

BALANCE VI CONGRESO
4 AÑOS DE GESTION
SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

En el plan de trabajo que elaboramos desde la Secretaría de la Mujer tras el VI congreso, planteábamos tres ejes fundamentales de trabajo: **política sindical, organización y actividades**, pero en lo que más incidíamos era en la política sindical, esto fue así porque entendíamos y seguimos entendiendo que las Secretarías de la Mujer, deben priorizar entre sus objetivos, e incidir en lo que podríamos denominar núcleo fundamental de la actividad sindical. Todo ello, sin olvidar los otros dos ejes: organización y actividades varias que van desde las relaciones institucionales, la participación en organizaciones sindicales europeas y/o internacionales, la política de publicaciones, etc.

Incidir en las reglas y mecanismos que gobiernan las relaciones laborales nos parece el mejor objetivo para avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por esto decidimos intervenir directamente en las empresas, presentando y negociando planes de acción positiva que consiguieran avanzar en la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres.

El reto fue importante y acordamos realizarlo con fondos económicos extras a través de proyectos comunitarios.

- Desde 1995 a 1997 hemos promovido y gestionado conjuntamente con FOREM el programa comunitario NOW-LUNA "Acciones Positivas para la Igualdad de Oportunidades de las



mujeres en el empleo". El desarrollo de este programa ha supuesto un avance importante en el desarrollo de la acción y la formación sindical, que ha contado con la participación de 19 empresas de varios sectores de producción, con las que se han desarrollado planes de Acción positiva que incluían formación en igualdad de oportunidades a la representación sindical de trabajadores y trabajadoras e incluso, en algunos casos, a representantes de la dirección de las empresas.

En el marco del programa NOW Luna, las empresas participantes adquirieron el compromiso firme de trabajar conjuntamente con la representación sindical de los/as trabajadores/as en el impulso y promoción por las igualdad de oportunidades. Al final del proyecto se formalizaron 17 protocolos de colaboración entre CC.OO. y cada una de las empresas en los que se adquiere el compromiso de implantar medidas de Acción Positiva y algo que consideramos de un valor sindical fundamental: se han formado 283 sindicalistas, 175 mujeres y 108 hombres, casi todos de CC.OO.

- Consecutivamente a la finalización del NOW-Luna, entre 1998-1999 se desarrolla el NOW-OPTIMA: "Una nueva gestión de los recursos humanos", proyecto que promueve la Secretaría Confederal de la Mujer conjuntamente con el Instituto de la Mujer. Este proyecto continua la intención del anterior: mejorar la situación laboral de las mujeres, a través de analizar y detectar posibles situaciones de discriminación en las empresas y diseñar

actuaciones tendentes a su eliminación. Actualmente son 25 empresas las que están participando.

Como en el NOW anterior se da gran importancia a la formación de la representación sindical, llevando formados 226 sindicalistas, aquí se encuentra un número mayor de representantes de otros sindicatos, aunque la mayoría siguen siendo de CC.OO., 108 mujeres y 118 hombres y 13 personas de recursos humanos. Actualmente el proyecto se encuentra en la fase relativa a diseño y negociación de acciones positivas.

El balance que de estos proyectos hacemos es muy positivo, hemos entrado, por primera vez directamente desde las Secretarías, en el “núcleo fundamental” de la acción sindical analizando y haciendo propuestas en **procedimientos de selección y contratación de mujeres, descripción de tareas, procedimientos de promoción, formación, tiempo de trabajo, política salarial, acoso sexual, manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen y en el trato, finalización de la relación laboral, etc.**

Este trabajo nos ha dado muchas claves sobre el trabajo sindical que desarrollamos en las empresas, así como las deficiencias existentes encontradas en el conjunto de la Acción Sindical.

Trabajar simultáneamente con la representación sindical, las direcciones de las empresas, las Secretarías de la mujer de territorios y federaciones nos ha resultado de mucho interés y enriquecimiento, la parte que viene ahora es la más complicada,

pues es poner en marcha los acuerdos, hacer seguimiento y evaluación y que todo eso revierta en las trabajadoras y los trabajadores para avanzar en mejoras laborales y en afiliación, todo ello apoyado en la representación sindical de CC.OO. en el seno de las empresas.

En esta misma línea de trabajo se encuadra la propuesta que hicimos a finales de 1997 y durante 1998 a las organizaciones patronales para un **Acuerdo Interconfederal por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**. Así como la oferta de negociar medidas globales con el Gobierno. Ambas propuestas elaboradas conjuntamente con UGT pero a iniciativa de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Al hilo de estas propuestas se encuentra el inicio de algunas de las reformas emprendidas por el Gobierno en los últimos tiempos: Coste cero, incentivación de la contratación de mujeres, Ley para la conciliación laboral y familiar, Reforma del Código Penal en el tema del acoso sexual.

Donde casi no hemos avanzado nada ha sido en la posible apertura de negociaciones con las patronales, hay un pequeño compromiso de sentarnos a reflexionar que no ha hecho más que empezar en un sólo contacto. Objetivo sobre el que deberemos seguir trabajando.

Otro trabajo permanentemente realizado es nuestra participación en los **criterios que para la negociación colectiva** se elaboran cada año, avanzando en propuestas e interviniendo en las cláusulas que

perviven en términos discriminatorios. Así como nuestras aportaciones para los distintos acuerdos alcanzados: T. Parcial, A. I. E.E., y otros como los Planes de Empleo, etc.

Otras vías de trabajo desarrolladas por la Secretaría han sido las siguientes:

✓ La Secretaría de la Mujer ha trabajado en la elaboración y difusión de materiales formativos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, realizando una importante labor informativa y formativa que ha traspasado el ámbito sindical llegando a otros ámbitos sociales y culturales. Entre éstas publicaciones cabe destacar : **Guía no sexista de negociación colectiva, Guía de buenas prácticas en valoración del trabajo, Gestionar la igualdad, Negociación-Acción, Guía jurídico-sindical de las mujeres trabajadoras, Guía sindical : el acoso sexual en el trabajo.**

✓ Así mismo se ha impartido formación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, con referencia expresa a la normativa y jurisprudencia existentes, dirigidos a personas que, en el interior del sindicato, se ocupan del asesoramiento jurídico u otras áreas como acción sindical, empleo, etc., como forma de conseguir una eficaz comprensión y aplicación de los preceptos constitucionales. Esta información ha posibilitado una mayor transversalidad de la perspectiva de género en la acción y en la política sindical.

✓ Debemos destacar la formación relativa a “negociar para la igualdad de oportunidades” dirigida a delegadas y delegados, o integrantes de secciones sindicales que ha posibilitado un incremento de la presencia de mujeres en las mesas negociadoras de convenios y en una mayor sensibilidad hacia los temas de género y una mejor comprensión y apoyo a tablas reivindicativas que introducen la visión de género, en convenios colectivos o de empresa.

El seguimiento de convenios colectivos recientemente firmados, muestra un aumento de cláusulas que contemplan la perspectiva de género, bien de forma transversal o bien específicamente, así mismo en algunos se recoge la creación de Comisiones para la igualdad de oportunidades.

✓ Otro de los temas destacados ha sido promover una mayor presencia de mujeres en el sindicato a través de la realización de campañas de afiliación y participación sindical .

✓ Hemos desarrollado campañas específicas de sensibilización, cursos y jornadas sobre diversas materias: empleo, formación, negociación colectiva, legislación, acoso sexual, salud laboral, etc., dirigidos a capacitar a la representación sindical con el objetivo de detectar y eliminar las posibles discriminaciones de género en las empresas y mejorar la comprensión de las distintas realidades de hombres y mujeres.

✓Otras actividades a señalar son las referidas a promover el cambio de actitudes sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades que tradicionalmente se han venido adjudicando en función del sexo.

En el capítulo de organización los resultados han sido escasos, el mapa organizativo que, tras acabar el VI Congreso iniciamos, se quedó a medias pero constatamos dificultades y carencias de todo tipo que existen en torno a los recursos humanos a lo largo y ancho de nuestras estructuras. Hay que abordar este campo sin dilación, equilibrando el número de personas dedicadas a tareas sindicales. La desagregación de datos de afiliación, representación, etc., en su vertiente más amplia, debe completarse en la línea que marca el último informe sobre evolución afiliativa.

Con respecto a la participación institucional lo más destacable es la actividad desarrollada en el Consejo Rector del Instituto de la Mujer, en el Consejo de la Publicidad y en la Comisión de la Mujer del Consejo Económico y Social.

Por ultimo, la participación en la CIOSL y en la CES ha sido permanente pero no con toda la intensidad deseable por falta de recursos humanos en la Secretaría, no obstante en el próximo periodo 2000-2002 seremos titulares del Comité de Mujeres de la CIOSL, hasta ahora lo ha sido UGT.

Este año hemos participado muy activamente en la Asamblea anual de la OIT, ante la revisión del convenio sobre maternidad.

Y la unidad de acción con UGT ha gozado de buena salud en todo lo relativo al tema de género.

Resaltar también nuestra actividad pública, con una participación destacada en eventos y jornadas, tanto institucionales como las realizadas por otras organizaciones estrechamente ligadas con la igualdad de oportunidades y derechos humanos de las mujeres, plataformas y foros creados en protesta contra la violencia de todo tipo contra las mujeres, manifestaciones unitarias con motivo del 8 de Marzo, etc. así como nuestra presencia en medios de comunicación prensa, radio y TV.

Para finalizar, concluir que la transversalidad se ha ido abriendo camino lenta pero firmemente en el seno del Sindicato, con una mayor conexión entre Secretarías (Empleo, Formación, Juventud), entendiendo que ese es uno de los retos que nuestra política sindical debe afrontar de forma aún más decidida en el próximo periodo.

M^a Jesús Vilches.

Secretaria Confederal de la Mujer CC.OO.

Madrid, 3 de Enero de 2000.