

2016

Conferència de dones i homes

FEMINITZANT EL SINDICAT

3 de març de 2016

#feminitzantCCOO

CONCLUSIONS



CONCLUSIONS

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

Els plans d'igualtat, la reducció de la bretxa salarial, la lluita contra l'assetjament i a violència de gènere i la conciliació dels temps dels treballs ha situar-se entre les nostres prioritats sindicals.

Per això ens cal concretar una estratègia confederal i criteris comuns per a la negociació col·lectiva i l'acció sindical, fer-ne el seguiment i avaluar-ne els resultats.

Una estratègia confederal que passa per l'exigència de la generalització dels plans d'igualtat a totes les empreses, a situar-los com a condició en la contractació pública i privada, en fer-ne el seguiment i denunciar el seu incompliment.

Aquesta aposta per a feminitzar el sindicat, la NC i l'acció sindical ha d'anar acompanyada de la formació necessària pels quadres sindicals i els delegats i delegades, per a la incorporació de dones en les meses de negociació fins arribar a la paritat i per a la difusió de les reivindicacions i experiències positives per a donar-li visibilitat.

L'acció sindical en l'empresa i en el sector reclamant els drets laborals ha d'anar acompanyada d'un impuls en la reclamació de la millora de drets socials amb una forta presència de CCOO en la mobilització i la concertació social.

EIX 2 PARTICIPACIÓ I CONCILIACIÓ

Per potenciar la participació i facilitar la conciliació hem d'evolucionar cap a una organització que potenciï els equips de treball i faciliti el treball per projectes per a desenvolupar els plans de treball acordats i compartits per l'organització. Una estructura més col·laborativa que obri la participació i l'aportació de sabers al projecte comú de més sindicalistes.

La resposta als reptes i a les necessitats i demandes dels afiliats i afiliades i del conjunt dels treballadors és responsabilitat de tota la organització que ha de millorar la seva eficàcia sense sobre carregar les tasques dels i les sindicalistes. No es tracta de treballar més sinó de treballar diferent.

També és important millorar la gestió del temps, selecciona bé el tipus de reunió i la metodologia de treball a utilitzar segons els objectius plantejats que han de ser coneguts prèviament per tots totes les persones convocades. Utilitzar les noves tecnologies per elaborar documents de manera col·laborativa, realitzar videoconferències i planificar el treball de manera diferent permet reduir el nombre de reunions presencials i obrir la participació.

Però cal que la paritat sigui present en la organització del treball, en la gestió dels recursos, en la composició dels equips, perquè la participació i la conciliació ha de ser cos de tots i totes

EIX 3 PRESENCIA DE LES DONES AL SINDICAT I AL CENTRE DE TREBALL

Entenem que cal visibilitzar la paritat en tots els àmbits sindicals i de comunicació interna i externa, en l'acció sindical a les empreses i també en les comunicacions públiques.

La paritat és un objectiu principal per al sindicat. Però la paritat no és només un número o una quota. És un estil de fer sindicalisme, noves maneres de treballar i relacionar-se i passa per vèncer resistències.

Aquest canvi s'ha de fer de forma dual: de dalt a baix i de baix a dalt i cal planificar-lo i sistematitzar-lo.

Per fer això, la formació de gènere i les jornades de benvinguda són instruments bàsics per a desenvolupar elements concrets: com l'ús del llenguatge, la visibilització de les dones, per donar eines concretes per desenvolupar l'acció sindical. Per això, la Secretaria de la Dona ha de participar activament en el disseny dels continguts.

Paral·lelament cal reforçar i visibilitzar el Comitè de Dones de la CONC i dotar-lo de recursos perquè el seu funcionament no suposi un sobreesforç per les dones o per l'organització.

Per últim, cal reivindicar el llegat femení de les dones de CCOO. I, en aquest sentit, refermar el paper de l'Arxiu Històric de la CONC.

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

LINIA ESTRATÈGICA 1: PROPOSTES PER AVANÇAR EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
1.- Tenir un registre dels plans d'igualtat de les empreses i fer-ne seguiment i avaluació de l'aplicació	<p>Oportunitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> L'avaluació ens permetrà concretar prioritats, línies de treball, desenvolupament d'altres propostes Aprofitar canals oficials ja existents. Control dels protocols d'assetjament sexual. <p>Dificultats: La Llei no obliga als registres dels Plans d'igualtat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fer un registre propi al sindicat. Introduir en els convenis la obligació de registrar els Plans. També recollir-la com a criteri en la Negociació Col·lectiva. en els Acords Interconfederals. Formar als delegats i delegades en plans d'igualtat. 			
2.- Negociació col·lectiva: incloure la figura de responsable d'igualtat a les empreses (Llei d'igualtat)	<p>Oportunitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Per incorporar dones a les meses de negociació. Donar visibilitat al concepte d'igualtat en les empreses, impregnar la NC. Assegurar interlocució amb formació a les negociacions amb les empreses: convenis i Plans d'igualtat. <p>Dificultat: Manca de verdadera voluntat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formació específica i transversal en igualtat de gènere per a les persones de CCOO que estiguin a les meses de negociació. Canvi de nomenclatura en els convenis per evitar el llenguatge sexista. Incloure la obligació d'aquesta figura en el Convenis Col·lectius. 			
3.- Que les empreses que contracti l'administració hagin de tenir pla d'igualtat obligatori	<p>Oportunitat: Per fer avançar els plans d'igualtat i estendre a totes les subcontractes.</p> <p>Dificultats: Molt dependent de la voluntat política del govern de torn.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Obrir espais de concertació amb les administracions i concretar-ho en la NC Reforçar la coordinació del l'acció sindical en les diferents empreses que coincideixen en un mateix centre de treball. Negociació de plans d'igualtat 			
4.- intervenir perquè les carreres professionals siguin amb criteris objectius i no arbitraris	<p>Oportunitat Aprofitar que tenim criteris interconfederals de negociació col·lectiva. Reduir la bretxa salarial</p> <p>Dificultat No sempre hi ha delegats i delegades amb la formació i la sensibilitat a les meses de negociació.</p>	<p>Establir criteris confederals de Negociació Col·lectiva</p>			

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

LINIA ESTRATÈGICA 1: PROPOSTES PER AVANÇAR EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
5.- S'ha de lluitar perquè les mesures de conciliació no comportin pèrdua salarial	<p>Oportunitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implantació CCOO • Lluita contra la bretxa salarial. • Vida laboral més continuada per a les dones. <p>Dificultat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cost econòmic* • No hi ha prou centres d'educació infantil ni centres per a persones depenents , serveis públics empobrits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar amb la lluita per la millora dels serveis públics. • Enfocament de les mesures de conciliació des de la corresponsabilitat • Negocià per complementar d'alguna manera la reducció de jornada per cura.. 			
6.- Per combatre la bretxa cal incidir tant en els salaris com en les categories/promoció professional.	<p>Dificultat: La distribució per categories</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar les categories i parlar de grups professionals. • La obligació legal serà un bon instrument per fer-ho. • Negociar Plans d'igualtat. • Pla específic per tenir més dones delegades al sindicat. • Formació en clau de gènere. • Introduir la transversalitat de gènere a totes les nostres accions. 			
7.- Cal tenir en compte la segregació horitzontal quan parlem de bretxa					
8.- En el sector públic cal trencar rols i funcions masculinitzades i feminitzades	<p>Dificultats: Resistència cultural, no superació dels rols de gènere a la societat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un pla d'Igualtat, tant al sector públic com privat. • Mesures d'acció positiva. 			
9.- Revisar en clau de gènere les propostes en matèria de pensions i jubilació anticipada	<p>Oportunitat: Lluitar contra la bretxa salarial.</p> <p>Dificultats: Els acords tancats no sempre es poden reobrir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diàleg social • Acció Sindical 			

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

LINIA ESTRATÈGICA 1: PROPOSTES PER AVANÇAR EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
10.- Cal reclamar polítiques públiques de reforç de l'estat del benestar que permetin fer compatible el temps de treball i de vida	<p>Oportunitat: Deslliurar a les dones de carregar amb la responsabilitat dels treballs de cura. Aconseguir la Corresponsabilitat de la societat amb els treballs de cura.</p> <p>Dificultats: Empobriment del benestar social amb la "crisi". Polítiques de retallades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acció Sindical. • Pressió als partits polítics que ens escolten. 			
11.- Elaborar propostes per actuar contra la precarietat i especialment en els sectors feminitzats	<p>Oportunitat: Lluita contra la precarietat i per la justícia social.</p> <p>Dificultat: Poc valor social dels treballs feminitzats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderament comitès • Increment SMI • Potenciar diàleg social • Control encademanent contractes. 			
12.- Fer una anàlisi de la bretxa salarial en els diferents sectors	<p>Oportunitat: Lluita contra la bretxa salarial</p> <p>Dificultats: Els complementos salarials poc transparents i la falta de representació legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Universalització PIO's • Enquestes salarials a les empreses. • Impuls a l'observatori tripartit de NC 			
13.- Cal valoritzar els treballs de cura que estan feminitzats	<p>Oportunitats: Forma part de la lluita contra la retallada de drets.</p> <p>Dificultat: Retallades de l'estat del benestar i retallades de drets amb una concepció patriarcal de la societat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir la bretxa salarial • Bonificar els permisos quan els agafen els homes. • Serveis socials gratuïts i de qualitat • Evitar que disminueixin les cotitzacions pels permisos de conciliació. 			
14.- Cal prioritzar sindicalment la millora de les condicions laborals més enllà del salari	<p>Oportunitats: Lluita contra la reforma laboral</p> <p>Dificultats: Els salaris són massa baixos. Està extesa la mentalitat de prolongació de les jornades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fer contractacions per suplir les reduccions de jornada. • NC hauria d'abordar com fer les concrecions horàries de les reduccions de jornada. • Controlar les hores complementàries i la temporalitat • Incrementar el salari mínim 			

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

LINIA ESTRATÈGICA 1: PROPOSTES PER AVANÇAR EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
15.- Detectar en els convenis els complements, categories i plusos que produeixen bretxa salarial i eliminar-los	<p>Oportunitat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar bretxa salarial • Estudi i millor coneixement dels plusos <p>Dificultats:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca formació i sensibilitat de delegats i delegades. • Fan falta més dones a les meses de negociació. . 	<ul style="list-style-type: none"> • En comptes eliminar plusos generalitzar-los. • Més dones a les meses negociadores. • Creació de comissions d'avaluació de llocs de treball • Establir criteris confederals • Cal treure de l'enunciat categories i referir-se a grup professional. 			
16.- Fer formació sindical sobre bretxa salarial a tot el sindicat	<p>Oportunitats:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existència EFOSI i persones preparades • Aconseguir que la igualtat sigui el nostre segell i s'integri en tot el que fem. <p>Dificultats: Econòmica, manca de sensibilitat. La formació en igualtat es voluntària i no obligatòria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Increment les aportacions de les organitzacions a l'EFOSI • Formació obligatòria pels quadres sindicals. • Formació específica negociació en temes de bretxa per a les persones que estan en meses de 			
17.- Fer formació sindical en igualtat de gènere a les persones que estan en meses negociadores i a quadres sindicals	<p>Oportunitats: Més qualitat de formadors i formadores i del material editat.</p> <p>Dificultats: econòmica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Increment les aportacions de les organitzacions a l'EFOSI • Introduir en els estatuts la obligatorietat de que els quadres estiguin formats en gènere. • Introduir la formació en gènere dintre del bloc de formació bàsica per als nous delegats i delegades, inclòs el tema del llenguatge no exclouent 			
18.- Que la formació que es fa a les empreses en igualtat sigui per a tota la plantilla	<p>Oportunitats: sensibilització i formació general</p> <p>Dificultats: No existeix valoració objectiva de tenir competències en matèria de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que als plans de formació de les empreses s'inclouï formació en igualtat de gènere. • Prèvia negociació d'un pla d'igualtat sigui necessari fer una formació sobre el tema. 			

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

LINIA ESTRATÈGICA 1: PROPOSTES PER AVANÇAR EN POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
19.- Fer un recull de bones pràctiques sindicals en qüestions d'igualtat de gènere	Oportunitat: Coneixement per negociar millor. Secretaries de la Dona, conferències específiques. .	<ul style="list-style-type: none"> • Crear la figura responsable d'analitzar que inclouen convenis i pactes d'empresa en relació a la igualtat, de recopilar bones practiques i maneres i de com fer front des de l'acció sindical a la discriminació de gènere. 			

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

LINIA ESTRATÈGICA 2: PER LLUITAR CONTRA L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
20.- Prioritzar la lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina i ser contundents amb les actuacions contra la violència masclista	Oportunitat: Ha de ser una prioritat del sindicat	<ul style="list-style-type: none"> • Campanya de sensibilització per a fer-ho visible. • Introduir la violència per raó de gènere en la formació sindical bàsica. • Formació en els territoris per enfortir el SIAD. • Participar en la xarxa pública de recursos. 			
	Dificultat: Identificar-ho perquè moltes víctimes no associen determinades actituds amb violència.				
21.- Elaborar un registre dels protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses per fer-ne el seguiment	Oportunitats: Protocol tipus acordat amb el Consell de Relacions Laborals	<ul style="list-style-type: none"> • Impuls de la negociació de protocols. • Denúncies sistemàtiques a aquelles empreses que no s'avinguin a negociar-los. • Incloure'ls en el registre de CCOO de Plans d'Igualtat. • Com a criteri de negociació col·lectiva, annexar-los als corresponents convenis. 			
	Dificultats: Poca formació i coneixement dels delegats i delegades				

EIX 1 ACCIONS I PRIORITATS SINDICALS EN CLAU DE GÈNERE

LINIA ESTRATÈGICA 3: PER MILLORAR LA CONCILIACIÓ I EL TEMPS DE TREBALL:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
22.- Fer seguiment a tots els convenis de l'existència de mesures de conciliació		Pactar canvis d'horari com a alternativa a la reducció de jornada i de sou.			
23.- Permís de paternitat obligatori i ampliar-lo fins a 1 mes de durada (desplegament de la llei d'igualtat)		Fer Campanya de sensibilització.			
24.- Ampliació del permís de maternitat i paternitat i que ambdós siguin obligatoris					

EIX 2 PARTICIPACIÓ I CONCILIACIÓ

LINIA ESTRATÈGICA 1: FORMES DE REUNIÓ I COMUNICACIÓ PER FACILITAR LA PARTICIPACIÓ EN CLAU DE GÈNERE

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
1.- Utilitzar les noves tecnologies per guanyar temps i facilitar la participació (videoconferències, participació <i>on line</i> , etc).	Oportunitats: estalvi en recursos i temps, més participació. No pot substituir l'atenció directa i l'acció sindical amb delegats/des i afiliats/des	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar-ho des de les federacions i els territoris. • Adequar i habilitar sales i ordinadors. • Dissenyar una pastilla formativa de fàcil accés. 			
	Dificultats: necessitats tècniques ,formatives, econòmiques i organitzatives això sempre que sigui treball intern.				
2.- Fer un grup de treball que proposi un codi de bones pràctiques en l'ús racional del temps en el sindicat.	Oportunitats: racionalització del temps, grup que sigui paritari. El grup haurà de fer valoració per reduir la duplicitat de reunions.	Elaborar un codi de bones pràctiques per a discutir en el proper congrés i recollir-ho en els estatuts.			
	Dificultats: posar-se d'acord objectivament sobre l'ús racional del temps ja que cadascú té realitats personals distintes.				
3.- Dotar el sindicat d'eines per facilitar la participació no presencial, a distància i fer formació en el seu ús.	Oportunitats: estalvi en recursos i temps, més participació. No pot substituir l'atenció directa i l'acció sindical amb delegats/des i afiliats/des	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar-ho des de les federacions i els territoris. • Adequar i habilitar sales i ordinadors. • Dissenyar una pastilla formativa de fàcil accés. 			
	Dificultats: necessitats tècniques ,formatives, econòmiques i organitzatives això sempre que sigui treball intern.				

EIX 2 PARTICIPACIÓ I CONCILIACIÓ
LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL EN CLAU DE GÈNERE

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
4. - Prioritzar el treball en equips i per projectes.	<p>Oportunitats: transversalitat, estalvi en temps i rrhh, més participació.</p> <p>Dificultats: bona organització, voluntat per part de tothom en treballar en equip. Exigència en el compliment dels objectius marcats.</p>	Debate i aprovar en el congrés un model d'organització que ho faciliti.			
5.- Cal incorporar la transversalitat de gènere a totes les àrees de treball.	<p>Oportunitats: reforçar que la transversalitat es pugui donar de forma natural.</p> <p>Dificultats: difícil que sigui en totes les àrees de treball ja que no hi ha paritat en totes elles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impuls de federacions, territoris i CONC • Tendir a la paritat en les diferents àrees de treball. • Difondre les bones pràctiques 			
6.- El sindicat ha d'evolucionar cap a una estructura més horitzontal i més col·laborativa.	<p>Oportunitats: Ampliar la participació a més persones.</p> <p>Dificultat: Major compromís de participació perquè s'ha de canviar la organització del treball.</p>	Impuls des de tota la organització concretant els canvis a fer.			
7.- S'ha de canviar el presentisme i l'extensió d'horaris de sindicalistes per sistema.	<p>Oportunitats: estalvi en recursos i temps, més participació i flexibilitat.</p> <p>Dificultats: les sindicalistes han de tenir present les necessitats horàries dels treballadors i treballadores (Ex: eess, TLC, Inspecció, reunions amb empreses...)</p>	S'ha de concretar a cada organització que n'és la responsable de donar resposta a totes les necessitats. Això és un treball d'equip.			
8.- Generalitzar els plans de treball, amb objectius concrets i avaluació periòdica. Identificant responsabilitats, marcant prioritats, analitzant càrregues de treball i dotant de recursos suficients.	Tot oportunitats cap dificultat.	Impuls des de tota la organització			

EIX 2 PARTICIPACIÓ I CONCILIACIÓ
 LÍNIA ESTRATÈGICA 3: PER MILLORAR LA PARTICIPACIÓ EN CLAU DE GÈNERE

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
9.- Cal revisar els horaris i la durada de les reunions per facilitar la participació.	<p>Oportunitat: facilita la participació en l'àmbit intern del sindicat, gestió del temps i estalvi en recursos i millorar la cobertura de totes les tasques del sindicat (Concentracions, actes, assessorament, formació...).</p> <p>Dificultat: voluntat i compromís per trencar determinades inèrcies part de tothom, principalment de l'òrgan convocant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar des de tota la organització • Concretar en cada convocatòria els objectius de la reunió. 			
10.- Cal fer menys reunions presencials i que siguin més curtes, amb hora d'inici i final i durada dels punts a tractar.	<p>Oportunitat: estalvi en recursos i temps. Utilitzar metodologies diferents en funció dels objectius de la reunió</p> <p>Dificultat: compromís de puntualitat en l'inici i final de les reunions i necessitat de treball previ per guanyar en eficàcia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar el treball en equip. • Concretar com a de ser la reunió segons els seu objectiu. • Concretar les feines prèvies en la mateixa convocatòria. • Distribuir tasques per evitar acumulació en les mateixes persones. 			
11.- Cal canviar els horaris de les reunions i millorar l'eficiència en la gestió del temps	<p>Oportunitat: millorar eficàcia en gestió de temps, estalvi de temps. Respectar l'hora d'inici i de final de les reunions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un codi de bones practiques. • Convocar les reunions amb temps i amb el material necessari. • Utilitzar la videoconferència. • Utilitzar les noves tecnologies per a elaborar documents col·laboratius. 			
12.- Cal fer compatible racionalitzar els horaris dels i les sindicalistes amb l'atenció a l'afiliació a les hores que ho necessiten.	<p>Oportunitat: millorar la organització del treball i facilitar la conciliació dels i les sindicalistes.</p> <p>Dificultat: no podem desatendre les urgències dels treballadors i treballadores. I hi ha d'haver certa disponibilitat dels i les sindicalistes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formació en gestió del temps • Limitació de mandats i rotació de persones en les tasques. 			

EIX 2 PARTICIPACIÓ I CONCILIACIÓ
LÍNIA ESTRATÈGICA 3: PER MILLORAR LA PARTICIPACIÓ EN CLAU DE GÈNERE

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
13.- Procurar sempre que sigui possible que els horaris de les reunions siguin compatibles amb la conciliació.	Oportunitat: facilitar la conciliació	<ul style="list-style-type: none"> • Codi de bones pràctiques de les reunions concretant metodologia: reunions amb objectius concrets, ordre del dia definit i temporitzats per punts, complir amb l'horari i retorn del treball fet. • Reduir les reunions presencials 			
14.- Garantir l'equitat en l'accés de les dones als recursos sindicals.	Oportunitat: garantir igualtat de gènere. Control de recursos.	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosi de la situació. • Establir criteris per l'ús dels recursos. • Anàlisi de l'ús de les hores sindicals i de la distribució dels alliberament.. 			
	Dificultat: concepte cultural ha canviar				

EIX 3 PRESENCIA DE LES DONES AL SINDICAT I AL CENTRE DE TREBALL

LINIA ESTRATÈGICA 1: MESURES PER A GARANTIR LA PARITAT I LA VISIBILITAT DE LES DONES AL SINDICAT

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
1.- Per renovar els òrgans de direcció amb més dones cal fer el treball des de la base i en les candidatures de les EESS.	<p>Oportunitat: començar en el centre de treball</p> <p>Dificultats: els treballs de direcció es presenten com de total dedicació i això dificulta la conciliació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ha de ser prioritari escollir a dones com a delegades i delegades LOLS. Preparar les EESS amb temps suficient amb assemblees en els centres de treball i amb l'afiliació a l'empresa. 			
2.- Garantir la proporcionalitat de dones a les meses de negociació en l'àmbit d'empresa garantint un mínim d'una dona a cada mesa	<p>Oportunitats aprofundir en la negociació col·lectiva.</p> <p>Dificultat: es compta amb poques dones i hi ha el risc de que siguin sempre les mateixes que estiguin a totes les taules.</p>	En els àmbits superior de la negociació col·lectiva i qualsevol altre àmbit de negociació amb la patronal constitució de meses peritaries (60/40) i proporcionals en sectors molt feminitzats.			
3.- Avançar en la paritat dels òrgans de direcció i representació i reformar els estatuts i els procediments interns per garantir-ne la seva aplicació	<p>Oportunitats: Per assolir la paritat en tots els òrgans de direcció del sindicat.</p> <p>Dificultats: Per renovar els òrgans de direcció amb més dones cal organitzar millor els temps de reunions</p>	Mesura per a aplicar-la immediatament.			
4.- Que les candidatures de CCOO a les EESS reflecteixin la diversitat del centre de treball, avancin en la paritat i en fer llistes cremallera on sigui possible	<p>Oportunitats: Incorporació de dones en l'activitat sindical.</p> <p>Dificultats: Les llistes de les EESS han de recollir la diversitat als centres de treball però l'afiliació també.</p>	S'ha d'implementar la discriminació positiva.			
5.- Si el secretari general és home, que la portaveu o càrrec similar sigui dona i a l'inrevés	<p>Oportunitat: Per donar més visibilitat al principi de paritat.</p>	Modificar la manera d'escollir les Comissions executives.			
6.- Participació de les secretaries de la dona en les jornades d'acollida de delegats i delegades		Elaborar els continguts			

EIX 3 PRESENCIA DE LES DONES AL SINDICAT I AL CENTRE DE TREBALL

LINIA ESTRATÈGICA 1: MESURES PER A GARANTIR LA PARITAT I LA VISIBILITAT DE LES DONES AL SINDICAT

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
7.- En els actes que organitza i participa el sindicat visibilitzar les dones del sindicat	Oportunitats: Visibilitat de les dones i de la tasca que realitzem en tots els actes que son molts.	Incorporar-ho en les criteris a l'hora de organitzar actes. Fer el seguiment de les secretaries d'organització.			
	Dificultat: No pot ser només un acte estètic.				
8.- Cal que hi hagi presència activa de dones en l'assessorament, equips d'extensió sindical, acollida a l'afiliació	Oportunitats: Engrandir la cohesió interna i introduir noves formes de relació entre homes i dones del sindicat. Més coherència entre el que fem i el que diem.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un mapa de situació. • Creació de una comissió que faci el seguiment, que ofereixi formació i tutoria i concreti el procediment d'incorporació de dones en aquests equips. 			
	Dificultats: Una certa resistència en els espais o responsabilitats encara poc feminitzades. Distribució de les hores sindicals.				

EIX 3 PRESENCIA DE LES DONES AL SINDICAT I AL CENTRE DE TREBALL
 LINIA ESTRATÈGICA 2: FORMACIÓ PER A LA IGUALTAT

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
9.- Que a la formació sindical bàsica per a delegats i delegades hi hagi un mòdul específic de gènere	<p>Oportunitats: No només pels delegats i delegades sinó també pel conjunt de l'afiliació. Fer visible les possibilitats d'acció sindical: protocols, llei d'igualtat,..</p> <p>Dificultats: l'accés a la formació (sempre ha estat limitada i ara més)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adreçar la formació a tot l'actiu sindical. • Incidir especialment en el col·lectiu de gent jove. • Formar en conciliació i altres matèries d'igualtat. I fer-ne un valor singular i tret diferencial de CCOO • Mòdul específic de formació 			
10.- Revisar els continguts de formació sindical amb perspectiva de gènere	<p>Oportunitats: Per implicar a més dones</p> <p>Dificultats: Cal formar als formadors i formadores i adequar els mòduls</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprofitar propis cursos que tenim • Incloure temes de conciliació a la formació de formadors/es. • En els cursos de tècniques de negociació i negociació col·lectiva incloure estratègies i propostes amb perspectiva de gènere 			
11.- En la cooperació sindical internacional contribuir a l'empoderament de dones sindicalistes d'altres països	<p>Oportunitats: Empoderar les dones també del nostre sindicat.</p> <p>Dificultats: Diversitat de les organitzacions sindicals europees.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de treball de cooperació • Formació només per a dones de com parlar en públic i estratègies de negociació. 			
12.- Cal recuperar en la memòria històrica el paper de les dones sindicalistes que han estat referents en la tasca sindical	<p>Oportunitats: Possibilitat de difondre el nostre llegat i donar a conèixer el paper de les dones en fer d'aquest sindicat la primera força sindical. Defensar aquesta feina feta com a memòria històrica i com a valor de futur. Millorar la imatge de les dones</p> <p>Dificultats: Manca de informació centralitzada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió de vídeos i pel·lícules • Tallers i xerrades • Exposicions • Lluitar per noms de fundacions, carrers, etc de dones del sindicat • Paper actiu de l'arxiu històric. • Aprofitar les publicacions periòdiques 			

EIX 3 PRESENCIA DE LES DONES AL SINDICAT I AL CENTRE DE TREBALL

LINIA ESTRATÈGICA 3: POTENCIA ELS ÀMBITS D'IMPULS DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE AL SINDICAT:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
13.- Limitació de mandats. Acotar a dos i regular als estatuts els criteris d'excepcionalitat d'un tercer mandat.	Oportunitats: Permet incorporar nous actius sindicals dones i joves, regenerar quadres i canviar dinàmiques Dificultat: Limitar els mandats pot fer perdre la feina acumulada, per tant, imprescindible treball per equip i per àrees de manera horitzontal				
14.- Impulsar la renovació de responsabilitats per facilitar la presència de dones	Oportunitats: Permet potenciar el treball en equip. Dificultats: Poden haver certes reticències a abandonar responsabilitats.	Prioritzar discriminació positiva fins assolir la paritat.			
15.- Facilitar la dedicació parcial i altres fórmules de col·laboració perquè es combini el treball a l'empresa i en el sindicat	Oportunitats: Reforçar el sindicat en els centres de treball amb presència forta de sindicalistes. Dificultats: La creença en el presencialisme i la disponibilitat absoluta fa difícil exercir una responsabilitat amb dedicació parcial.	<ul style="list-style-type: none"> • Limitar temps reunions i repartir més el treball sindical. Per tant afavorir conciliació de totes les dones i homes. • implicar dones en el repartiment del treball sindical • Reforçar equips de treball i treballar per projectes.. 			
16.- Impulsar mesures d'acció positiva per incentivar la presència de dones en responsabilitats i àmbits on estan infrarepresentades	Oportunitats: Acabar amb la divisió sexual de les responsabilitats internes del sindicat.	<ul style="list-style-type: none"> • Polítiques de coresponsabilitat i plans d'igualtat. • Paritat en els òrgans de direcció i en la distribució de responsabilitats entre la secretaria organització i acció sindical 			
17.- Elaborar plans de treball específics per incorporar dones a llocs de direcció en sectors amb molta afiliació femenina	Oportunitat: És un instruments per assolir les propostes de la línia 1	Aquesta proposta és u instrument emmarcada en la línia 1			

EIX 3 PRESENCIA DE LES DONES AL SINDICAT I AL CENTRE DE TREBALL

LINIA ESTRATÈGICA 3: POTENCIA ELS ÀMBITS D'IMPULS DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE AL SINDICAT:

PROPOSTA	OPORTUNITAT/DIFICULTATS	INSTRUMENTS	APLICACIÓ		
			CURT	MIG	LLARG
18.- <i>Elaborar un pla de treball específic per augmentar l'afiliació de dones i de delegades sindicals</i>	Oportunitat: És un instruments per assolir les propostes de la línia 1	Aquesta proposta és u instrument emmarcada en la línia 1			
19.- <i>Plans d'acollida i acompanyament específics per a les dones delegades</i>	Oportunitat: És un instruments per assolir les propostes de la línia 1	Aquesta proposta és u instrument emmarcada en la línia 1			
20.- <i>Consolidar el comitè de dones de la CONC i valorar la seva extensió a les organitzacions</i>	Oportunitats: El comitè de dones ha estat una oportunitat la seva consolidació ens permetrà avançar	<ul style="list-style-type: none"> • Incloure el comitè de dones als estatuts i regular la seva composició. • Difondre el seus debat a l'intern del sindicat. • Ampliar la participació del comitè de dones. 			