**Ana Herranz** y **Eva Antón** | Sectretaría Confederal Mujer e Igualdad

Las Secretarías de la Mujer de CCOO. Estructuras para combatir las desigualdades de género

# Empleo de calidad, empoderamiento e igualdad

Casi a las puertas del 11º Congreso Confederal de CCOO hacemos un breve resumen de la acción sindical de la Secretaría la de Mujer e Igualdad en este mandato emanado del 10º Congreso Confederal. Ha sido una etapa de intensa actividad por la igualdad de género laboral y social, en el que hemos tenido que hacer frente a una ofensiva anti sindical y a un retroceso en materia de igualdad sin precedentes en nuestra reciente historia.

La actividad que ha caracterizado a las Secretarías de la Mujer desde su creación en el 1º Congreso Confederal es la defensa del acceso al empleo y condiciones laborales en igualdad de oportunidades y trato para las mujeres. Lo hemos hecho en un contexto muy desfavorable por la ofensiva ultra liberal de las políticas del gobierno del PP, en especial la reforma laboral y los recortes en los servicios públicos, cuyas consecuencias laborales y sociales son: extensión de la precariedad y la pobreza laboral y ataque sin precedentes a derechos sindicales, incluido el debilitamiento de la negociación colectiva y el cuestionamiento del derecho a la huelga.

Una política neo liberal sincretizada con un rearme patriarcal que, con la excusa de la crisis, ha mermado derechos a las mujeres, ha reforzado las barreras estructurales que impiden su pleno desarrollo en igualdad en todas las facetas de la vida, ha cercenado el lento avance hacia la igualdad efectiva impulsado a través de la Ley Orgánica de Igualdad, ha neutralizado los intentos de crear una nueva cultura de igualdad que implicaba la obligatoriedad de la educación en igualdad presente en la anterior Ley educativa. Y ha contribuido a expulsar, directa o indirectamente, a las mujeres del ámbito laboral, por la vía de los recortes en educación, sanidad, dependencia, por la vía de una reforma laboral destructora de empleo y de condiciones laborales dignas.

La SCMI ha aportado en cada momento los diagnósticos, ha detectado las brechas de género y hemos visibilizado la persistencia de unas barreras estructurales que continúan sirviendo de caldo de cultivo a una insoportable violencia contra las mujeres.

Hemos hecho frente a un período difícil para la población trabajadora, en particular para las mujeres y lo hemos hecho denunciando, visibilizando, movilizándonos, formando e informando, sin callarnos ni pararnos, poniendo en el punto de mira siempre el crecimiento de las brechas de género y la feminización de la precariedad y la pobreza.

Para ello, hemos aportado en cada momento los diagnósticos, detectado las brechas de género y visibilizado la persistencia de unas barreras estructurales que continúan sirviendo

de caldo de cultivo a una insoportable violencia contra las mujeres.

No hemos olvidado acompañar las denuncias de propuestas correctoras. Nuestras demandas, nuestras exigencias, han sido adecuadas a las desigualdades detectadas, y han requerido que tengamos presentes en nuestros planteamientos la necesidad de articular las estrategias igualitarias asumidas sindicalmente: la acción positiva, la transversalidad de género y la participación sindical de las mujeres.

Este mandato puede resumirse en tres objetivos clave: empleo de calidad, empoderamiento e igualdad.

**Situación de partida**

Tras el 10º Congreso Confederal, CCOO reforzó su compromiso con el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los centros de trabajo, en el sindicato y en la sociedad. Además, normalizó la presencia equilibrada y paritaria de mujeres y hombres en los órganos de dirección confederales, visualizando de manera inequívoca uno de los contenidos de nuestra definición de principios: Comisiones Obreras, sindicato de hombres y mujeres.

Este Congreso supuso avances sustanciales para el logro de una representación equilibrada, paritaria, entre mujeres y hombres en los máximos órganos de dirección de CCOO. El Plenario contó con un 40,3% de delegadas y la Mesa Presidencial, máximo órgano de dirección del sindicato durante los tres días del congreso confederal, con un 63,6% de mujeres sindicalistas.

La Comisión Ejecutiva confederal elegida respondió a una única candidatura de consenso, que combinaba renovación y continuidad, una lista cremallera en la que se presentaban, tras el secretario general, Ignacio Fernández Toxo, 13 personas ordenadas bajo el criterio "una mujer, un hombre", resultando una Comisión Ejecutiva con 6 mujeres y 7 hombres, además del secretario general, con un 42,8% de presencia de mujeres, que pasan a ser responsables de áreas de especial repercusión para el avance de la igualdad en el escenario laboral y social: Políticas de Empleo y Migraciones; Finanzas, Administración y Servicios; Internacional y Cooperación; Movimientos y Redes Sociales; Juventud y Mujer e Igualdad.

Los Estatutos de CCOO recogieron de manera expresa el compromiso con el objetivo de lograr la igualdad de género, en dos espacios de especial relevancia, en la Declaración de principios y en la Definición de la confederación. Además, el Artículo 11 de los Estatutos garantizó la presencia paritaria en las estructuras de dirección y en las delegaciones, contemplando que si la afiliación de mujeres en alguna estructura sindical es inferior al 30%, como acción positiva se incremente en un 10% dicha proporcionalidad en la representación.

Del congreso salimos con la capacidad y la convicción de afrontar la nueva etapa con un sindicato fortalecido internamente, con la voluntad expresa de estar al servicio de las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de los derechos laborales y sociales, de los servicios públicos y de la creación de empleo de calidad, aportando respuestas en el escenario de crisis, recortes y reformas neo liberales e intensificando nuestro trabajo por una sociedad más justa, igualitaria y solidaria.

> Nuestra actuación va dirigida a impulsar una política sindical que redistribuya los recursos e incluya la dimensión de género.

Así lo hemos hecho, poniendo siempre en el corazón de la agenda sindical la igualdad de género.

**El trabajo de la SCMI por áreas en estos cuatro años.**

Hemos afrontado el impacto de género de la crisis, las políticas y recortes del gobierno, de sus reformas, y sus consecuencias, la feminización de la precariedad y la pobreza laboral, al minuto. En diagnóstico, en acciones y en propuestas. Una actividad que hemos desarrollado con un trabajo sostenido en sensibilización, formación, información, difusión, asesoramiento, elaboración de guías y materiales,

en la interlocución institucional, en las Mesas de Diálogo Social.

Nuestra actuación va dirigida a impulsar una política sindical que redistribuya los recursos e incluya la dimensión de género. Que el objetivo sindical de justicia social a través de mejoras salariales y de protección social tengan en cuenta la desfavorable situación de las mujeres (brecha salarial, salarios más bajos, menor acceso a la protección social y cuantías más bajas de las prestaciones). Es decir, justicia social con justicia de género. Para ello hemos realizado los informes anuales periódicos de Brecha salarial de género y reforzado estos informes con otros de carácter transnacional.

Pese al parón gubernamental, que en estos 4 años ha metido en un cajón la Ley Orgánica de Igualdad, imposibilitando con la Reforma Laboral el avance hacia la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en la negociación colectiva, desde la SCMI no hemos parado en impulsar internamente la negociación de dichos planes y medidas. De los planes registrados, hemos realizado un seguimiento que nos ofrece claves importantes para valorar el trabajo sindical en este ámbito, para denunciar la inacción del gobierno y los empresarios y para perfilar los ajustes necesarios que haga de ésta una herramienta sustancial en la corrección de las discriminaciones que se siguen produciendo en muchas empresas.

Además, para facilitar la tarea a nuestras delegadas y delegados realizamos una labor permanente de sensibilización, formación, información y comunicación, que incluyen nuestras propuestas de medidas correctoras en los diversos temas: brecha salarial, planes de igualdad, derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, conciliación, corresponsabilidad y salud laboral con perspectiva de género.

Queremos también lograr la visibilidad de la mujer en el lenguaje. Visibilidad en el lenguaje y la comunicación, porque no se puede erradicar el sexismo y la discriminación en la sociedad sin eliminar el sexismo y la discriminación en el lenguaje.

Así mismo potenciamos la participación sindical de las mujeres y el empoderamiento sindical. Porque reforzando la presencia y el poder sindical de las mujeres reforzamos también el poder de las trabajadoras. Con nuestros compañeros, llevamos a la negociación colectiva y, en general, a todas nuestras actuaciones sindicales nuestros objetivos de empleo de calidad, mejoras salariales, derechos y mejoras en corresponsabilidad y conciliación, lucha contra las violencias machistas y aumento de la protección social. Porque más mujeres sindicalistas significa más fuerza sindical, más representatividad de la población trabajadora, y, en definitiva, más igualdad.

Queremos también lograr la visibilidad de la mujer en el lenguaje. Visibilidad en el lenguaje y la comunicación, porque no se puede erradicar el sexismo y la discriminación en la sociedad sin eliminar el sexismo y la discriminación en el lenguaje.

Nuestras actuaciones se trasladan a sindicalistas, personas trabajadoras, empresas, poderes públicos, movimiento feminista, universidades y organismos de igualdad... y la sociedad en su conjunto. Porque llegan a todos los ámbitos en que tiene presencia CCOO: en las secciones sindicales de empresas y AAPP, en las instituciones, a través del diálogo social, a tra-

vés de nuestros medios y redes de comunicación, mediante guías, cursos, jornadas, orientaciones y estrategias compartidas. Instrumentos y herramientas al servicio del trabajo sindical que, día a día, llevan a cabo en cada empresa, en cada centro de trabajo, miles de sindicalistas de CCOO.

**Empleo y condiciones laborales.** Es permanente nuestra actividad en defensa de igualdad en acceso al empleo y condiciones laborales, haciendo visibles las brechas de género en el ámbito laboral, discriminación salarial, segregación laboral, salud laboral, etc. y promoviendo el acceso al empleo y la mejora de condiciones laborales de las trabajadoras, situando en el centro de mira a quienes están en una situación especialmente precaria (desempleadas, empleadas del hogar, camareras pisos. Esta finalidad empapa cada una de las tareas y trabajos de la SCMI en su quehacer diario. Y se hace especialmente visible en campañas, informes y actos en torno al 8 de Marzo, Día internacional de las mujeres.

**Negociación Colectiva y Planes de igualdad**. A pesar del intento de la reforma laboral de desmantelar la negociación colectiva, hemos realizado una incesante labor de apoyo y asesoramiento en la negociación colectiva de planes de igualdad. La revisión de diagnósticos de los planes así como la participación en procesos de negociación es una seña de identidad de nuestro trabajo. Con el objetivo de mejorar la calidad de los mismos, de forma complementaria, se analizan planes ya firmados así como contenidos de convenios colectivos para ver las medidas de igualdad implantadas en diferentes áreas. Con ello mantenemos una base de datos de las mejores prácticas que nos sirven para valorar la calidad de la negociación colectiva y para proponer líneas de mejora.

En este periodo, la brecha salarial ha constituido un motivo de especial preocupación por sus implicaciones en los sistemas de protección social en el presente y a futuro en las pensiones de las mujeres y porque se trata de la monetarización de las discriminaciones existentes en el mercado laboral. Tensar y sensibilizar a todas las delegadas y delegados de CCOO, especialmente a las personas que participan en las mesas de negociación, ha sido una constante de nuestra actividad, a través de cursos de formación y con la participación en numerosas jornadas tanto propias como de organizaciones de mujeres, universidades, etc., junto con la realización anual de un informe sobre brecha salarial que goza de gran prestigio.

**Violencia de género.** Combatir la violencia de género en todas sus manifestaciones es una preocupación constante que se materializa en un trabajo ininterrumpido de denuncia, en la difusión de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, en la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, desde varios planos: sensibilización sindical y sensibilización social, participación en actos y movilizaciones de repulsa, campañas y publicaciones en torno al 25 de Noviembre, Día Internacional para la erradicación de la violencia hacia las mujeres, publicación de guías e informes con propuestas y orientaciones.

> Porque más mujeres sindicalistas significa más fuerza sindical, más representatividad de la población trabajadora, y, en definitiva, más igualdad.

Precisamente, con ocasión del último 25 de noviembre, CCOO presentó el documento Propuestas de CCOO para combatirla violencia de género. En él se exponen los déficits en la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en los distintos ámbitos de la función pública, sanitario y educativo, déficits que ponen de manifiesto la pasividad e ineficacia de la acción del gobierno del Partido Popular en una lucha que no admite ningún respiro, retraso o paréntesis puesto que cuesta la vida a unas 70 mujeres al año, según cifras oficiales. En él, CCOO exige más recursos, políticas de igualdad y prevención de violencia de género más eficaces, coordinadas y dotadas y un Pacto

de Estado que sitúe la lucha contra esta violencia en el centro de la agenda pública.

De la amplia actividad en esta materia, destacamos la asistencia a actos y reuniones de la Plataforma 7N, que culminaron con una masiva participación de CCOO en la Marcha Estatal contra las violencias machistas que tuvo lugar el 7 de Noviembre de 2015. Igualmente destacamos la participación de CCOO como vocal en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

**Conciliacion y corresponsabilidad.** Conocedoras de que las mujeres se responsabilizan en exclusiva del cuidado de las personas en el hogar, como consecuencia del rol de género inducido, hemos denunciado permanentemente las dificultades que suponen para las mujeres trabajadoras la ausencia de medidas y servicios públicos de conciliación, de corresponsabilidad y de exigencia de políticas y medidas que las hagan posible.

**Participación sindical de las mujeres.** La participación sindical de las mujeres y su empoderamiento sindical ha sido otra línea de actividad permanente. El empoderamiento sindical ha conocido un especial desarrollo en este mandato, en lemas y campañas del 8 de Marzo, con jornadas, publicaciones, en el desarrollo del proyecto NETWORK.GENDER, en la puesta en marcha del Máster Liderazgo y dirección de Organizaciones dirigido a sindicalistas y del Máster de Liderazgo, Comunicación y Dirección de Organizaciones, abierto al público interesado, en especial, a las mujeres.

También hemos reforzado este objetivo participando en asambleas con motivo del 8 de marzo en diferentes estructuras de territorio de CCOO, y con la participación en asambleas con la afiliación durante el periodo de elecciones sindicales.

Hemos colaborado en las campañas confederales: “Repensando el sindicato: “Hicimos, hacemos, haremos”, “Huelga no es delito”, “Yo firmo, es de ley” (Firmas apoyo ILP Renta mínima Garantizada), “Trabajadoras del hogar”, resaltando el impacto de género.

**Sensibilización.** Además de sensibilizar en las temáticas ya citadas, se ha mantenido una actividad permanente de sensibilización mediante campañas y resoluciones, atendiendo a reclamaciones o conmemoraciones de días internacionales en materia de derechos de las personas LGTBI, derechos de las personas con VIH/SIDA, derechos reproductivos, etc. También participa, junto con diversas organizaciones, en la defensa del derecho a la igualdad y contra la discriminación a las personas LGTBI y personas con VIH, con participación en jornadas, estudios, etc.

Otra de nuestras herramientas permanentes de sensibilización es la sección semanal Miradas de género: escrito semanal de divulgación que aplica perspectiva de género y centra la atención sobre derechos, empleo, condiciones laborales, cuidados, corresponsabilidad, uso del tiempo, investigación, cultura, participación política y sindical, lenguaje, violencia de género, formación, salud laboral, entre otros.

Combatir la violencia de género en todas sus manifestaciones es una preocupación constante que se materializa en un trabajo ininterrumpido de denuncia, en la difusión de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género..,

**Formación en igualdad de género.** Nuestras actividades de formación especializada, formación monográfica, formación sindical y de apoyo en esta formación en otras estructuras de CCOO y a otras organizaciones educativas y sociales no ha cesado.

Destacamos nuestra participación en la organización, dirección, coordinación e impartición de varias materias en Títulos Propios (Máster), en colaboración con FOREM Confederal y la Cátedra de Estudios de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Unos cursos de especialización que han sido pioneros en la formación especializada en el ámbito laboral y que han posibilitado esta especialización a un gran número de trabajadoras y trabajadores.

También hemos impulsado distintos cursos de formación sindical (modalidades: presencial, on-line y mixta), de carácter monográfico sobre violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, Comunicación, Género y Empoderamiento, igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sindical y laboral (Políticas de Género), negociación de planes de igualdad, etc.

Asimismo, hemos participado en cursos y jornadas de otras organizaciones de CCOO y en sus Escuelas Sindicales. Igualmente hemos participado, en cursos universitarios con ponencias vinculadas a las temáticas que abordamos en nuestra acción sindical: en la Universidad Rey Juan Carlos, en cursos de verano en el Escorial, en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, en la Universidad de Valladolid, en la Universidad Complutense de Madrid, en la Carlos III, etc. Y hemos intervenido en cursos y jornadas de otras organizaciones sociales: CESIDA, Trabajando en Positivo, plataformas feministas…

**Comunicación.** Sin duda alguna, la revista Trabajadora ha recogido las inquietudes y los problemas de las trabajadoras a través de los artículos y reportajes que la revista cada trimestre remite a más de 480 mil direcciones de correo electrónico.

El rigor en los temas tratados ha hecho de Trabajadora un referente en el periodismo feminista; además del reconocimiento del sindicato, ha sido premiada en dos ocasiones en el año 2013: por el Consejo de Mujeres del Municipio de Madrid (Premio Comunicación Participando creamos espacios de igualdad) y por la Associació de Dones Periodistes de Catalunya (Premi Comunicació no Sexista).

En 2014 celebramos los 30 años de la revista Trabajadora, 30 años de sindicalismo y feminismo, 30 años de periodismo en Igualdad, dejando constancia en el homenaje colectivo a quienes hicieron posible la revista en estas tres décadas.

La revista Trabajadora ha recogido las inquietudes y los problemas de las trabajadoras a través de los artículos y reportajes que la revista cada trimestre remite a más de 480 mil direcciones de correo electrónico.

Trabajadora también tiene su espacio en la red. Adaptando la comunicación en igualdad de la SCMI, los contenidos y formas al mundo digital, casi 5.000 personas nos siguen en las redes sociales, en España, de Latinoamérica y EEUU. Contamos con un espacio en la Web confederal, que permite la difusión y archivo de contenidos (Revista Trabajadora, noticias, informes sociolaborales, jornadas, investigaciones, guías sindicales, legislación, proyectos europeos, etc.).

Contar lo que hicimos, lo que hacemos, lo que haremos desde todas y cada una de las secretarías de Mujer e Igualdad de CCOO es el objetivo prioritario, para dar a conocer en qué trabajamos en cada momento. También nos hacemos eco de las noticias de actualidad que atañen a las mujeres y al feminismo, sean movilizaciones, demandas, creaciones artísticas en diversos formatos, jornadas, publicaciones. Y redirigimos la atención de quienes nos siguen hacia noticias y actuaciones sindicales de carácter general y hacia otros espacios de interés creados on-line por CCOO (página web confederal, territoriales y de federaciones, etc.).

**Movilizaciones junto a las plataformas feministas y otras organizaciones sociales.** Una presencia y participación continuada que nos ha situado compartiendo movilizaciones con distintas plataformas. Con las feministas, destacamos la participación en la Plataforma Nosotras Decidimos, que vehiculó la defensa de los derechos reproductivos de las mujeres mediante acciones de sensibilización y más actividad en momentos específicos, como ante la reforma anunciada de la Ley IVE (Reforma Gallardón) y culminó con la masiva participación de CCOO en el Tren de la Libertad el 1 de Febrero de 2014. Hemos compartido las movilizaciones en denuncia de los Tratados TTIP y CETA, en defensa de los derechos de las personas refugiadas, contra la pobreza, por el trabajo decente, etc., aportando en ellas nuestra mirada de género.

**En resumen.** Es necesario activar un Plan de Choque para el empleo, que integre la dimensión de género. Fomentar un empleo de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo.

Recuperar derechos laborales, sindicales y la activación del dialogo social y la negociación colectiva para combatir la desigualdad y favorecer la promoción laboral de las mujeres. Hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.

Impulsar medidas para empoderar a las mujeres, haciendo efectiva la Ley de Igualdad, atendiendo a los requisitos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración General del Estado, organismos públicos, nombramientos y cargos de responsabilidad, consejos de administración, y en el conjunto de las estructuras sociales y económicas de la sociedad española.

Creación de infraestructuras públicas, fortalecimiento de los servicios públicos de educación, sanidad y financiación adecuada de la Ley de Dependencia para dar respuesta a las demandas existentes, generar empleo de calidad y favorer la conciliación y la corresponsabilidad.

Establecer una Renta Mínima Garantizada, que proteja de la exclusión social a las personas desempleadas que carezcan de prestación. Una nueva prestación que daría cobertura a más de 2 millones de personas desempleadas, la mayoría mujeres.

Partidas presupuestarias suficientes en los PGE destinadas a los programas de igualdad y contra la violencia de género, atendiendo las Recomendaciones del Informe de la CEDAW y las obligaciones del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención de la violencia contra las mujeres (Estambul 2011).

Es necesario activar un Plan de Choque para el empleo, que integre la dimensión de género. Fomentar un empleo de calidad y atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo.

Un Plan integral para la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, que ofrezca soluciones efectivas a las brechas de género y ataque de raíz la violencia machista.

**Empleo de calidad, empoderamiento e igualdad.** Queremos ser más mujeres afiliadas a CCOO. Llamamos a las trabajadoras, a las desempleadas, a las jóvenes sin empleo, a las pensionistas, a que se unan a CCOO. Es la hora de nuestro empoderamiento, de hacer real nuestro trabajo por el empleo de calidad, por el empoderamiento económico de todas, mediante nuestro empoderamiento sindical. Si crecemos, con nosotras crece CCOO, y por tanto se multiplica exponencialmente el trabajo colectivo por los derechos laborales y sociales, por una sociedad más justa, más igualitaria, más solidaria, más sostenible. ✓