

ACUERDOS Y CONCLUSIONES DE LA 1ª CONFERENCIA "CC.OO. SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES" celebrada en Madrid los días 17 y 18 de Junio de 1993.

En los últimos tiempos el sindicalismo, tanto el nuestro como a escala internacional, ha ido superando conceptualmente algunas ideas tradicionales y adoptando una orientación más omnicomprensiva de la diversidad que existe en el mundo del trabajo y de la necesidad de adecuar la acción sindical a esa realidad diversa.

En consecuencia con este nuevo enfoque, nuestras organizaciones sindicales han ido adoptando compromisos de acción externa e interna, dirigidos, de un lado, a defender a las mujeres trabajadoras en tanto que trabajadoras y en tanto que mujeres, de otro, a favorecer su participación en los sindicatos.

Dos ideas fuerza se han ido abriendo camino: por una parte la *transversalidad*, es decir la necesidad de aplicar el principio de integración de la problemática y de las reivindicaciones de las mujeres en el conjunto de la reflexión y de la acción sindical; por otra parte, la necesidad de una *acción positiva* encaminada a favorecer la participación activa de las mujeres, su afiliación y su presencia en todas las instancias a todos los niveles, partiendo de que existe una situación social que dificulta esa participación y que hay una desigualdad en la presencia de las mujeres en las instancias sindicales de dirección que hay que corregir.

En nuestro V Congreso, tras un vivo debate, se adoptó el compromiso de promover la participación de las mujeres y su representación en los siguientes términos:

En el desarrollo de CC.OO. como Sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres, para que su representación en los órganos de dirección sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate.

La experiencia nos muestra que, sobre todo en ciertos temas, la adopción de resoluciones en Congresos por sí misma no significa su puesta en práctica inmediata, ya que para ello además de un cambio cultural profundo y de una voluntad firme de los organismos encargados de llevarlos a la práctica.

Por todo ello, se trata de emprender una serie de **medidas internas de acción positiva**, que vayan corrigiendo la presión social negativa y las inercias adquiridas que dificultan la participación activa de las mujeres. La Conferencia celebrada se configura como tal medida, mediante la que se consigue introducir, en el interior del Sindicato, el debate sobre la diversidad de hombres y mujeres.

Se acuerdan llevar a cabo medidas de carácter interno y de carácter externo, así como una serie de propuestas para otros ámbitos de actuación sindical:



a) Medidas de carácter interno:

1. Medidas para el mejor conocimiento de la realidad de mujeres:

* Introducir y aplicar la variable "sexo" en cuantos programas informáticos elabore y utilice el Sindicato, así como en las estadísticas y los estudios que realice.

* Realizar, antes de las próximas elecciones sindicales, un estudio sobre la realidad sindical de las mujeres, comenzando por estudiar esa realidad en CC.OO.

* Impulsar la realización de cursos que introduzcan a los cuadros sindicales y, en la medida de lo posible, a los afiliados/as en los conocimientos básicos de la igualdad de oportunidades. Así como introducir esta cuestión en los demás cursos formativos, a través de las estructuras de formación en cada ámbito, y resaltar en los contenidos de las distintas acciones formativas, aquellos elementos que permitan conocer y aplicar medidas que favorezcan el acercamiento a la realidad de la problemática de las mujeres en el mundo laboral y social.

Programar cursos de formación integral para las afiliadas que introduzcan cuestiones como la autoestima, negociación colectiva, legislación laboral, principios de igualdad, estructura sindical, etc.

* Insertar en las diferentes publicaciones del Sindicato temas sobre la problemática de las mujeres.

2. Medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical y su afiliación a CC.OO.

Para ello se hace necesario que nuestro Sindicato dedique más esfuerzos a la atención de aquellos sectores laborales donde se concentra en mayor medida el empleo femenino. Los sectores femeninos, las PYMES, la economía sumergida, los trabajos en precario y, en general, los segmentos más débiles de la economía han de merecer una especial atención por nuestra parte. De igual forma es necesario realizar una acción específica hacia las mujeres en paro, planteando medidas formativas y de inserción laboral concretas.

Acercarnos a esos colectivos, desarrollar una línea de acción sindical específica, dedicar más efectivos, hacer un esfuerzo por encontrar fórmulas organizativas adecuadas, etc., forman parte de la actividad necesaria para incorporar a las mujeres a Comisiones Obreras.

En la realización de las campañas afiliativas se incluirán actividades específicas dirigidas a la afiliación de las mujeres. La realización de campañas afiliativas específicas forma parte también del esfuerzo por incorporar a las mujeres.

Así mismo se realizarán campañas afiliativas, sobre todo en los sindicatos donde haya una carencia de afiliación femenina, como mecanismo de acción positiva.

3. Medidas que faciliten la participación de las mujeres en la vida y en la actividad del Sindicato:

- * Adecuación de los locales sindicales, u otros que se pudieran habilitar, para hacer compatible la atención a los hijos menores por parte de los hombres y mujeres del sindicato con las tareas sindicales.

- * Revisión del reparto actual de las horas sindicales para ampliar las horas que las mujeres del sindicato dedican a las diferentes responsabilidades sindicales, combinando las prioridades con la no discriminación; así como revisión de cuestiones como los tiempos y horarios destinados a reuniones.

- * Adecuación del lenguaje según plantea la CES: En los textos, se utilizará la guía UNESCO titulada "*Por un lenguaje no sexista*". Dado que "*el lenguaje objetiva el pensamiento*", la C.E.S. se expresará en los términos que favorezcan "*representaciones*" de igualdad de oportunidades.

Del mismo modo, en los textos de CC.OO. se buscará emplear términos neutros, o en su caso, la utilización del masculino y femenino, de forma que se evite que el término masculino represente a hombres y mujeres. Esto es especialmente importante en las imágenes, eslóganes y consignas de propaganda pública, o cuando se use el singular, evitando términos como "el hombre" o "el afiliado", para referirse a las personas o a la afiliación.

4. Medidas que mejoren los servicios prestados a las afiliadas:

- * Debido al desconocimiento existente en muchos casos por parte de abogados/as y asesores/as de la problemática específica de las mujeres, no se consigue un asesoramiento o actuación adecuada, en determinados temas (discriminaciones indirectas, acoso sexual, embarazo, maternidad, jubilación, etc.), por lo que sería conveniente la realización al respecto, de cursos, jornadas o seminarios, para una mayor información sobre jurisprudencia y legislación europea existente. De esta forma los servicios jurídicos de CC.OO. estarían en condiciones de atender adecuadamente las cuestiones relacionadas con la problemática laboral específica de las mujeres.

- * Soporte jurídico a las mujeres del sindicato en cuestiones relacionadas con la problemática de las mujeres que traspasan lo estrictamente laboral. Mientras la estructura del Sindicato no permita este asesoramiento, el soporte se garantizará a través de los conciertos jurídicos externos que corresponda. Sería deseable que este tipo de asesoramiento estuviese atendido por mujeres.

5. La proporcionalidad:

Con este tipo de medidas, acompañando otras internas que refuercen las Secretarías de la Mujer, y otras externas, como las referidas a la acción sindical, lograremos mejorar las

condiciones no sólo para una mayor afiliación femenina, sino también para una mayor participación de las mujeres en la vida de nuestro Sindicato.

Ahora bien, tales esfuerzos quedarán seriamente limitados si no logramos hacer realidad los compromisos del V Congreso, en cuanto a la presencia proporcional de las mujeres en los organismos de representación y de dirección por todo lo largo y ancho de nuestra Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Esta presencia, como mínimo proporcional al número de mujeres en cada ámbito, es necesario hacerla realidad a todos los niveles conforme se vayan renovando, eligiendo o nombrando los diferentes organismos:

- * Los órganos de dirección de CC.OO.
- * Los organismos electivos de representación unitaria de las/os trabajadoras/es: delegadas/os, comités de empresa, juntas de personal.
- * Las/os delegados sindicales en las empresas, así como entre las/os liberados sectoriales y de empresa.
- * La representación sindical en las negociadoras de los convenios, comisiones de seguimiento, etc...
- * La representación de Comisiones Obreras en los órganos de participación institucional.
- * Los comités de seguridad e higiene y las/os futuros/as delegados/as de prevención o de salud laboral.
- * En la formación sindical a todos los niveles, siendo en este campo muy aconsejable que la participación femenina sea muy superior a su presencia proporcional, y programando la realización de cursos específicos para mujeres.

6. Otras medidas de carácter interno

- * Se estimulará la presencia activa de mujeres en las actividades públicas, propias o unitarias, en las que participe nuestro Sindicato (asambleas, actos públicos, medios de comunicación,.....).
- * El 8 de Marzo se considerará una Jornada reivindicativa por el conjunto del Sindicato. Las actividades programadas en torno al 8 de Marzo deben contar con todo el apoyo y corresponsabilización de los órganos de dirección, que deben fomentar la participación activa en dichas actividades, tanto cuando sean de mujeres, como mixtas.
- * Que se sancionen las actividades discriminatorias respecto de las mujeres realizadas por los compañeros sindicalistas.
- * Cuando el Sindicato actúe como empleador tendrá en

cuenta, para su aplicación, los criterios que defiende en su línea de actuación de carácter externo.

Además de la adopción de medidas de carácter normativo, sólo un cambio de actitud y de sensibilización hacia la riqueza que puede suponer para CC.OO. la incorporación plena de la mujer en todas sus estructuras, tendrá como fruto un sindicato igualitario, con una imagen diferente, que esta sociedad y este momento exigen.

b) De carácter externo:

La situación social de las personas condiciona también su situación laboral. No se puede entender el comportamiento de las mujeres sin tener en cuenta las presiones sociales de que son objeto. Es imprescindible no escindir los diversos ámbitos vitales en que se desarrollan, es decir, ver las relaciones laborales desde una perspectiva social global.

Por ello nuestro Sindicato ha de propugnar cambios en lo social (corresponsabilizarse los hombres y mujeres en estas tareas, crear servicios sociales) que acaben con las habituales divisiones de tareas entre los géneros y mejoren las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.

Las dos grandes líneas de actuación deben ser:

- 1) Potenciar políticas de empleo que garanticen el acceso, promoción y permanencia en el empleo a las mujeres en igualdad de oportunidades, estableciendo medidas de acción positiva.
- 2) Potenciar políticas encaminadas a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos, tareas domésticas, tiempos de ocio, calidad de vida, etc., de forma que posibiliten la igualdad real entre ambos géneros.

Líneas que se concretan en las siguientes propuestas:

Propuestas para la Negociación Colectiva:

- Desde el Sindicato debemos retomar la negociación desde una perspectiva que no se limite sólo a los incrementos salariales, sino que debemos reivindicar otros aspectos de tipo social.

-Las propuestas de los convenios que se refieren a reivindicaciones de las mujeres, tendrán que ser consensuadas con las propuestas emanadas de la Secretaria de la Mujer. Así mismo debemos hacer seguimiento de las cláusulas que se consiguen en Convenios, su aplicación y cómo repercuten en las trabajadoras.

Propuestas para un contenido más igualitario y justo de la Negociación Colectiva:

* Hacer efectivo el art. 35 de la Constitución Española, que afirma: *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de oficio, a la promoción*

a través del trabajo y a una remuneración suficiente... sin que en ningún caso pueda establecerse discriminación por razón de sexo". Se deduce así, el derecho de las mujeres a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades que los hombres.

- 1) ELIMINACION DE SITUACIONES QUE SUPONGAN DISCRIMINACION DIRECTA O INDIRECTA POR RAZON DE SEXO.

Es básico no olvidar a la hora de la negociación de las OO.LL. para su derogación, la inclusión en los acuerdos que se adopten de cláusulas antidiscriminatorias avaladas actualmente por la Constitución Española y por el Estatuto de los Trabajadores.

- 2) DESAPARICION DE CATEGORIAS EXPLICITA O IMPLICITAMENTE FEMENINAS ASI COMO LA DENOMINACION SEXUADA DE LAS MISMAS.

Este es un problema que va más allá del puramente semántico, para convertirse en un condicionante a la hora de contratar. Se trata por tanto de buscar una denominación neutra.

- 3) EXIGENCIA DE QUE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO SE HAGA DESDE CRITERIOS OBJETIVOS Y MEDIBLES, VIGILANDO LA NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO.

Establecimiento de sistemas de clasificación profesional basados en criterios comunes a hombres y mujeres que no establezcan discriminación de ningún tipo y que tengan en consideración la directiva comunitaria 75/117, relativa a la "no discriminación entre trabajadores masculinos y femeninos en materia salarial" que hace referencia a salario igual por trabajo de igual valor o responsabilidad.

Revalorización de los puestos de trabajo con amplia presencia femenina, valorando también las características de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, en igual medida que las características de los puestos similares pero ocupados mayoritariamente por hombres.

Adaptar la redacción del Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores de las Directivas comunitarias, introduciendo el criterio de trabajo de igual valor.

- 4) INTRODUCCION Y DESARROLLO DE MEDIDAS DE ACCION POSITIVA COMO MECANISMOS CORRECTORES DE LAS DISCRIMINACIONES ACTUALMENTE EXISTENTES.

Desarrollar medidas de Acción Positiva, tales como programas o medidas concretas, con el objetivo de ampliar la presencia femenina en sectores o empresas, donde esté subrepresentada, estimulando así su acceso y promoción. Impulsando el empleo estable para las mujeres Así como

eliminar las diferencias existentes en salario, formación, etc.

Estos programas contarán con la implicación imprescindible de empresarios, sindicatos y trabajadores.

Establecer acuerdos para que las Administraciones Públicas propicien políticas de ocupación que sensibilicen a la sociedad y, en especial, a los/as empresarios/as para que cuando actúen como empleadores/as sean espejos de esa política.

Establecer mecanismos para que las mujeres ocupen cargos de responsabilidad técnica o de mando, con tendencia a la proporcionalidad respecto al número de trabajadoras de la empresa.

- 5) INTRODUCIR LA FIGURA DEL/LA AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER EN LAS MESAS DE NEGOCIACION COLECTIVA.

Esta figura especializada en igualdad de oportunidades, asesorará en esta materia a los/as sindicalistas y velará para que no se introduzcan en los convenios colectivos cláusulas de discriminación indirecta.

Este mismo criterio de velar para que no se introduzcan cláusulas discriminatorias se tendrá ante todo tipo de acuerdos que suscriba el Sindicato.

- 6) CREACION DE COMISIONES PARITARIAS PARA LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Como forma de asegurar la no discriminación e impulsar medidas de Acción Positiva para paliar las diferencias existentes.

- 7) REALIZACION DE CURSOS PERIODICOS DE FORMACION.

- Formación continua: específica e integral que tenga valor profesional más allá de la especificidad de cada empresa, y que se realicen dentro de la jornada laboral, para mujeres tradicionalmente discriminadas o sub-representadas en determinados puestos, o que deseen reanudar su actividad laboral después de los períodos de baja maternal o excedencia.

- Formación ocupacional: de forma que posibilite las mismas alternativas a trabajadores y trabajadoras.

- 8) TENER EN CUENTA LA RECOMENDACION DE LA C.E. (92/131) RELATIVA A LA PROTECCION DE LA DIGNIDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL TRABAJO, DE MANERA QUE IMPLIQUE LA OBLIGACION DE LA EMPRESA DE PREVENIR Y SANCIONAR LAS SITUACIONES DE

ACOSO SEXUAL.

Definición de acoso sexual: "Aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima".

Estos comportamientos suponen una violación del derecho a la libertad, la seguridad, la salud y la integridad física y mental de las personas.

Al disponer de un marco legal muy débil proponemos su inclusión en la negociación colectiva y régimen disciplinario para las administraciones públicas, como refuerzo a una regulación de las situaciones que de estos hechos se deriven.

En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, debiendo tener una mayor penalización si se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato eventual. Teniendo la empresa principal responsabilidad, respecto a terceros vinculados a ella, en el caso de que el acoso se ejerza en el ámbito de la misma.

Garantizar que no existan represalias sobre la persona denunciante en situación de acoso sexual.

Por último proponemos el reconocimiento en el Código Penal del acoso sexual como delito, tipificándolo y estableciendo su graduación dependiendo de la gravedad del acoso efectuada y de la posición jerárquica de quien lo ejerza.

9) REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL.

Retomar con fuerza esta vieja reivindicación sindical, que traería como consecuencias una mejora en la calidad de vida de hombres y mujeres al aumentar los tiempos de vida frente al tiempo de trabajo, y un mayor tiempo disponible para compartir tareas entre ambos sexos, en el camino hacia una sociedad más igualitaria y con mayor calidad de vida.

10) SOBRE LOS DERECHOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

- Transposición a la normativa nacional, de los aspectos más ventajosos de la Directiva comunitaria sobre protección de la maternidad.
- Velar para que no exista ningún tipo de discriminación (por embarazo) en la contratación, e impedir la pérdida del empleo a causa del disfrute del período de licencia por maternidad.
- Configurar la licencia por maternidad como proceso distinto de la baja por incapacidad laboral transitoria (ILT) y con el 100 % del salario.

- Derecho al cambio de puesto de trabajo durante la gestación cuando haya peligro para la madre y/o el feto, garantizando que el cambio no suponga merma de derechos ni verse abocada al despido.

- Divulgar los permisos parentales a fin de que sean disfrutados por la madre y por el padre, en particular en el caso de aquellos permisos que puedan ser disfrutados indistintamente pero que escasamente los ejercen los hombres.

- Incluir un índice de monoparentalidad en la concesión de ayudas económicas (para formación.....) y/o beneficios fiscales para las personas con menores a su cargo y con escasos recursos económicos.

c) Propuestas para otros ámbitos de actuación sindical:

- * Conseguir de las Administraciones Públicas la creación y ampliación de servicios sociales, entre otros:

- Oferta pública gratuita suficiente y de calidad para el tramo educativo de 0-6 años. La escasa oferta para 0-3 obliga a plantear un incremento sustancial de plazas infantiles en ese tramo y la coordinación de la oferta dependiente de las Administraciones (Ayuntamientos, CC.AA.) en una red pública de escuelas infantiles, que cubran tanto las necesidades sociales como las de la infancia, asegurando horarios flexibles y adaptados a la vida laboral.

- Comedores escolares y laborales.

- Servicios de cuidados para personas ancianas, enfermas y mujeres parturientas solas.

- * Campañas desde la Administración dirigidas a los empresarios con el fin de estimular la contratación de las mujeres y su estabilidad en el empleo.

- * Controlar la incidencia de las reestructuraciones de plantillas sobre el empleo de las mujeres.

- * Hacer un seguimiento real de las contrataciones amparados por la Ley 2/1991 de Seguimiento de Contratación Laboral.

- * Exigir la actuación de la Inspección de Trabajo cuando se detecten situaciones de desigualdad para que actúen en consecuencia.

- * Compromiso de diseñar planes específicos de lucha contra la economía sumergida, especialmente en las ramas en las que exista

mayor irregularidad y que concentren una importante proporción de mano de obra femenina (agricultura, confección, hostelería, calzado, cuero, servicio doméstico, etc) puesto que es el colectivo de mujeres el que participa en mayor proporción en la economía sumergida, el 42% frente al 19% de los hombres.

* Derogación del R.D. 1424/85 que regula la relación laboral del Servicio Doméstico aplicándose, en dicho sector, las condiciones del Estatuto de los Trabajadores y el Régimen General de Seguridad Social, así como establecimiento de sistemas que faciliten la inspección laboral. Las condiciones laborales y salariales del servicio doméstico han de pasar a regularse mediante convenio.

* Las pensiones de viudedad deben cubrir, como mínimo, el 75% de lo que recibía la persona fallecida. Considerar las pensiones no contributivas como un derecho individual de las personas.

* Promover la formación de adultas. Dada la situación de analfabetismo en el Estado español, especialmente del colectivo de mujeres mayores de 45 años:

- Desarrollo de programas formativos, para la promoción del empleo de mujeres adultas, adecuados a sus necesidades, de modo que salgan del analfabetismo, faciliten su inserción o reinserción laboral y desarrollen su capacidad de participación social.

- Elevación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad, que favorezca la igualdad de oportunidades educativas y culturales entre los sexos.

* Promover y hacer seguimiento sindical de la formación profesional.

- Diseños de programas con orientaciones profesionales y módulos adaptados a las demandas reales del mercado de trabajo.

- Negociar programas de reinserción de las mujeres al mercado laboral con la colaboración de los agentes sociales.

- Fomentar cursos dirigidos a la preparación profesional de las mujeres, tanto para las mujeres en paro como para las que quieran mejorar su actividad profesional o reincorporarse a su puesto de trabajo. Proponer la realización de programas formativos específicos orientados a la reinserción laboral de mujeres en situación precaria.

* Instar a las organizaciones miembros del Consejo Económico y Social a la creación de comisiones específicas que desarrollen

estudios y actividades para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo y la erradicación de las discriminaciones laborales por razón de sexo.

* Potenciar políticas no sexistas y coeducativas, que formen al alumnado para asumir responsabilidades en la vida pública y privada, asegurándole una orientación profesional e inserción en la vida laboral y doméstica en un plano de igualdad y sin estereotipos en función del sexo. Como líneas de actuación, proponemos:

- Eliminación de estereotipos sexistas en el material didáctico y en los currículos.

- Desarrollo de programas educativos que tengan como objetivo el cambio de actitud del profesorado y de los padres y madres, a través de la sensibilización y la formación continua.

- Elaboración de un código antisexista que impida la transmisión a través de la educación de valores discriminatorios por razón de sexo.

- Inclusión en los currículos de enseñanza la asunción de responsabilidades domésticas y parentales en igualdad, que preparen a los chicos y chicas para su incorporación a la vida adulta.

- Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todo el ámbito educativo (Consejos Escolares, tareas de dirección,...)

- Promover una Orientación Escolar y Profesional que elimine los estereotipos sexistas, y fomente desde el aula, la integración de las mujeres en áreas no tradicionales que les permita una mejor inserción laboral

- Estudiar y diseñar alternativas sociales y de empleo para los colectivos de mujeres con alto riesgo de pobreza:

- 1.- Mujeres separadas y divorciadas, viudas y madres solteras.
- 2.- Paradas
- 3.- Trabajadoras precarias.
- 4.- Mujeres de la tercera edad.
- 5.- Mujeres inmigrantes.
- 6.- Prostitutas.

* Proponer a los Grupos Parlamentarios que promuevan los mecanismos necesarios para que cualquier texto legal vaya exento en su redacción de términos sexistas, así como las futuras ediciones de la Constitución y Estatuto de los Trabajadores.

* Puesta en marcha de mecanismos de control y vigilancia en los medios de comunicación públicos con el fin de garantizar un trato no sexista en la programación.

* Promover cláusulas de no discriminación por razón de opción sexual, de igual modo, avanzar en la equiparación de derechos laborales, emanados de esa no discriminación, como son las licencias con sueldo por constitución de pareja de hecho, independientemente de la opción homosexual o heterosexual.

* Exigir de la Administración y más concretamente del Ministerio de Trabajo, Instituto de la Mujer, etc... que se realicen estadísticas específicas de la mujer por sectores, subsectores y profesiones, como por ejemplo, nº de mujeres que trabajen en el mediano y pequeño comercio, grandes superficies (a nivel estatal, provincial o por nacionalidad), desagregadas por edad, estado civil, nº de hijos, etc., dado que existen escasos datos al respecto y son imprescindibles para el desarrollo de planes de acción sindical.

* Hacer el seguimiento y exigir el cumplimiento de los aspectos positivos del II PIOM.

* Exigir de las Administraciones Sanitarias que el sistema de salud asegure, en todos los niveles asistenciales, la información sexual, la anticoncepción, la asistencia ginecológica y la comercialización de la píldora RU-486.

* Regular, por parte de la Administración Sanitaria, la OBJECION DE CONCIENCIA, que ante la interrupción voluntaria del embarazo, puedan anteponer ciertos profesionales.

* Promover un reparto equitativo de responsabilidades domésticas, mediante campañas de cambios de actitudes sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades, con el fin de suscitar una toma de conciencia sobre igualdad de oportunidades y por los efectos positivos que para la infancia supone ser atendidas, tanto por parte de la madre como del padre.

Finalmente, CC.OO. desarrollará una actividad de sensibilización de la sociedad en general, para que la igualdad de oportunidades sea vista por toda la población, hombres y mujeres, como una lucha necesaria y real en nuestros días.

Consideramos la experiencia de esta Conferencia de Hombres y Mujeres como muy positiva y que no debería quedar como un hecho aislado; por lo que para dar continuidad al trabajo realizado será conveniente organizar nuevas Conferencias paritarias en el futuro, así como otras actividades de estas características, tales como jornadas, etc.... en torno a la cuestión laboral social y sindical de las mujeres.

En el próximo Congreso Confederal se presentarán unas conclusiones de evaluación de los resultados prácticos de los acuerdos adoptados en esta Conferencia, cuyo seguimiento corresponde hacer conjuntamente a las Secretarías de la Mujer y a los organismos de dirección correspondientes.