

1ª CONFERENCIA

"CC.OO. UN ESPACIO SINDICAL PARA HOMBRES Y MUJERES"

BALANCE APROBADO POR LA COMISION EJECUTIVA DE LA CONFEDERACION
SINDICAL DE CC.OO.

MADRID, 14 DE SEPTIEMBRE DE 1993.



BALANCE DE LA 1ª CONFERENCIA "CC.OO. UN ESPACIO SINDICAL PARA HOMBRES Y MUJERES".

La celebración de esta primera Conferencia, desarrollada a nivel estatal, ha sido en sí misma altamente positiva, consiguiendo introducir en toda la estructura del Sindicato, un importante, novedoso y polémico análisis y debate, sobre la necesidad de un trabajo sindical específico hacia el colectivo de mujeres.

El haber desarrollado todo un minucioso trabajo a lo largo y ancho de la estructura, consiguiendo la participación de cientos de mujeres, incluso en ramas de mayoría masculina, así como la implicación de muchos compañeros en el debate, no puede hacernos pensar que con el cumplimiento de un acuerdo congresual ya hemos cubierto el expediente.

→ Con la celebración de la Conferencia hemos sentado unas mínimas bases para poner nuestra organización en mejores condiciones para abordar las múltiples y variadas problemáticas que atraviesan a la población activa femenina.

Veamos a continuación algunos elementos negativos que han influido en el desarrollo de todo el proceso, y que deberemos evitar que los mismos se extiendan en la aplicación y puesta en marcha de lo aprobado.

→ El primer aspecto a destacar es la escasa participación de la Comisión de redacción en la elaboración de los materiales, lo que sin duda ha tenido su reflejo en el documento final.

→ Así mismo en el desarrollo de los procesos, se ha producido con cierta frecuencia una actitud de "pasar" o "dejar hacer" por parte de las direcciones de las respectivas estructuras que ha hecho recaer, prácticamente, todo el trabajo en las débiles organizaciones de las Secretarías. No se ha terminado de asumir que la celebración de esta 1ª Conferencia había sido un compromiso Confederal a desarrollar por el conjunto de la organización, habiéndose producido un cierto delegar, que creemos ha tenido mucho que ver con las ausencias de miembros masculinos en los respectivos procesos y que podríamos cifrar en un 50% de los previstos.

→ Fruto de ese delegar de los dirigentes, junto con la inexperiencia de algunas responsables de las Secretarías, ha producido una importante dispersión de criterios organizativos, lo que ha conllevado que algunos Consejos no se reunieran, siendo sustituido el debate en las Ejecutivas.

→ Se ha producido un exceso de enmiendas y el mecanismo montado para su "criba" ha funcionado sólo a medias, no consiguiendo el objetivo que nos habíamos marcado de discutir en plenario lo más enjundioso. Con demasiada frecuencia ocurre que cuando la Conferencia o Congreso que se celebra es de ámbito superior se tiende desde los otros ámbitos inferiores a no ser tan rigurosos con las enmiendas, lo que produce un aluvión de las mismas.

→ Otro aspecto que ha influido en que el trabajo de enmiendas no se pudiese hacer mejor, ha sido la falta de cumplimiento en los plazos de celebración de las Conferencias y llegada de enmiendas, muchas de éstas se recibieron un día antes, aspecto que descabaló la posibilidad de desarrollar el trabajo con un mínimo de organización.

→ Cabe señalar también que la Comisión de Ponencias a pesar de haberse volcado en el trabajo de la Conferencia fue muy reducida en número de personas, con exceso de responsabilidades sus miembros y quizás eso nos llevó a 2 tipos de disfunciones:

- ①- Gran cantidad de enmiendas para una sola persona.
- ②- Imposibilidad de discutir en equipo criterios mínimos, dándose la circunstancia de asumir enmiendas contradictorias.

Una solución a esto habría sido una mayor participación de compañeras de las Secretarías de la Mujer como elemento de refuerzo a dicha Comisión.

→ Un último aspecto a resaltar es la escasa repercusión que la Conferencia estatal ha tenido en los medios de comunicación, no así en la mayoría de las zonas, que ha existido una aceptable cobertura, a pesar de desarrollarse el grueso de los procesos en plena campaña electoral.

Al terminar de leer este pequeño resumen puede parecer que todo el proceso ha sido deficiente y que somos excesivamente críticos, nada más lejos de nuestro estado de ánimo.

- Desde la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO., hemos valorado muy positivamente el cumplimiento de lo acordado en el V Congreso, no como un mero deber cumplido sino como el inicio de un proceso que nos tiene que llevar mucho más lejos, también nos hemos sentido congratulados ante los esfuerzos que algunas organizaciones han hecho, tanto económicos como de difusión de materiales, de convocatorias de Consejos extraordinarios, etc.

Pero una vez reconocido esto, donde nos tenemos que detener es en las deficiencias, no sólo para que no vuelvan a ocurrir, sino para buscar fórmulas que mejoren las actuaciones.

- Tenemos por delante la puesta en marcha de lo acordado por todas y todos en la Conferencia, no cabe duda que su aplicación va a tener etapas, ritmos y dificultades por lo que es necesaria una verdadera voluntad política para su cumplimiento, así como el establecimiento de prioridades.
- Estamos inmersos en una etapa de recesión económica donde no faltarán voces que nos digan que esto de las políticas de igualdad son un lujo, pero desde CC.OO. debemos defender y ese es el compromiso, el avance entre hombres y mujeres en un plano de justicia e igualdad.

LOS PRINCIPALES EJES DE TRABAJO A PONER EN MARCHA, FRUTO DE LA CONFERENCIA, SERIAN:

EJES DE CARACTER INTERNO:

1. AVANZAR EN LA PROPORCIONALIDAD:

- Próximas elecciones sindicales.
- Mesas de Negociación

*→ Muchos dificultades en empresas ptes.
↓
ACIARAR*

2. HACER EFECTIVA LA TRANSVERSALIDAD

3. INCLUSION EN LOS ANALISIS Y ESTADISTICAS DE LA VARIABLE SEXO

4. INCLUSION DE LA ESPECIFICIDAD DEL COLECTIVO FEMENINO.

En todos los cursos de formación sindical. *→ introducir un modulo espec.
fco.*

5. ESTUDIO DE LA REALIDAD SINDICAL DE LAS MUJERES EN CC.OO.

Compromiso del V Congreso y de la 1ª Conferencia.

6. MANTENIMIENTO DE ARTICULOS ESPECIFICOS EN LAS PUBLICACIONES SINDICALES DE CADA AMBITO.

7. CAMPAÑAS AFILIATIVAS PARA LAS MUJERES.

8. REEQUILIBRIO EN LA DISTRIBUCION DE LOS DERECHOS SINDICALES (REPARTO DE HORAS SINDICALES, ETC.).

9. ADECUACION DE LOS LOCALES SINDICALES.

→ problemas shes.

10. SOPORTE JURIDICO PARA LAS AFILIADAS EN TEMAS NO Estrictamente LABORALES.

*→ planteado
hace tiempo.*

11. IMPLICACION DEL CONJUNTO DEL SINDICATO EN EL 8 DE MARZO.

12. PROXIMO CONGRESO: Incluir en los estatutos la sanción a los compañeros que realicen acciones discriminatorias.

x

EJES DE CARACTER EXTERNO:

- A) POTENCIAR POLITICAS DE EMPLEO QUE GARANTICEN EL ACCESO, PROMOCION Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO A LAS MUJERES EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ESTABLECIENDO MEDIDAS DE ACCION POSITIVA.**
- B) POTENCIAR POLITICAS ENCAMINADAS A CORRESPONSABILIZAR A HOMBRES Y MUJERES EN EL CUIDADO DE LOS HIJOS, TAREAS DOMESTICAS, TIEMPOS DE OCIO, CALIDAD DE VIDA, ETC. DE FORMA QUE POSIBILITEN LA IGUALDAD REAL ENTRE AMBOS GENEROS.**

IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE DOS PERSPECTIVAS:

- * Denuncia de las cláusulas discriminatorias.**
- * Inclusión de aspectos específicos en las líneas marcadas en el documento aprobado en la Conferencia y que son los siguientes:**
 - 1 - Eliminación de situaciones que supongan discriminación directa o indirecta por razón de sexo.**
 - 2 - Desaparición de categorías explícita o implícitamente femeninas así como la denominación sexuada de las mismas.**
 - 3 - Exigencia de que la valoración de puestos de trabajo se haga desde criterios objetivos y medibles, vigilando la no discriminación por razón de sexo.**
 - 4 - Introduucción y desarrollo de medidas de Acción Positiva como mecanismos correctores de las discriminaciones actualmente existentes.**
 - 5 - Introducir la figura del/la agente para la igualdad de oportunidades de la mujer en las mesas de negociación colectiva.**
 - 6 - Creación de comisiones paritarias para la igualdad de los trabajadores y trabajadoras.**

- 7 - Realización de cursos periódicos de formación.
- 8 - Tener en cuenta la recomendación de la C.E. (92/131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, de manera que implique la obligación de la empresa de prevenir y sancionar las situaciones de Acoso Sexual.
- 9 - Reducción de la jornada laboral.
- 10 - Derechos por maternidad y paternidad.

PROPUESTAS PARA OTROS AMBITOS DE ACTUACION SINDICAL:

- 1. Revisión de las pensiones de viudedad, proponiendo al menos el 75 % de la pensión que percibiera el titular.
- 2. Actuaciones para la equiparación de las/os trabajadoras/es del Servicio Doméstico al resto de los/as trabajadores/as.
- 3. Potenciar acuerdos para una actuación de la Inspección de Trabajo, ante situaciones de discriminación por razón de sexo.
- 4. Proponer en los respectivos Consejos Económicos y Sociales, estatal y de CC.AA. o en su caso en los Consejos de Relaciones Laborales, la creación de Comisiones para la igualdad.
- 5. Hacer un seguimiento para su cumplimiento y aplicación de los Planes para la Igualdad de Oportunidades, tanto estatal como de las distintas CC.AA.

EXISTEN OTRA SERIE DE MEDIDAS SOBRE LAS QUE NO SE PRODUJO EL CONSENSO NECESARIO, POR LO QUE NO TIENEN UN CARACTER DE OBLIGATORIEDAD:

- * Celebración de Conferencias de hombres y mujeres en cada período congresual. (Se veía realizarlas cuando fueran necesarias pero sin establecer un plazo fijo).

* Comisión de seguimiento para el cumplimiento de lo acordado en la Conferencia. (Se vió como alternativa que fuera la Ejecutiva Confederal en su informe al Congreso).

Como último aspecto es necesario continuar profundizando en el debate sobre el horario flexible, las jornadas reducidas como forma del reparto del empleo, etc., ya que en la Conferencia fueron temas escasamente debatidos.

Madrid, 14 de septiembre 1993.

Comisión Ejecutiva Confederal.