

## **RESOLUCIÓN QUE PROPONE LA SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN DE CCOO AL II CONGRESO DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS CCOO-MADRID SOBRE LOS TRES TEXTOS SOMETIDOS A DEBATE**

### **1. Desagregar datos por sexo cuando se aporten datos de situación laboral**

En el caso del análisis de la situación laboral, es importante visualizar que las consecuencias de la crisis, las reformas laborales y los recortes, aunque han impactado en el conjunto de la clase trabajadora, han tenido un impacto de género muy acusado. Han precarizado el empleo (pero más en el caso de las mujeres, que partían de una situación ya desfavorable).

Las brechas de género laborales se han agrandado, en general. El comportamiento del desempleo también refleja las especiales dificultades de las mujeres en el acceso al empleo, por lo que es importante reflejar el dato general (y entre paréntesis, desagregado por sexo), porque solo teniendo un diagnóstico claro podremos proponer las medidas correspondientes, que en materia de empleo deben incorporar la dimensión de género.

### **2. Tratar separadamente la igualdad de mujeres y hombres, tanto en diagnóstico como en medidas correctoras, evitando incluir a las "mujeres" dentro de los "colectivos específicos desfavorecidos"**

Las mujeres somos la mitad de la humanidad, por lo que está más que justificado un tratamiento diferencial, como contemplan las normativas igualitarias. Además, la desigualdad que afecta a las mujeres por razón del sexo-género se agrava cuando confluye en mujeres con otra causa de desigualdad de trato (situación o condición personal o social, como en el caso de jóvenes, personas desempleadas de larga duración, inmigrantes, etc., colectivos en los que por lo menos la mitad son también mujeres).

### **3. Tratar separadamente las políticas de igualdad de género de las de igualdad de trato**

Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas mediante la negociación colectiva están amparados por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. A tener en cuenta que la desigualdad por sexo-género implica cuestiones estructurales además de las coyunturales y afecta a la mitad de la humanidad, por lo que cuenta con normativa específica y requiere estrategias de acción globales (como la transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres) y específicas (acciones positivas). Por su magnitud y por el compromiso de CCOO desde su primer congreso merece tratamiento diferenciado.

### **4. Sustituir las fórmulas que indican voluntariedad por otras que impliquen garantías, cuando se hable de representación paritaria o equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación.**

Creemos que esta cuestión debe formar parte del debate congresual. Se trataría de dar un salto cualitativo para garantizar una mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección y direcciones paritarias, especialmente cuando la afiliación lo es (el 53% de las personas afiliadas a nuestra Federación de Servicios son mujeres). En muchos casos la composición de las comisiones Ejecutivas son paritarias, pero luego las mujeres ocupan las vocalías sin responsabilidades o no se les asigna las Secretarías que se consideran principales, produciéndose una segregación también en el ejercicio de responsabilidades sindicales. También en el sindicato hay que romper el techo de cristal.