

---

INFORME DE SITUACION: AFILIACION, REPRESENTACION,  
PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA  
ACTIVIDAD SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

**Rita Moreno Preciado**  
Secretaría de la Mujer  
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

---

Informe de situación: Afiliación, representación, participación de las mujeres en la actividad sindical de Comisiones Obreras.

Octubre de 2002

Pasados algo más de dos años de la realización del 7º Congreso confederal, en el que se adoptaron diversas medidas dirigidas a fomentar una mayor afiliación, representación y participación de las mujeres en Comisiones Obreras, procede hacer una aproximación a la situación actual para marcarnos objetivos de trabajo para el resto del mandato congresual y muy especialmente de cara al proceso de elecciones sindicales que ha comenzado el pasado mes de septiembre.

El mandato congresual, tanto estatutario como el recogido en el Plan de Igualdad, nos lleva a tomar como referentes los indicadores siguientes:

- Afiliación
- Representación electoral
- Representación órganos de dirección:
  - Ejecutiva y Congreso
  - Otros órganos de dirección

Para evaluar el grado de participación en la actividad sindical, no contamos con indicadores de referencia expresa, pero podrían tomarse otros que puedan permitir sacar algunas conclusiones, por ejemplo:

- Secretarías ejecutivas
- Otras responsabilidades ejecutivas

- Adjuntas
- Representaciones institucionales
- Participantes en jornadas, seminarios, etc.

Pero más allá de los datos, para evaluar el nivel de participación de las mujeres en la actividad sindical, parece necesario preguntarse y preguntar a las mujeres por los obstáculos y por las oportunidades que encuentran para llevar a cabo una participación activa, obstáculos y oportunidades que pueden ser iguales, pero también diferentes, a los que encuentran los hombres, e iguales pero también diferentes, según la edad de las mujeres, su habitat, sus condiciones familiares, de trabajo, de procedencia, etc..

Entre los objetivos del 7º Congreso confederal también están incrementar la afiliación general, reforzar la relación directa con las personas afiliadas y potenciar la organización sindical en los centros de trabajo. Para conseguir estos objetivos generales, nos proponemos estrategias y medidas adaptadas a las necesidades y situaciones específicas de colectivos que son prioritarios para nuestra organización, bien porque tenemos una menor implantación entre ellos o porque están en sectores profesionales estratégicos o en creciente desarrollo. Esto es especialmente significativo en cuanto a las mujeres y las personas jóvenes.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), han adoptado estrategias para reforzar la afiliación y participación de las mujeres en los sindicatos. La CES, con su Plan de Igualdad aprobado en el Congreso de Helsinki de 1999, y la CIOSL, con su campaña lanzada el pasado 8 de marzo, de tres años de duración, para conseguir el objetivo de duplicar la afiliación de mujeres.

## Afiliación

En CC.OO. venimos constatando el crecimiento de la afiliación general y de las mujeres en particular. En junio de 2002, contamos con 144.337 personas afiliadas más que en diciembre de 1999; de las cuales algo más de 67.917 son mujeres. A finales de junio de 2002, la cifra de mujeres afiliadas es de 308.746 y representa un 34,02% de la afiliación total, mientras que a finales del mes de diciembre de 1999 el número de afiliadas era de 241.757 y representaba el 31.54% del total de la afiliación. El problema de la "rotación" (muchas altas, pero también muchas bajas) de la afiliación parece afectar menos a la afiliación de mujeres, con lo que, poco a poco la presencia de mujeres en la afiliación va alcanzando niveles más cercanos a su presencia en el mundo laboral.

Especialmente significativos son los niveles de afiliación de mujeres en algunas Comunidades Autónomas y en algunas Federaciones (las de sectores profesionales laboralmente feminizados) y, en general, la evolución de la afiliación femenina ha ido creciendo en todos ellos en estos últimos años.

OO. Federales	Afiliación Total (31/12/98)		Afiliación Total 30/06/02	
	Abs	Abs	Abs	Abs
ACTIVIDADES DIV	46.598	24.287	57.720	29.884
AGROALIMENTARIA	47.224	12.544	54.447	15.489
COMFIA	52.512	15.202	67.550	22.861
ENSEÑANZA	62.103	39.715	80.076	51.292
FCT	88.658	15.364	102.846	21.160
FECOHT	56.143	25.209	72.495	35.585
FECOMA	46.129	1.902	63.158	3.095
FITEQA	51.425	13.957	61.529	17.658
FSAP	77.910	32.429	99.577	42.810
MINEROMETALURGICA	124.385	9.322	144.733	11.780
PENSIONISTAS	32.235	4.107	30.428	4.465
SANIDAD	49.572	36.342	62.514	46.760

OO. Territoriales	Afiliación Total (31/12/98)	Afiliadas (31/12/98)		Afiliación 30/06/02	Afiliadas (30/06/02)	
	Abs	Abs	%	Abs	Abs	%
ANDALUCIA	119.837	41.230	34,41	151.265	52.602	34,77
ARAGON	17.944	5.785	32,24	24.011	7.800	32,49
ASTURIAS	27.705	5.515	19,91	31.934	7.607	23,82
CANTABRIA	11.913	3.484	29,24	14.394	4.629	32,16
CASTILLA-LA MANCHA	45.165	15.557	34,44	54.397	19.699	36,21
CASTILLA-LEON	37.721	9.545	25,30	46.217	13.356	28,90
CATALUNYA	128.380	38.176	29,74	146.413	47.596	32,51
CEUTA	2.321	765	32,96	2.735	1.024	37,44
EUSKADI	48.316	13.088	27,09	59.671	18.496	31,00
EXTREMADURA	15.698	6.272	39,95	19.569	7.956	40,66
GALICIA	37.057	12.196	32,91	43.197	15.208	35,21
ILLES	10.757	4.103	38,14	13.526	5.507	40,71
ISLAS CANARIAS	34.354	13.366	38,91	38.325	15.734	41,05
MADRID	101.819	31.889	31,32	126.582	44.301	35,00
MELILLA	1.325	606	45,74	1.556	734	47,17
MURCIA	14.384	4.924	34,23	22.312	8.866	39,74
PAIS VALENCIA	85.516	28.084	32,84	104.739	35.054	33,47
RIOJA	5.205	1.746	33,54	6.752	2.577	38,17

El crecimiento afiliativo entre las mujeres aparece también de la mano del crecimiento de la población femenina ocupada que se sitúa en el 37,51% en el segundo trimestre de 2002, experimentando un crecimiento de algo más de dos puntos en los últimos tres años y medio, incremento que se produce en todas las Comunidades Autónomas, en algunas de forma un poco más elevada.

**Ocupados por comunidad autónoma y sexo**

Unidades: miles de personas

Ambito	Periodo 98-4º Trimestre			Periodo 02-2º Trimestre			Porcentaje de Mujeres sobre Total Ambos sexos	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	98-4º Trim.	02-2º Trim.
Nacional	14.018,70	9.097,80	4.920,90	16.240,70	10.149,40	6.091,30	35,10	37,51
Andalucía	2.066,10	1.418,20	647,9	2.526,40	1.672,50	854	31,36	33,80
Aragón	444	289,4	154,6	471,3	300,6	170,6	34,82	36,20
Asturias (Principado de)	331,1	215,1	116	368,5	231,3	137,2	35,03	37,23
Balears (Illes)	301,8	186,6	115,3	381,7	226,5	155,2	38,20	40,66
Canarias	592,1	379,2	212,9	733,5	458,2	275,3	35,96	37,53
Cantabria	177,5	120,8	56,7	208,4	134,4	74	31,94	35,51
Castilla y León	845,4	576,1	269,3	927,8	603	324,8	31,85	35,01
Castilla-La Mancha	573,6	402,7	170,9	644,3	434,5	209,8	29,79	32,56
Cataluña	2.483,80	1.544,40	939,4	2.769,00	1.663,60	1.105,40	37,82	39,92
Comunidad Valenciana	1.501,80	965,7	536	1.738,60	1.068,60	670	35,69	38,54
Extremadura	307,2	214,8	92,4	361,8	246,2	115,6	30,08	31,95
Galicia	973,5	601,7	371,8	1.065,30	642,5	422,8	38,19	39,69
Madrid (Comunidad de)	1.913,40	1.194,40	719	2.318,20	1.385,80	932,4	37,58	40,22
Murcia (Región de)	377,6	255,4	122,2	449	290,7	158,3	32,36	35,26
Navarra (Comunidad Foral de)	212,1	140,5	71,6	236,5	147,9	88,5	33,76	37,42
País Vasco	779,7	498	281,7	881	537,9	343,1	36,13	38,94
Rioja (La)	97,6	65,5	32,1	111,5	71,8	39,7	32,89	35,61
Ceuta y Melilla (1)	40,2	29,2	11	47,9	33,1	14,8	27,36	30,90

(1) Las estimaciones de Ceuta y Melilla no se publican desagregadas, porque el tamaño muestral en cada una de ellas no lo permite

Fuente: INE Instituto Nacional de Estadística (España)

Elaboración propia.

No obstante este crecimiento, es obvio que la afiliación femenina, como la masculina, está lejos de haber tocado techo, por lo que debemos identificar empresas, sectores, territorios, colectivos, donde hay posibilidades de crecimiento afiliativo y realizar un trabajo continuado dirigido a conseguir más afiliación.

**+ Incrementar la afiliación entre las delegadas de CC.OO. que no están afiliadas.**

Un colectivo prioritario, bastante identificado y localizado, es el que componen las delegadas y delegados que han sido elegidos en candidaturas presentadas por CC.OO. y sin embargo no tienen vínculo afiliativo con nuestro sindicato.

Este déficit que tiene una cierta lógica en el momento en que se realizan las elecciones, sobre todo en las pequeñas empresas, no la sigue teniendo cuando esa situación se mantiene inalterable a lo largo de los cuatro años de mandato. Parece que en esto, tiene mucho que ver nuestra mayor o menor capacidad para mantener una relación directa y continuada con las personas a las que en el momento álgido del proceso electoral les pedimos que se presenten en una candidatura de Comisiones Obreras.

Dentro de esta bolsa de afiliación potencial, tenemos un elevado número de mujeres que están identificadas con CC.OO. hasta el punto de haberse presentado en una candidatura electoral, pero que, sin embargo, no han dado el paso de afiliarse, tal vez porque nadie se lo ha pedido. Tenemos pues, un primer objetivo identificado y fácil de contactar. Se trata de poner en marcha algunas actuaciones, incluso de repetirlas con un nuevo enfoque allá donde ya se haya hecho con anterioridad.

Habrá que compaginar las actuaciones más directas, el contacto personal desde la estructura organizativa más cercana, con otras más colectivas (reuniones, asambleas,...) y con un contacto regular por correo.

Desde las Secretarías de la Mujer podemos participar en esta tarea con algunas iniciativas. Por ejemplo, la revista "Trabajadora" puede convertirse en un instrumento privilegiado para mantener una relación directa con el conjunto de las delegadas de CC.OO., una relación que implica garantizar que

cuatro veces al año reciban, en su domicilio o en su empresa, una publicación confederal que conecta los intereses específicos de las mujeres, sus actividades, con las del conjunto de la organización. Pero además, puede servir para dirigir a las delegadas no afiliadas propuestas de afiliación. Evidentemente, esto también se puede y se debe hacer por otros medios, desde cada una de las organizaciones confederadas.

También debemos reforzar la relación directa con las delegadas que sí están afiliadas, para afianzar su confianza en el sindicato, para ayudarlas a desarrollar su labor de representación, para que participen en la extensión afiliativa a más personas de su entorno, especialmente a las mujeres de su entorno. Para conseguir este objetivo disponemos de los instrumentos de siempre (cartas, visitas, reuniones, asambleas), aunque ahora contemos con medios que nos puede facilitar las cosas (correo electrónico, equipos de atención,...). Dar información es básico, pero insuficiente, también debemos preguntar: preguntar por su situación, por su opinión, por sus necesidades; preguntar y después actuar en consecuencia. Deben sentir y constatar que el sindicato responde a sus inquietudes y les aporta soluciones, para las que sin duda es necesaria su participación e implicación.

**+ Extender la actividad sindical en los sectores y empresas con amplia base laboral femenina.**

Otro colectivo de afiliación femenina identificado es el que constituyen las empresas con una gran presencia de mujeres en sus plantillas y en las que tenemos representación sindical, sea mayoritaria o no. Los datos que aporta

el sistema informático de elecciones sindicales nos permiten tener claramente identificadas estas empresas, por tanto, se trata de lanzar planes de trabajo concretos, no sólo en clave de elecciones sindicales, sino que deben conectar con la estrategia sindical marcada por el 7º Congreso y por el Plan de Igualdad y que hemos venido desarrollando en estos años, es decir, el fomento de una acción sindical comprometida con la eliminación de las discriminaciones laborales y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las trabajadoras deben ver a Comisiones Obreras como un instrumento útil para resolver sus problemas laborales, que pueden defender mejor sus intereses dentro de una organización que cuenta con su opinión.

Desde las Secretarías de la Mujer podemos aportar a otras Secretarías (Organización, Afiliación, Acción Sindical, Empleo,...) el soporte necesario para desarrollar la actividad sindical con una perspectiva de género, implicándonos en la elaboración de programas electorales, plataformas de convenios, planes de extensión afiliativa o electoral; en la realización de asambleas y de trabajo de campo durante el proceso de elecciones sindicales.

A pesar de las carencias organizativas que tenemos las Secretarías de la Mujer, esta aportación es valiosa y necesaria para el sindicato. La afiliación de mujeres está en continuo crecimiento, pero esta tendencia podría ser mucho más acusada si la acción sindical del conjunto de las estructuras, incluidas las Secciones Sindicales de empresa, estuviera más en consonancia con las políticas que en este terreno tienen asumidas congresualmente todas las organizaciones confederadas, pero que siguen estando insuficientemente desarrolladas en la práctica.

**+ Recuperar la afiliación de quienes han causado baja.**

Otro colectivo identificado es el de las personas que habiendo estado afiliadas, han causado baja por algún motivo. Algunas actuaciones llevadas a cabo para detectar las causas que motivan el elevado número de bajas que se producen y que impiden un crecimiento más significativo de la afiliación, parecen indicar que una buena parte de estas bajas no llegarían a producirse si se contase con un servicio de atención directa que mantuviese un contacto periódico con la afiliación, o al menos, que entrase en contacto en cuanto se detecta alguna situación especial (impago de cuota, jubilación o prejubilación, expedientes de extinción de contratos, u otras).

La Confederación ha puesto a disposición de las organizaciones una aplicación informática que sirve para hacer un seguimiento de las bajas que se producen y que activa la puesta en contacto con las personas implicadas. Las organizaciones que están utilizando esta aplicación y desarrollando con ella una labor activa de seguimiento de la afiliación, informan que están obteniendo buenos resultados y recuperando una parte significativa de las bajas.

Aunque el nivel de bajas entre las mujeres afiliadas sea algo inferior al de los hombres, no es por ello menos grave, y por tanto, un objetivo importante tratar de reducir el nivel de bajas, intentando que no lleguen a producirse o recuperando posteriormente la afiliación.

La elevada temporalidad, muy presente en los sectores profesionales feminizados, y el paro de larga duración, que afecta en mayor medida a las mujeres, pueden ser elementos que estén jugando también en contra del mantenimiento de la afiliación sindical, desistiendo de ella en los periodos de falta de ocupación.

Es necesario incorporar al trabajo sindical el seguimiento de la afiliación, en el conjunto de las organizaciones, utilizando los instrumentos disponibles y destinando recursos para que pueda realizarse de forma eficaz y continuada, sabiendo que el mantenimiento y el incremento de la afiliación es un objetivo estratégico del que depende en gran medida poder desarrollar la capacidad de influencia y actuación de nuestra organización.

**+ Favorecer la afiliación entre las jóvenes, renovando la imagen, los mensajes y las formas de trabajo sindical.**

Dentro de los colectivos prioritarios hacia los que dirigir nuestra actividad sindical y nuestra propuesta afiliativa está, sin duda, el colectivo de jóvenes trabajadoras, entre las que ya hemos podido constatar estadísticamente un mayor nivel de afiliación y de representación que entre las mujeres de más edad, pero es necesario reforzar esa tendencia y además hacerlo teniendo en cuenta las mayores dificultades que pueden tener para establecer y sobre todo mantener el vínculo de afiliación debido a la gran precariedad

laboral que les afecta y que las mantiene en unos niveles muy alto de rotación de contratos, con continuos cambios de empresas e incluso de sector, lo que reduce sensiblemente sus posibilidades de participación en la actividad sindical organizada, en donde predomina un funcionamiento basado en la estabilidad sectorial y de empresa de la mayoría del colectivo de afiliación activa.

Trabajar sindicalmente hacia las personas jóvenes y hacerlo con ellas, requiere adoptar cambios substanciales en nuestras formas de relación con las trabajadoras y trabajadores; es necesario promover iniciativas diferentes a las utilizadas a nivel general, disponiendo los recursos necesarios para llevarlas a efecto, tanto materiales como humanos. Las Secretarías de Juventud tienen ideas, toman iniciativas, despliegan una ardua cantidad de trabajo, pero son pocas las organizaciones donde están constituidas y realizan un trabajo continuado y por ello, carecen de recursos suficientes para obtener mayores resultados en torno a un objetivo que el conjunto del sindicato define como estratégico. También aquí, tenemos que insistir en la necesidad de realizar una labor transversal, cooperativa, desde las distintas responsabilidades, pero sobre todo es fundamental las decisiones de índole organizativo y financiero que adopten los órganos de dirección de la Confederación y del conjunto de las organizaciones confederadas.

**+ Reforzar la atención sindical hacia los colectivos que trabajan en sectores y empresas sumergidas.**

Finalmente, señalar como colectivo con potencialidad afiliativa, el que constituyen las personas que trabajan en la economía sumergida, dentro del cuál, las mujeres tienen una altísima presencia, probablemente mayoritaria. En este campo, sin embargo, las dificultades para realizar un trabajo sindical, no sólo afiliativo y de organización, sino a veces meramente informativo, son muchas y nos obliga a ponernos objetivos adaptados a estas circunstancias. La experiencia de nuestras organizaciones de las zonas y sectores que presentan una mayor concentración de trabajo sumergido, deben orientar nuestras iniciativas y objetivos.

También debemos impulsar la afiliación de mujeres "empleadas de hogar", como un objetivo específico vinculado con el colectivo de economía informal, garantizando la atención sindical y jurídica hacia estas trabajadoras, cuestión escasamente conseguida hasta ahora, por lo que no podemos extrañarnos de la creación y desarrollo de asociaciones que tienen por objetivo atender las necesidades de información y defensa de los derechos laborales de estas trabajadoras.

### **Representación electoral**

En el mes de septiembre se ha iniciado un nuevo periodo de actividad organizativa centrada en la realización de elecciones sindicales y que se extenderá, en la mayoría de sectores y territorios, a todo el próximo año.

Los objetivos generales de CC.OO. para este nuevo proceso se pueden resumir en:

- revalidar la mayoría sindical,

- incrementar la ventaja sobre UGT y otros sindicatos allí donde somos primera fuerza sindical,
- reducir las diferencias donde otros nos preceden,
- conseguir representación de CC.OO. en las empresas o colegios electorales donde no estamos presentes,
- extender la realización de elecciones a los centros de trabajo que aún no tienen representación sindical,
- garantizar y aumentar la presencia de mujeres en la Representación Legal a través de las candidaturas de CC.OO.,
- avanzar en la incorporación de candidatos y candidatas menores de 30 años,
- vincular el trabajo afiliativo con el electoral,
- garantizar la participación activa de las afiliadas y afiliados en los procesos electorales (elaboración de candidaturas y programas, actos electorales, votaciones,...).

La Confederación y las organizaciones confederadas, disponen de toda una serie de instrumentos (planes de trabajo, asignación de responsabilidades, equipos de extensión, propaganda electoral, incentivos, seguimiento y evaluación continuada,...), para avanzar en la consecución de estos objetivos generales.

CC.OO. es la organización que concurre a las elecciones sindicales que cuenta con una mayor presencia de mujeres entre las personas elegidas en sus candidaturas. No obstante, aún se mantiene un retraso secular en el nivel de representación en relación con la presencia laboral femenina en los centros de trabajo y el relación con el nivel de afiliación de las mujeres a CC.OO.

Por eso, el objetivo sindical no es sólo "garantizar" la presencia de mujeres en nuestras candidaturas, sino también "incrementar" dicha presencia, y debemos intentar incrementarla de forma significativa para poder corregir el diferencial existente entre afiliación y representación, y teniendo además en cuenta la expectativa de crecimiento de la población ocupada femenina y de la afiliación femenina que puede producirse durante todo este periodo electoral (septiembre2002 a diciembre2003), de mantenerse la tendencia de crecimiento de estos últimos años. Por tanto, **constituye un objetivo sindical específico y adicional, el que al inicio del año 2004 el diferencial entre afiliación y representación electoral de mujeres sea sensiblemente inferior al actual, que se sitúa en torno al 10% a finales de junio de 2002, para el conjunto de la Confederación**, objetivo que viene además enmarcado en el Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso Confederal.

Desde finales del periodo electoral anterior, diciembre de 1998, hasta finales de junio de 2002, el trabajo sindical desarrollado por las organizaciones, tanto en la realización de nuevas elecciones sindicales, como en la identificación personal de las personas elegidas en nuestras candidaturas que constan en la base de datos electorales, permiten presentar un balance positivo en cuanto al número y porcentaje de mujeres elegidas como delegadas en candidaturas de CC.OO., pero aún claramente insuficiente en relación con el nivel de afiliación.

**+ Atención preferente a las organizaciones que tienen un mayor diferencial.**

Esta situación deficitaria en la representación electoral, es muy acusada en algunas organizaciones territoriales y sectoriales, a la vez que otras tienen un diferencial más reducido que el general, presentando una situación cercana al equilibrio.

<i>OO. Federales</i>	Delegadas (29/06/02)		Afiliadas (30/06/02)		Diferencial Afiliación- EE.SS.
	Abs	%	Abs	%	%
ACTIVIDADES DIV	3.261	49,55	29.884	51,77	-2,22
AGROALIMENTARIA	2.409	29,15	15.489	28,45	-9,30
COMFIA	2.189	30,84	22.861	33,84	-3,00
ENSEÑANZA	1.866	49,55	51.292	64,05	-14,50
FCT	1.796	16,08	21.160	20,57	-4,49
FECOHT	4.447	33,31	35.585	49,09	-15,78
FECOMA	571	4,43	3.095	4,90	-0,47
FITEQA	3.041	28,83	17.658	28,70	0,13
FSAP	2.878	29,99	42.810	42,99	-13,00
MINEROMETALURGICA	1.608	8,50	11.780	8,14	0,36
SANIDAD	2.094	64,47	46.760	74,80	-10,33

  

<i>OO. Territoriales</i>	Delegadas (29/06/02)		Afiliadas (30/06/02)		Diferencial Afiliación- EE.SS.
	Abs	%	Abs	%	%
ANDALUCIA	2.721	18,14	52.602	34,77	-16,63
ARAGON	752	21,51	7.800	32,49	-10,98
ASTURIAS	478	18,80	7.607	23,82	-5,02
CANTABRIA	281	20,07	4.629	32,16	-12,09
CASTILLA-LA MANCHA	1.119	23,96	19.699	36,21	-12,25
CASTILLA-LEON	1.113	18,98	13.356	28,90	-9,92
CATALUNYA	6.422	28,98	47.596	32,51	-3,53
CEUTA	19	10,80	1.024	37,44	-26,64
EUSKADI	1.007	21,47	18.496	31,00	-9,53
EXTREMADURA	284	15,84	7.956	40,66	-24,82
GALICIA	1.140	22,00	15.208	35,21	-13,21
ILLES	657	30,69	5.507	40,71	-10,02
ISLAS CANARIAS	1.511	29,27	15.734	41,05	-11,78
MADRID	3.957	27,04	44.301	35,00	-7,96
MELILLA	17	24,29	734	47,17	-22,88
MURCIA	793	29,60	8.866	39,74	-10,14
PAIS VALENCIA	3.089	23,76	35.054	33,47	-9,71
RIOJA	165	23,44	2.577	38,17	-14,73

Algunas organizaciones confederadas han puesto ya en marcha diversas medidas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en las candidaturas de Comisiones Obreras, además de para captar el voto de las trabajadoras. Entre ellas están las siguientes:

- + Fijar objetivos de reducción del diferencial existente entre afiliación y representación electoral de las mujeres.
- + Establecer criterios para que en la composición de las candidaturas se garantice la presencia de mujeres en proporción a su nivel de afiliación; también haciendo que encabezen las candidaturas en las empresas con amplia base laboral femenina.
- + Elaborar materiales electorales cuidando el lenguaje, la imagen, y los contenidos para que las mujeres puedan verse reflejadas en ellos.

Un conjunto de medidas que tienen el valor añadido de haber sido adoptadas por los órganos de dirección de las organizaciones que así lo han hecho. Pero aún son muy pocas las que han incorporado este tipo de iniciativas (sólo Comfia, Sanidad, Fiteqa y Enseñanza, que hayan informado a la S. de la Mujer confederal). Es preciso que se generalicen al conjunto de las organizaciones, sobre todo en aquellas donde hay un gran potencial laboral femenino y allí donde las mujeres han tenido hasta ahora mayores dificultades para la participación y representación electoral.

Es imprescindible que estas iniciativas sean tomadas por los órganos de dirección, incorporadas a los planes de trabajo de elecciones sindicales, que tengan por tanto un seguimiento periódico y una evaluación final.

Junto con la planificación y seguimiento del trabajo electoral, la asignación de recursos humanos y económicos suficientes y adecuados a los objetivos que se pretenden conseguir, es un factor de primera magnitud en el conjunto de las organizaciones confederadas, y dentro de los recursos destinados a este fin, el sistema de incentivos establecido confederalmente, un complemento muy estimado. Desde que se adoptó este sistema, los criterios de asignación han estado relacionados con la mayor o menor obtención de representantes de CC.OO., en clave de reducción o ampliación de resultados en relación a U.G.T., o a nosotros mismos.

**+ Incentivar la elección de más mujeres en las candidaturas de CC.OO.**

Si el incremento del número de mujeres, como también el de jóvenes, en las candidaturas de CC.OO., es un objetivo sindical estratégico, porque refleja el interés de nuestro sindicato en representar mejor a una población trabajadora donde el componente femenino ha crecido significativamente, y donde las mujeres y los jóvenes aportan el elemento de la renovación y rejuvenecimiento de la población laboral pero también del cuerpo sindical, es obligado que incorporemos al sistema de incentivos sobre resultados electorales, asignaciones relacionadas con el incremento del número de mujeres, y también de jóvenes, elegidas en nuestras candidaturas. Y sería necesario que esta modificación entre en funcionamiento en la asignación de recursos e incentivos para el 2003 -porque durante este año se realizarán el mayor número de elecciones sindicales- y se mantuviera para años y procesos sucesivos.

Sabemos que la población laboral femenina ha crecido de forma significativa en los últimos cuatro años, y que una gran parte de las personas que podrán votar por primera vez en este nuevo proceso de elecciones sindicales, serán jóvenes trabajadoras. La presencia de chicas y chicos jóvenes en las grandes movilizaciones sociales y sindicales de estos dos últimos años, y especialmente su significativa presencia en las movilizaciones de la Huelga General del 20 de junio, los han colocado en el centro de atención de las organizaciones sindicales. Han participado por vez primera en una huelga general, pero llevan ya algunos años en el mercado laboral, trabajando en condiciones muy precarias, a veces, en empresas y sectores de reciente aparición que nutren sus plantillas fundamentalmente con personas muy jóvenes, con una elevadísima temporalidad, salarios reducidos y grandes exigencias de flexibilidad.

Comisiones Obreras tiene que ampliar su influencia e implantación en este colectivo, en estas empresas y sectores, y el proceso electoral es una buena oportunidad para ello.

<b>+ La información y formación de las delegadas.</b>
---

Es un hecho constatado que hemos avanzado mucho en la capacidad de la organización para hacer llegar a nuestros representantes sindicales en las empresas todo tipo de información escrita; también se han incrementado notablemente las acciones formativas que se dirigen a delegados y delegadas. Pero esta situación positiva convive también con otra realidad paralela y es que son muchos los representantes elegidos en nuestras candidaturas que no tienen un nivel suficiente de información periódica, ni la

formación adecuada para desempeñar su función, ni participan suficientemente en la toma de decisiones para el desarrollo de las políticas e iniciativas sindicales.

Aún nos queda mucho camino por recorrer para alcanzar niveles óptimos, porque decenas de miles de representantes sindicales lo son en pequeñas empresas a las que difícilmente llegan las estructuras del Sindicato o sólo lo hace en periodo electoral o ante una convocatoria de movilización, porque las acciones formativas a veces son acaparadas por una parte minoritaria de representantes sindicales, mientras otra parte significativa no opta nunca a ellas, por desconocimiento, por obstáculos empresariales o por otras causas.

No disponemos de datos que nos informen si las delegadas participan en la formación sindical en proporción suficiente, pero en cualquier caso, aunque pudieran presentar datos positivos, de evolución creciente e incluso presencia mayoritaria, como ya sucede en otros ámbitos de la formación (reglada, ocupacional, continua), es un aspecto que debemos reforzar, para mejorar su capacidad de representación, y superar los efectos que puedan aún pervivir en relación a una tradición que ha mantenido a las mujeres alejadas de los espacios públicos de actuación.

Además, con frecuencia llegan quejas de una utilización desequilibrada de las horas sindicales en algunos sectores y empresas donde son de uso colectivo, y donde, las personas más jóvenes, o las de reciente incorporación, a veces, encuentran dificultades para acceder a los recursos que el Sindicato pone a disposición de sus representantes en las empresas. Estas son manifestaciones de malas prácticas sindicales que aunque fueran excepcionales, debemos intentar que sean corregidas, y las estructuras

sindicales más cercanas deben prestar suficiente atención a estos casos cuando llegan a su conocimiento.

### Representación en los órganos de dirección

Al analizar la evolución de la presencia de mujeres en los órganos de dirección de CC.OO., pueden observarse algunas situaciones bastante generalizadas en el conjunto de las organizaciones:

- ⇒ Incremento del número de mujeres en la asistencia a congresos y en los órganos de dirección ejecutivos.
- ⇒ Persistencia del diferencial existente entre el nivel de afiliación de las mujeres y su representación en órganos de dirección.
- ⇒ Exigua presencia en algunos órganos de dirección, como Consejos y Comités.
- ⇒ Escasa presencia de mujeres en determinado tipo de responsabilidades (Secretaría General, Acción Sindical, Finanzas, Organización, Institucional, Internacional,....)

Aunque la tendencia a una mayor presencia de mujeres es general a todas las organizaciones, los desequilibrios persistentes son muy desiguales comparando las distintas organizaciones, como puede observarse en los cuadros adjuntos. En general, la representación de mujeres en órganos de dirección y en congreso, se ha incrementado pero no en mayor proporción de lo que lo ha hecho la afiliación de mujeres, siendo esta la causa de que el diferencial entre nivel de afiliación y nivel de representación persista.

### **ACTUAL REPRESENTACION MUJERES EN ORGANOS DE DIRECCION DE ORGANIZACIONES FEDERALES**

Organización	Secretariado	Comisión Ejecutiva			% Afiliación Mujeres al 31/12/98
	Nº Mujeres	Total	Mujeres	%	
COMFIA	3	50	8	16,00	28,95
FCT	2	14	2	14,29	17,33
FECOHT	3	19	5	26,32	44,90
FECOMA	0	26	0	0,00	4,12
FEDERACION ACTIVIDADES DIVERSAS	2	9	2	22,22	52,12
FEDERACION AGROALIMENTARIA	3	18	3	16,67	25,82
FEDERACION PENSIONISTAS Y JUBILADOS	2	17	2	11,76	12,74
FEDERACION ENSEÑANZA	6	17	7	41,18	63,95
FEDERACION MINEROMETALURGICA	2	22	2	9,09	7,49
FEDERACION SANIDAD	5	21	8	38,10	73,31
FITEQA	2	44	11	25,00	27,14
FSAP	4	24	8	33,33	41,62
TOTALES	34	281	58	20,64	

### **ACTUAL REPRESENTACION MUJERES EN ORGANOS DE DIRECCION DE ORGANIZACIONES TERRITORIALES**

Organización	Secretariado	Comisión Ejecutiva			% Afiliación Mujeres al 31/12/98
	Nº Mujeres	Total	Mujeres	%	
Comisiones Obreras de Andalucía	4	24	6	25,00	34,41
Comisiones Obreras Asturias	2	21	4	19,05	19,91
Comisiones Obreras Cantabria	2	15	2	13,33	29,24
Comisió Obrera Nacional de Cataluña	5	58	14	24,14	29,74
Confederación Sindical CC.OO. Euskadi	2	24	4	16,67	27,09
Confederación Sindical de CC.OO. Les Illes	4	23	4	17,39	38,14
Confederación Sindical de CC.OO. P. Valencia	6	18	8	44,44	32,84
Unión Regional de Aragón	3	18	4	22,22	32,24
Sindicato Nacional Galicia	3	17	4	23,53	32,91
Unión Regional de Canarias	2	11	2	18,18	38,91
Unión Regional de Castilla-León	3	14	5	35,71	25,30
Unión Regional de Castilla-Mancha	4	11	4	36,36	34,44
Unión Regional de Extremadura	3	13	3	23,08	39,95
Unión Regional de Murcia	2	13	4	30,77	34,23
Unión Regional de Rioja	1	11	2	18,18	33,54
Unión Sindical Madrid Región	10	28	11	39,29	31,32
Comisiones Obreras de Ceuta	1	9	1	11,11	32,96
Comisiones Obreras de Melilla	3	8	3	37,50	45,74
<b>TOTAL ESTRUCTURA TERRITORIAL</b>	<b>60</b>	<b>336</b>	<b>85</b>	<b>25,30</b>	
CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.	4	27	8	29,63	31,70
<b>TOTALES</b>	<b>64</b>	<b>363</b>	<b>93</b>	<b>25,62</b>	

La asistencia a congresos, de forma desglosada por organizaciones confederadas, sólo podemos analizarla para el último Congreso confederal y para el último congreso de cada una de las organizaciones confederadas,

porque no disponemos de datos de las organizaciones del proceso congresual anterior, por lo que sólo podemos constatar que en el 7° Congreso Confederal, de forma global, la presencia de mujeres se incrementó en un 7%, llegando al 22,6%, cuando los datos de afiliación computables para la asistencia a este Congreso (al 31.12.98), presentaba un nivel de afiliación de mujeres del 31,7%, y por tanto, con un diferencial de nueve puntos, mientras que la participación de mujeres en el 6° Congreso fue de poco más del 15%, con una afiliación de mujeres cercana al 25%.

En el ámbito confederal se ha mejorado la presencia de mujeres en el Consejo Confederal, y también hay que señalar que se ha incrementado el número de mujeres pertenecientes al Consejo Confederal que ostentan la responsabilidad de la Secretaría de la Mujer en sus organizaciones, pasando de tres durante el mandato del 6° Congreso, a seis en el actual. A pesar de estos avances, el resultado sigue estando muy alejado de los objetivos, pues los criterios usuales para la conformación de este tipo órgano de dirección se han mostrado hasta ahora muy poco propicios para atender al mandato estatutario y al objetivo del Plan de Igualdad de la C.S. de CC.OO., de "*promover*" la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional con su nivel afiliativo, por lo que, durante el próximo proceso congresual **debería considerarse avanzar una nueva formulación estatutaria que garantice de una manera más efectiva la consecución del objetivo congresual.**

COMPOSICION DE MUJERES EN EL CONSEJO CONFEDERAL

Organización	Delegación Consejo Confederal			
	Total	Mujeres	%	% Afiliación Mujeres 30/6/02
COMFIA	4	1	25,00	33,84
FCT	8	0	0,00	20,57
FECOHT	4	0	0,00	49,09
FECOMA	4	0	0,00	4,90
FEDERACION ACTIVIDADES DIVERSAS	4	0	0,00	51,77

FEDERACION AGROALIMENTARIA	5	1	20,00	28,45
FEDERACION ENSEÑANZA	5	2	40,00	64,05
FEDERACION MINEROMETALURGICA	12	1	8,33	8,14
FEDERACION PENSIONISTAS Y JUBILADOS	3	0	0,00	14,67
FEDERACION SANIDAD	4	3	75,00	74,80
FITEQA	5	1	20,00	28,70
FSAP	7	2	28,57	42,99
Comisió Obrera Nacional Catalunya	11	3	27,27	32,51
Comisiones Obreras Andalucía	10	1	10,00	34,77
Comisiones Obreras Asturias	3	0	0,00	23,82
Comisiones Obreras Cantabria	1	0	0,00	32,16
Comisiones Obreras de Ceuta	1	0	0,00	37,44
Comisiones Obreras de Melilla	1	0	0,00	47,17
Confederación Sindical CC.OO. Euskadi	4	0	0,00	31,00
Confederación Sindical de CC.OO. Les Illes	1	0	0,00	40,71
Confederación Sindical de CC.OO. P. Valencia	8	1	12,50	33,47
Sindicato Nacional Galicia	3	1	33,33	35,21
Unión Regional de Aragón	2	0	0,00	32,49
Unión Regional de Canarias	2	0	0,00	41,05
Unión Regional de Castilla-León	3	1	33,33	28,90
Unión Regional de Castilla-Mancha	3	0	0,00	36,21
Unión Regional de Extremadura	1	0	0,00	40,66
Unión Regional de Murcia	1	0	0,00	39,74
Unión Regional de Rioja	1	0	0,00	38,17
Unión Sindical Madrid Región	9	1	11,11	35,00
Ejecutiva Confederal	26	8	30,77	34,02
TOTALES	156	27	17,31	34,02

En relación a las organizaciones confederadas, los resultados positivos en cuanto a que conllevan avances numéricos y porcentuales, pero insuficientes porque no corrigen el diferencial con el nivel de afiliación de las mujeres, se producen a pesar de que la práctica totalidad de los congresos de las organizaciones confederadas se han celebrado con posterioridad al Confederal, en el que se incorporó una nueva fórmula para la elección de órganos de dirección y delegaciones a congresos, que obliga a la presentación de candidaturas que contengan una presencia de mujeres proporcional a su nivel afiliativo, fórmula que nos atrevemos a asegurar no ha sido aplicada en los procesos congresuales realizados, aunque en muchos de ellos la hayan incorporado a sus propios estatutos en el marco de estos congresos.

+ **Adecuar las normas del 8º Congreso al nuevo mandato estatutario.**

Las normas que rigen los procesos congresuales tendrán que incorporar en el próximo proceso, el del 8º Congreso Confederal y el de los correspondientes congresos de las organizaciones confederadas, la formulación que se adoptó en el pasado Congreso para regular la elección de los órganos del sindicato. Así, el artículo 11 de los Estatutos de la C.S. de CC.OO. incluyó la siguiente formulación en relación a la participación de las mujeres:

*“En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres y para lograr que la participación de las mujeres en las Comisiones Ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción.*

*Lo previsto en el párrafo anterior se efectuará sin perjuicio de los derechos de los miembros natos reconocidos en los presentes estatutos y del reparto proporcional que corresponda cuando se presente más de una candidatura.*

*En el resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional.”*

Es decir, que las candidaturas que se presenten para componer las delegaciones a los Congresos y las que se presenten para componer las Ejecutivas, **deberán presentar un número de mujeres que sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate.**

Por tanto, las candidaturas que no cumplan este requisito estarán en las mismas condiciones que, por ejemplo, aquellas que no presenten un número de personas igual o superior al de puestos a elegir; o que no vayan avaladas por al menos el 10 por 100 de los delegados y delegadas presentes o de las delegaciones presentes; o que no aporten constancia clara de la aceptación

de los candidatos y candidatas a ser incluidos en la candidatura; o que incluya a alguna persona que tengan un antigüedad en la afiliación inferior a la requerida; es decir, que **la Comisión Electoral no deberá dar por válida la candidatura que incumpla el requisito estatutario en tanto no sea rectificadora en tiempo y forma.**

Las reglas estatutarias que rigen los procesos de elección tienen muchos años de funcionamiento, apenas han sido modificadas, pero el 7º Congreso confederal introdujo este nuevo criterio para la conformación y conformidad de las candidaturas, como desarrollo del compromiso establecido en la Definición de principios de CC.OO., *De hombres y mujeres, la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección.*

Por ser este un criterio nuevo, debemos prestar especial atención, asegurándonos de que lo reflejan las normas confederales y las de las organizaciones confederadas, que las personas que compongan las Comisiones Electorales sean conocedoras y conscientes de las implicaciones de este mandato congresual, que no puede ser invalidado por la aplicación de criterios flexibilizadores o de discrecionalidad de la Comisión Electoral. Salvada la novedad, aplicar el nuevo criterio de conformación de las candidaturas, no debe conllevar mayores problemas que el resto de las reglas y criterios que vienen siendo de aplicación general.

**+ Adecuar los estatutos de las organizaciones confederadas a los de la Confederación Sindical de CC.OO.**

Efectuada una revisión de los Estatutos de todas las organizaciones confederadas, en el marco de la evaluación intermedia del Plan de Igualdad, hemos constatado que una buena parte de las organizaciones confederadas han recogido en su literalidad el nuevo criterio para garantizar una representación equilibrada de mujeres en la conformación de las candidaturas a Ejecutivas y delegaciones congresuales, mientras otra parte, más minoritaria, ha mantenido la redacción existente con anterioridad al 7º Congreso Confederal, y otras pocas, han incluido formulaciones diferentes.

Más allá de que la aplicación práctica de cualquiera de las fórmulas no ha conseguido todavía el objetivo esencial que todas comparte y que es alcanzar una representación de mujeres equilibrada con su nivel de afiliación en la organización, y que ya hemos mencionado que parte de la Declaración de principios de CC.OO., el hecho de que la formulación de este artículo de los Estatutos, no sea idéntica en el conjunto de las organizaciones confederadas a la de la Confederación Sindical, entraña dificultades añadidas.

En primer lugar, porque implica un incumplimiento de los art. 2, 19.1 y 48 de los Estatutos confederales, que son los que establecen el carácter de normativa común básica, indisponible e inmodificable en los Estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o

adaptación, entre los que no se encuentra ninguno de los contenidos regulados por el artículo 11 de los Estatutos confederales, vinculando por tanto, su redactado, a todas las organizaciones que integra la C.S. de CC.OO.

En segundo lugar, porque aunque se haga abstracción de este incumplimiento, nos encontramos ante la posibilidad de que las personas afiliadas y las organizaciones tengan que concurrir a los diferentes procesos congresuales aplicando normas que contengan, en relación a la conformación de las candidaturas, criterios diferentes. Esto, cuando menos, introduce elementos de confusión que la organización tiene la obligación de evitar.

Probablemente, no sea éste el único tema en el que los estatutos de organizaciones confederadas presentan disonancia con los confederales, y que la "flexibilidad" sea un criterio de actuación bastante extendido, pero, parece conveniente que se reflexione sobre esta situación y se busque la subsanación en el próximo proceso electoral, adecuando los estatutos de las organizaciones a los de la C.S. de CC.OO.

**+ Equilibrar la asignación de las responsabilidades sindicales que asumen hombres y mujeres.**

Analizando la composición de las Ejecutivas de las organizaciones confederadas de primer nivel (Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales), y la asignación de responsabilidades que se han conformado en cada una de ellas, puede observarse que las mujeres

tienen en su mayoría unas responsabilidades y están ausentes de otras, o prácticamente ausente.

Secretaría <sup>1</sup>	Nº
<b>Secretaría de la Mujer</b>	<b>29</b>
<b>Secretaría de Formación</b>	<b>10</b>
<b>Secretarías Sectoriales <sup>2</sup></b>	<b>9</b>
<b>Secretaría de Política Social <sup>3</sup></b>	<b>8</b>
<b>Secretaría de Juventud</b>	<b>8</b>
<b>Secretaría de Comunicación <sup>4</sup></b>	<b>7</b>
<b>Secretaría de Empleo</b>	<b>6</b>
<b>Secretaría de Salud Laboral y M. Ambiente</b>	<b>4</b>
<b>Secretaría General</b>	<b>3</b>
<b>Secretaría de Organización</b>	<b>3</b>
<b>Secretaría de Servicios</b>	<b>3</b>
<b>Secretaría de Acción Sindical</b>	<b>2</b>
<b>Secretaría de Política Internacional</b>	<b>2</b>
<b>Secretaría de Política Institucional</b>	<b>2</b>
<b>Secretaría de Finanzas</b>	<b>1</b>

Este cuadro refleja un panorama que, cuando hablamos del mercado de trabajo y de la posición de las mujeres dentro de él, no dudamos en calificar de segregación profesional o laboral. Tampoco hay que dudar de que lo que aquí contemplamos responde a una segregación de género en la asignación de las responsabilidades sindicales que, sin duda, habrá evolucionado positivamente en comparación con los primeros años de nuestra organización como Sindicato, de la mano de la mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección y a la existencia de un mayor abanico de responsabilidades, pero que dista mucho de ser una situación óptima.

- 
- <sup>1</sup> Incluye a las responsables de la Confederación y de las organizaciones confederadas de primer nivel.
  - <sup>2</sup> Incluye una Secretaría territorial de Políticas Sectoriales, más Secretarías federales de sectores de actividad, y una Secretaría territorial de Economía Social y Autoempleo.
  - <sup>3</sup> Incluye las de Política Social, y también Acción Social.
  - <sup>4</sup> Incluye Secretarías de Prensa, Comunicación, Información, Medios de Comunicación.

Y es una segregación de género que viene dada y a la vez, lleva aparejada, una menor valoración de la aportación de las mujeres. Consciente o inconscientemente, sabemos que se reproducen los estereotipos de género también en la vida sindical. Formalmente, sabemos que sólo hay una Secretaría que está situada por encima de las demás, la Secretaría General, que es elegida directamente en Congreso, y que el resto de Secretarías son decididas por el conjunto de personas que conforman la Comisión Ejecutiva, pero también sabemos que el subconsciente colectivo está impregnado de la mayor relevancia otorgada a algunas Secretarías, de las cuales están prácticamente ausente las mujeres.

Modificar este estado de cosas, es cuestión de tiempo, pero sobre todo de decisión política para promover objetivos, para impulsar los cambios. Sería un objetivo deseable que finalizado el próximo proceso congresual, las mujeres hayan accedido a Secretarías como la Secretaría General, Finanzas, Internacional, Acción Sindical, Institucional, Servicios y Organización, de forma significativa, de manera que dejen de verse como opciones casi vetadas a las mujeres.

**+ Visibilizar a las mujeres a través de la imagen pública del Sindicato.**

La imagen que los medios de comunicación transmiten de los Sindicatos es todavía esencialmente masculina, porque quienes aparecen en los medios suelen ser las personas que representan a las organizaciones sindicales al más alto nivel, Secretarías Generales, o como portavoces en las negociaciones de carácter institucional o con las Patronales, y hasta ahora,

con escasas pero significadas excepciones, éstas son funciones que han desempeñado hombres; no deja de ser una consecuencia de la distribución de responsabilidades que se comentaba en el apartado anterior.

Igualmente sucede cuando los medios de comunicación se hacen eco de actividades organizadas por los Sindicatos (congresos, asambleas, manifestaciones, actos conmemorativos, coloquios, ruedas de prensa,...), si en la composición de las mesas de oradores la presencia de mujeres es nula o irrelevante.

Pero además, están los medios de comunicación propios del Sindicato. La práctica totalidad de las organizaciones confederadas disponen ya de una publicación propia de carácter periódico que se distribuye a la afiliación y también en alguna medida externamente. No hemos realizado ningún análisis exhaustivo para poder sacar conclusiones definitivas, pero parece que en este terreno pueden hacerse bastantes cosas a favor de una mayor visibilidad de las mujeres (lenguaje, imágenes, contenidos) y para incorporar la perspectiva de género en el conjunto de secciones que integran cada publicación.

Que haya ocho mujeres al frente de Secretarías de Comunicación y que muchas de las publicaciones de las organizaciones estén dirigidas o realizadas por mujeres, permite tener buenas perspectivas de mejoras, a poco que se posibilite un debate específico sobre este tema y se adopten criterios y líneas de trabajo que tengan por objetivo mejorar la visibilidad de las mujeres y visualizar a Comisiones Obreras como un sindicato de hombres y mujeres.

**+ Reforzar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras y en las funciones de representación.**

No disponemos en la Confederación de ningún registro estadístico de cuántos hombres y mujeres componen las mesas negociadoras de convenios colectivos, o de acuerdos territoriales o sectoriales. Tampoco de cuántos hombres y mujeres ostentan funciones de representación en instituciones públicas, o en estructuras y actividades sindicales de ámbito supranacional. No nos consta que alguna de las organizaciones confederadas disponga de un registro equivalente en su ámbito.

Aún sin contar con los datos estadísticos, es notorio y así se viene manifestando con frecuencia en reuniones internas donde se aborda este tema, que el número de mujeres en las mesas de los convenios y de acuerdos sectoriales o territoriales, está muy alejado del que sería lógico esperar en función de la presencia de mujeres afectadas por la negociación en curso, o en función de su nivel de afiliación, ya que el objetivo establecido en los congresos (estatutos, ponencias, plan de igualdad) abarca también a los ámbitos de representación y mesas negociadoras. También los criterios para la negociación colectiva promovidos desde la Secretaría de Acción Sindical confederal, y recogidos en la mayoría de las organizaciones, plantean la necesidad de incrementar el número de mujeres en las mesas negociadoras.

No disponemos de datos y por tanto, tampoco podemos conocer si se está dando una evolución positiva, merced a los compromisos congresuales y a los criterios para la negociación colectiva; podemos intuir que algo se está moviendo pero que es necesario redoblar el impulso, concretando algunos

objetivos prioritarios y avanzando formulaciones que garanticen una presencia equilibrada de mujeres en estas instancias.

Mesas negociadoras de convenios hay miles, y de acuerdos sectoriales y territoriales, si contemplamos todos los niveles en los que puede establecerse algún ámbito de diálogo social, pueden ser centenares. Parece conveniente que nos marquemos prioridades y que éstas pasen por asegurar una presencia significativa de mujeres, al menos proporcional a su nivel afiliativo, en las mesas negociadoras de convenios o acuerdos de empresa o sector estatal, y en las mesas de negociación de acuerdos territoriales en el ámbito del Estado o de las Comunidades Autónomas.

Es un compromiso estatutario, es un objetivo del Plan de Igualdad aprobado en el Congreso, pero no contamos con una formulación concreta que obligue a su aplicación en los ámbitos de representación. Que sea necesaria o no una fórmula obligacional puede ser objeto de debate en el próximo proceso congresual, pero sería conveniente que para poder situar el debate pudiéramos contar con datos, al menos, de la situación actual. Lo mejor sería contar con datos del conjunto de la confederación, pero también sería aceptable si podemos disponer, a modo de ejemplo, de los datos de algunas organizaciones confederadas.

Realizar este estudio debe ser un objetivo de trabajo para el próximo año, abarcando también a los ámbitos de representación institucional del Estado y de las Comunidades Autónoma y de representación sindical supranacional (federaciones y confederaciones europeas e internacionales).

Octubre 2002