdad y no discriminación con un lenguaje e imagen no sexista.

Conocer qué dicen los medios y cómo lo dicen nos ayuda a evaluar el resultado mediático de nuestro trabajo. Por tanto, es de vital importancia para nuestro sindicato saber cuál es su imagen pública y qué informaciones se están transmitiendo sobre ella.

En el informe que hemos realizado en la Secretaría Confederal de la Mujer en colaboración con la de Comunicación se ha tomado como muestra todas las noticias, escritas y digitales, publicadas a lo largo de 2007 con contenido de género. En el volumen de noticias generadas, la Secretaría de la Mujer jugó un papel primordial, mostrándola como refuerzo de la credibilidad y como organismo de denuncia social y laboral en los contenidos de igualdad de género.

La metodología a nivel de comunicación utilizada por la Secretaría de la Mujer ha resultado eficaz porque ha aprovechado casos o días excepcionales para sacar informaciones que en otros momentos no generarían tanto interés y por ello se ha conseguido gran efectividad en las comunicaciones.

Continuar con esta estrategia en la comunicación nos permitirá incrementar la generación de noticias en los medios para hacer más visible el compromiso de CCOO con la igualdad de género y no discriminación y por transmitir nuestra comunicación con un lenguaje e imagen no sexista.

Las Secretarías de Comunicación han de incorporar la transversalidad de género en sus políticas de comunicación y fomentar campañas para eliminar el lenguaje sexista y las imágenes que conforman los estereotipos sexistas.

2. "*Trabajadora*". Acción Sindical e igualdad de género.

Trabajadora es la única revista que aborda las políticas de género en los ámbitos sindical y social que se edita en España.

El 8º Congreso se comprometió a ampliar la difusión de la igualdad de trato y no discriminación por razón de género a través de la revista *Trabajadora,* preservando y reforzando el espacio de la Secretaría de la Mujer y manteniendo constantemente la tensión para impulsar este vector de acciones a favor de la igualdad de trato y de la eliminación de las discriminaciones de género, **mediante la distribución individualizada de la revista *Trabajadora*.**

CONCLUSIONES

El año pasado presentábamos el libro *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género.* En el se recoge **la exhaustiva investigación realizada sobre los 100 números de *Trabajadora* editados hasta ese momento, con el propósito de conocer su trayectoria, como vehículo transmisor de las políticas de género en CCOO.**

El resultado ha sido el conocimiento del generoso y solidario trabajo colectivo desde el que se ha edificado esta organización sindical, aportando análisis y reflexión sobre el proceso de constitución, crecimiento y consolidación de Comisiones Obreras desde la óptica de la integración de las políticas de género.

Trabajadora **desempeña un papel sin igual entre las publicaciones sindicales como comunicadora de la igualdad de género en CCOO, pero también ayuda a visibilizar mejor el trabajo de las Secretarías de la Mujer y nos ayuda a comprender cómo van evolucionando normativas y mentalidades en aspectos tan vinculados a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres,** tales como la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, la demanda de la conciliación de la vida personal y laboral, la definición de la violencia de género como problema social o la necesaria incorporación de medidas y planes de igualdad a las relaciones laborales mediante la negociación colectiva.

La evaluación continua que se ha realizado en este último mandato congresual sobre la distribución de la revista, para mejorar dos importantes problemas de carácter estructural (desequilibrio en las peticiones de ejemplares por parte de las organizaciones y los medios por los que se distribuye) **ha permitido, por un lado centralizar su distribución por vía electrónica a todas las direcciones del sindicato y por otro distribuir de forma individualizada a todas las delegadas afiliadas de CCOO.**

Es necesario mejorar y ampliar la distribución para lograr que *Trabajadora* sea la revista sindical de política de igualdad que reciben las mujeres y hombres de CCOO y que representan al sindicato en la empresa.

La distribución debe ser individualizada y centralizada para que la gestión de los recursos y los costes de publicación y distribución puedan ser objeto contable confederal y nos permita seguir incrementado su difusión al conjunto de la afiliación.

Trabajadora **es un referente sindical de género para muchas organizaciones externas y es la publicación que identifica a CCOO y su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres de manera pública.** ***Trabajadora*** **ha de ser el referente en el interno del sindicato como revista sindical y de género que comunica las políticas sindicales de CCOO desde un lenguaje e imágenes no sexistas y libres de estereotipos.**