

**1ª conferencia
madrid,
17 y 18 de junio
de 1993**

**comisiones
obreras,
un espacio
para hombres
y mujeres
enmiendas
y
resoluciones**



secretaría de la mujer

CC.OO.



1ª CONFERENCIA

"COMISIONES OBRERAS SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES"

ENMIENDAS

MADRID, 17 Y 18 DE JUNIO DE 1993.



ENMIENDA N°: 1
U.R. DE ARAGON
Página 0
MINORITARIA

Modificación general al lenguaje del texto, que se expresa en tercera persona al hablar de las mujeres, cuando debiera de haberse redactado en primera persona.
Por ejemplo, pag. 16 punto 2.2. en lugar de "las reivindicaciones de las mujeres en la negociación colectiva" debería poner "nuestras reivindicaciones".

ENMIENDA N°: 2
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 0

ENMIENDA GENERAL AL LENGUAJE DEL TEXTO:
Modificación general al lenguaje del texto, que se expresa en tercera persona al hablar de las mujeres, cuando debiera haberse redactado en primera persona. Por ejemplo, página 16, punto 2.2 en lugar de "las reivindicaciones de las mujeres en la negociación colectiva" debiera poner "nuestras reivindicaciones".

ENMIENDA N°: 3
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 0
MAYORITARIA

AL CONJUNTO DEL DOCUMENTO. Utilizar el plural "mujeres" en vez de "mujer" para referirse genéricamente a las mismas.

ENMIENDA N°: 4
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 0
MINORITARIA

A TODO EL TEXTO
SUSTITUIR:
En todo el texto del documento "España" por "Estado español".

ENMIENDA N°: 5
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 0
TRANSACCIONAL
MAYORITARIA

A todo el documento.
RECONOCIMIENTO DE LOS DOS SEXOS EN LOS TEXTOS, hijos, hijas, trabajadores, trabajadoras, etc...

ENMIENDA N°: 6
MAYORITARIA Y MINORITARIA
Página 0
MAYORITARIA: USMR
MINORITARIA: FEDERACION DE TRANSPORTE, COMUNICACIONES Y MAR

Enmienda global al texto:
Sustituir España por Estado Español.

ENMIENDA N°: 7
COAN
Página 0
AL TITULO DEL DOCUMENTO
ASUMIDA

Al título de la Conferencia, sustituir por "Comisiones Obreras, un espacio para Mujeres y Hombres.

ENMIENDA N°: 8
U.R. DE ASTURIAS
Página 0
INTEGRACION AL TEXTO
MAYORITARIA

Los recursos económicos en la vejez dependen de la relación con el empleo y consiguientemente de los sistemas de pensiones o de protección social. Las personas (mujeres "amas de casa" sobre todo) que no han establecido relaciones individuales con el sistema económico acceden a la pensión a través del marido. Las trayectorias ocupacionales son designadas por razón de género: un 45% de las mujeres mayores no han ejercido actividad remunerada alguna a lo largo de su vida, frente al 99,2 % de los hombres. Estos hechos dibujan una situación más dramática para la mujer desde el punto de vista de los recursos económicos. Este hecho, ya crónico nos permite, hoy, el siguiente diagnóstico general sobre la relación entre mujer y pobreza. La mujer es más vulnerable a la pobreza y a las necesidades sociales asociadas a ésta que el hombre. Podemos decir que la mujer tiene menos posibilidades de disfrutar de una pensión de jubilación que el hombre y, en el caso de disfrutar, su cuantía es menor. La pensión es la fuente principal de los ingresos de las mujeres mayores; y en Asturias, de 254.514 pensionistas y jubilados, pensionistas de viudedad somos un colectivo de 66.561, de orfandad a 5.950.

La pensión media de viudedad es de 39.435 ptas y la de orfandad, 33.005 ptas, aunque es un poco más alta que la media nacional a todas luces se ve que es insuficiente.

En otro capítulo muy importante también dentro del colectivo de mujeres pensionistas o jubiladas el de empleadas del hogar que en Asturias supone un total de 5.855 personas con una pensión media de 40.934 pts.

Desde CC.OO. tenemos que apostar decididamente por un cambio en la valoración de las pensiones de viudedad, orfandad y que el Régimen de Empleadas del Hogar se incluirá dentro del Régimen General.

En la pensión de orfandad, pensión igual al Salario Mínimo Interprofesional hasta obtener empleo.
Defendemos la pensión de orfandad hasta tener empleo, porque según la legislación vigente cuando más necesita el joven la pensión es a los 18 años, por sus estudios, etc.,etc; y la legislación se la quita.

No podemos permitir desde el Sindicato que ninguna pensión esté por debajo del S.M.I. y entendemos que la pensión de viudedad tiene que tener el mismo tratamiento como pensión mínima.

JUBILACION DE LA MUJER

¿ Las mujeres, cuando llegan a la edad de jubilación, saben todas las mujeres en este momento que hacer con el tiempo libre y de ocio ?. ¿ Cómo preparamos desde el Sindicato a este colectivo para la jubilación ?. Esta 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres tienen que adquirir el compromiso de desarrollar unas jornadas de estudios sobre la preparación de las mujeres para el paso a la jubilación.

Siendo las mujeres, el colectivo de ancianos que alcanzan mayor edad, tenemos que reivindicar a los poderes públicos que se extienda la ayuda a domicilio a todas las personas mayores que lo solicitan y que ésta sea por personas especializadas, en la atención a las personas mayores.

ENMIENDA N°: 8

COAN

Página 0

AL CONJUNTO DEL DOCUMENTO

ASUMIDA

Al conjunto del documento:

Utilizar el plural "mujeres" en vez de "mujer" para referirse genericamente a las mismas.

ENMIENDA N°: 9

COAN

Página 0

A TODO EL TEXTO

ASUMIDA

En todo el texto donde dice:

"Trabajadores", sustituir por "Clase trabajadora"

"Hijos", sustituir por Hijos/as.

"Liberados", sustituir por Liberados/as.

ENMIENDA N°: 10

FEDERACION DE COMERCIO

Página 0

MINORITARIA

Eliminar el término de proporcionalidad en los órganos de dirección del Sindicato.

ENMIENDA N°: 11

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 9 Columna A Línea 4

PREFACIO

Eliminar: "fuera del marco atropellado".

ENMIENDA N°: 12

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 9 Columna A Línea 4

MINORITARIA

Suprimir "con sosiego y fuera del marco atropellado".

ENMIENDA N°: 13

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 9 Columna A Línea 4

MINORITARIA

Suprimir el párrafo "con sosiego y fuera del marco atropellado de un Congreso"

ENMIENDA N°: 14

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 9 Columna A Línea 4

ASUMIDA

Suprimir el párrafo: con sosiego y fuera del marco atropellado de un Congreso.

ENMIENDA N°: 15

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 9 Columna A Línea 4

MAYORITARIA

Suprimir el párrafo "con sosiego y fuera del marco atropellado de un Congreso".

ENMIENDA N°: 16

FEDERACION DE COMERCIO

Página 11 Columna A Línea 1

(HASTA LINEA 29)

MINORITARIA

Suprimir el texto actual por el siguiente:

"Entendemos desde CC.OO. que la muerte de las compañeras del textil en la "famosa" fábrica Cotton de Nueva York, así como las primeras luchas que mantuvieron las sufragistas en defensa de los derechos de la mujer tanto sociales como laborales que pagaron con cárceles, repudio social, etc, nos debe de servir para SER MUJER LOS 365 DIAS DEL AÑO, es decir: PARA SEGUIR REIVINDICANDO LOS 365 DIAS QUE COMPONEN CADA AÑO

No estamos en condiciones de afirmar exactamente, en qué momento la MUJER despertó de su largo letargo y se reveló contra el orden preestablecido contra ésta.

La historia, ha enterrado en la oscuridad de la ignorancia nombre de mujeres que lucharon por sus ideales en diferentes frentes como: LAS ARTES, LA POLITICA, LA CULTURA, etc.

Es en el Renacimiento, cuando surgen las mujeres que reivindican la igualdad de educación para las niñas, que se enfrentan a las tradicionales injusticias de la discriminación laboral

La Revolución Industrial, acelera el proceso de marginación de la mujer, acercándola aún más a los roles de: esposa y madre. Desvinculando con ello el hogar del embudo de la producción, las tareas domésticas no son y aún siguen sin ser consideradas productivas, dado que no devengan beneficios, las mujeres son despojadas y desprestigiadas en el trabajo en sectores: artesanales, comerciales, agrícolas, etc

Las obreras pasan a engrosar el trabajo más infrahumano en las fábricas.

EL MOVIMIENTO DE MUJERES OBRERAS, aparecería a partir de la segunda mitad del siglo XIX, es en este momento, cuando la mujer empieza a creer firmemente en la lucha obrera, política y sindical.

En España, la CONSTITUCION REPUBLICANA, llegó a ser una de las más avanzadas de su tiempo, con leyes como: la del Divorcio, la Reforma del Código Civil, y se le reconoce por primera vez, la Personalidad Jurídica completa a la mujer, pero además, se legislaron leyes que protegían los derechos de las madres trabajadoras y que garantizaban la igualdad laboral entre ambos sexos. La Iglesia Española, desató una fuerte campaña contra lo que consideraban una peligrosa influencia de la ideología "REVOLUCIONARIA" EN LA MUJER.

El Nacionalismo Alemán, en pleno siglo XX, expulsa a las MUJERES de los cargos profesionales más elevados, las margina educacionalmente y las reduce al papel de procreadoras de hijos sanos y fuertes que ofrecer a la nación. Laboralmente y de manera coercitiva, sirvieron de mano de obra barata y no cualificada en las fábricas -sobre todo de armas- y en el campo.

Adolf Hitler, llega a decir de la MUJER: "EL TRABAJO ENNOBLECE TANTO AL HOMBRE COMO A LA MUJER; PERO EL HIJO ENNOBLECE A LA MUJER".

Estos ideales reaccionarios, también fueron abanderados por el Dictador Francisco Franco, el cual eliminó de un plumazo todas las mejoras legisladas durante la REPUBLICA EN DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER.

Se legisló nuevamente tanto civil, penal, como laboralmente contra la mujer. Nuevamente la MUJER, vuelve a ser marginada y reservada para jugar el papel de esposa, madre y sobre todo de animal reproductor para el sistema. Se prohibió los matrimonios civiles, la contracepción, el divorcio, etc.

La nueva normativa laboral, estipulaba el abandono del trabajo de la mujer al casarse. Se prohibió que las mujeres ejercieran diferentes profesiones como: abogadas, notarias, diplomáticas, etc.

Las pretensiones de igualdad entre hombres y mujeres eran consideradas pro esas fechas como aberraciones.

Sería la crisis de los 50, y la posterior expansión industrial, la que nuevamente incorporaría a la MUJER al mundo laboral como mano de obra barata.

A finales de los 60, surgieron MOVIMIENTOS DE MUJERES LIGADAS A: Universidades, Sindicatos, Partidos Políticos, Juristas y Feministas. Estas comenzarían a hacer oír sus voces en defensa de los derechos socio-laborales de la mujer.

La nueva conciencia de la Mujer, la lleva a luchar en todos los frentes, a plantearse toda su vida, y sobre todo, a tratar de incidir en la destrucción del prototipo de sociedad que la oprime. No se trata, tan sólo de desigualdad salarial entre sexos, sino también, en categorías profesionales, culturales, educativas, etc.

Esta nueva conciencia, no sólo se sitúa en la desigualdad legal y laboral, sino en la contradicción que está viviendo nuestra civilización entre la familia y el mundo de la producción. Es pues, una conciencia integradora entre hombres y mujeres, que nos llevaría a un proceso irreversible de nuestra civilización. El desencanto, la incomprensión, la desilusión, la insatisfacción, la desmitificación y el miedo. NO SON NI DEBEN SER ARGUMENTOS YA, PARA FRENAR NUESTRA RESPUESTA DE MUJERES OBRERAS TANTO AL MUNDO INTERIOR COMO AL EXTERIOR QUE NOS RODEA, sino que por el contrario debe crear en nosotros la confianza necesaria para seguir luchando y reivindicando los 365 DIAS DEL AÑO, para romper todas las fronteras y divisiones que nos marginan o soslayan.

APRENDAMOS POR TANTO A SER MUJER, neguémosnos al hundimiento, a la renuncia personal, y sobre todo DESCUBRAMOS JUNTOS HOMBRES Y MUJERES, QUE LA MUJER VIVE Y PERMANECE AUNQUE REPRIMIDA, NEGADA A LOS INTERESES CONCRETOS DE UNA CLASE.

Recordemos la famosa frase de Ignacio Fernández de Castro: "LA MUJER, AL HABER ESTADO FORMALMENTE ALEJADA DEL VALOR, HOY, FRENTE AL REFORMISMO OBRERO, ENCIERRA UN IMPORTANTE POTENCIAL REVOLUCIONARIO". QUIZAS, POR ESO, HOY MAS QUE NUNCA HAY QUE SER MUJER". Si partimos de la base, de que toda discriminación de la MUJER TRABAJADORA -además de ser injusta- constituye una ofensa par ala Clase Obrera en su conjunto. Los Sindicatos TENEMOS LA OBLIGACION DE ADOPTAR MEDIDAS APROPIADAS PARA ABOLIR DEFINITIVAMENTE LAS LEYES, LAS COSTUMBRES Y PRACTICAS EXISTENTES QUE CONSTITUYAN CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACION Y sobre todo, EL DEBER DE EDUCAR A LA OPINION PUBLICA EN GENERAL, con el fin de eliminar dichos prejuicios y prácticas basadas en la idea de la "inferioridad de

la Mujer".

Debemos recordar, que la MUJER DEBE ENTENDER EL TRABAJO COMO UN DERECHO INALIENABLE Y LA INCORPORACION DE ESTA AL MUNDO LABORAL, COMO UN PASO VITAL Y DECISIVO, pero no debe ser el único medio en la lucha por su liberación, ya que al mismo tiempo es necesario que se transforme el concepto actual del trabajo y se creen las bases para que desaparezca la actual opresión y marginación de la MUJER DENTRO DEL HOGAR.

Trabajar fuera de casa, y permanecer en tu puesto de trabajo, en un estado de competitividad permanente contigo misma para no desvalorizarte ante los demás, y mantener a la vez la organización de la familia implica un arduo esfuerzo, es decir, una doble jornada laboral. Esto convierte su vida en una espiral enloquecida con tres vértices agotadores: el hogar, la familia y el trabajo. Esto llega a producir a largo plazo en la MUJER un desgaste físico y psíquico inevitablemente.

Muchos, han sido los ideólogos que se han pronunciado sobre el papel de la mujer en la nueva sociedad: Bakunin, Charles Fourier, Marx, etc...

Sin embargo, Federico Engels, quizás fue uno de los más avanzados de su época, éste estaba convencido de que "la opresión de la mujer desaparecería en el momento en que ésta se integrara plenamente en el mundo de la producción a todos los niveles, y cuando las tareas domésticas fueran transformadas en industria social". Está claro, que Engels no contaba con un prototipo de hombre que intentaba prevalecer y dominar a la mujer por medio del sistema, pese a que ésta consiga su independencia económica.

Ya Lenin decía: "LA MUJER FUE ESCLAVA ANTES DE QUE EXISTIERA LA ESCLAVITUD", éste pensaba que tan sólo con el Socialismo, LA MUJER SERIA LIBERADA DE ESA ESCLAVITUD.

Pensadoras y defensoras de la MUJER, tenemos muchas a través de la historia, pero a título de recomendación destacaremos las siguientes MUJERES entre otras: CLARA CETKIN, ALEJANDRA KOLLONTAI, ROSA LUXEMBURGO, etc. Estas al igual que muchas otras, lucharon dentro de las filas del movimiento obrero para transformar la sociedad que oprime y explota a la mujer. Y FUERON ESTAS MUJERES LAS QUE DEFENDIERON QUE LAS MUJERES OBRERAS DEBEMOS ESTAR ORGANIZADAS DENTRO DE LOS SINDICATOS Y PARTIDOS POLITICOS, PARA LUCHAR Y TRANSFORMAR NO SOLO EL SISTEMA QUE LAS DISCRIMINA Y MARGINA SOCIAL Y LABORALMENTE, SINO TAMBIEN AQUELLAS INSTITUCIONES E IDEOLOGIAS QUE LOS MANTIENEN, Y POR LA TRANSFORMACION DEL SUBCONSCIENTE MASCULINO Y FEMENINO.

ESTA NUEVA CONCIENCIA DE "APRENDER A SER MUJER".

Ser mujer, HOY DIA, no es nada fácil, por tanto tenemos ante nosotras un DESAFIO APASIONANTE, RESPETARNOS A NOSOTRAS MISMAS COMO: PERSONAS, NUESTRA LIBERTAD Y AUTONOMIA.

ENMIENDA N°: 17

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 11 Columna A Línea 1

MINORITARIA

Suprimir el título del apartado 1.1 y modificar en consecuencia la numeración de los siguientes.

ENMIENDA N°: 18

COAN

Página 11 Columna A Línea 1

(Y 2)

MINORITARIA

SUPRIMIR: El título del apartado 1.1 y modificar "en consecuencia, la numeración de los siguientes".

ENMIENDA N°: 19

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 11 Columna A Línea 13

MINORITARIA

Añadir: Tenemos que reseñar como hecho histórico, la consecución a nivel internacional del día 8 de marzo, como día de la mujer trabajadora, en conmemoración a la lucha de las mujeres por la reducción de jornada y a la asunción de este día por la Internacional Socialista.

Otro hecho importante a reseñar en este primer período es la lucha de las mujeres a acceder a otro tipo de profesiones que no las llamadas feminizadas.

En el segundo período, tuvo como hecho histórico la aparición de la mujeres en organizaciones políticas y el derecho al voto.

La lucha desde distintas opciones políticas de mujeres como Dolores Ibarruri, Clara Campoamor o Victoria Kent, reivindican y posibilitan para las mujeres el derecho al voto, a la igualdad en el trabajo, protección a la maternidad ...

ENMIENDA N°: 20

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 11 Columna A Línea 13

ASUMIDA

Añadir:

Tenemos que reseñar como hecho histórico, la consecución a nivel internacional del día 8 de Marzo, como día de la mujer trabajadora, en conmemoración a la lucha de las mujeres por la reducción de jornada y a la asunción de este día por la Internacional Socialista.

Otro hecho importante a reseñar en este primer periodo es la lucha de las mujeres a acceder a otro tipo de profesiones que no las llamadas feminizadas.

En el segundo periodo, tuvo como hecho histórico la aparición de las mujeres en organizaciones políticas y el derecho al voto. La lucha desde distintas opciones políticas de mujeres como Dolores Ibarruri, Clara Campoamor o Victoria Kent, reivindican y posibilitan para las mujeres el derecho al voto, a la igualdad en el trabajo, protección a la maternidad...

ENMIENDA N°: 21
U.R. DE EXTREMADURA
Página 11 Columna A Línea 21
(hasta la línea 24)
MINORITARIA

Sustituir:

A partir de "... para la mayoría" hasta el final del párrafo por el siguiente texto:

"...Como consecuencia de la infravaloración del papel específico de las mujeres en las transformaciones sociales y políticas, así como la escasa atención prestada por los manuales de historia a los movimientos de liberación o emancipación femenina".

ENMIENDA N°: 22
FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL
Página 11 Columna A Línea 24
MINORITARIA

Añadir... "debido a un posicionamiento de liderazgo de la sociedad por los hombres, que escriben la historia con una visión y lenguaje masculino, creando así una zona negra y vacía en torno al papel de todo el colectivo femenino."

ENMIENDA N°: 23
COAN
Página 11 Columna A Línea 24
ASUMIDA

AÑADIR: "De divulgación científica y literaria"

ENMIENDA N°: 24
U.R. DE CASTILLA-LEON
Página 11 Columna A Línea 36
MAYORITARIA

Sustituir la palabra roles, por los papeles.

ENMIENDA N°: 25

C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 11 Columna A Línea 37
MINORITARIA

Añadir: "Estos hechos son la base fundamental y justifican la necesidad de las Secretarías de la Mujer".

ENMIENDA N°: 26
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 11 Columna A Línea 37
ASUMIDA

Añadir: Estos hechos son la base fundamental que justifican la necesidad de la Secretaria de la Mujer.

ENMIENDA N°: 27
U.R. DE ARAGON
Página 11 Columna A Línea 38
MINORITARIA
AÑADIR:

Estos hechos son la base fundamental que justifica la necesidad de las Secretarías de la Mujer.

ENMIENDA N°: 28
U.R. DE CANTABRIA
Página 11 Columna A Línea 40
MINORITARIA

Sustituir título 1.2. "La división sexual del trabajo" por "El papel sexual en la división del trabajo".

ENMIENDA N°: 29
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 11 Columna B Línea 3
(incluye hasta la línea 26)

La enmienda plantea que de los cuatro primeros párrafos del apartado 1.2. no se puede concluir lo que se dice en los párrafos siguientes. Debería eliminarse, por tanto, la frase "De todo lo expuesto hasta ahora podemos concluir"...

ENMIENDA N°: 30

FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 11 Columna B Línea 4
MAYORITARIA

Añadir a la enumeración "económico".

ENMIENDA N°: 31
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 11 Columna B Línea 4
(hasta línea 5)
MAYORITARIA

Añadir:... 5 grandes poderes: político, militar, jurídico,
religioso y económico.

ENMIENDA N°: 32
U.R. DE CANTABRIA
Página 11 Columna B Línea 4
MAYORITARIA
Añadir a la enumeración "económico".

ENMIENDA N°: 33
U.R. DE CANTABRIA
Página 11 Columna B Línea 7
MINORITARIA
CONVERTIDA EN TRANSACCIONAL:
Suprimir "que crea el varón y para el varón"

ENMIENDA N°: 34
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 11 Columna B Línea 7
Mayoritaria.

Sustituir "el sistema que hace el varon..." por "los diferentes
sistemas económicos".

ENMIENDA N°: 35
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 11 Columna B Línea 26
(hasta línea 31)
MAYORITARIA

Cambiar por: De lo expuesto hasta ahora podemos concluir que la
division sexual del trabajo responde a espacios sociales creados
por un poder historicamente masculinizado y que, en modo alguno
se puede amparar en las características naturales de los
distintos sexos, tal como se ha pretendido demostrar.

ENMIENDA N°: 36

U.R. DE CANTABRIA
Página 11 Columna B Línea 29
(hasta línea 30)
MAYORITARIA

Añadir "la mayoría" después de "como han pretendido demostrar"

ENMIENDA N°: 37
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 11 Columna B Línea 30
Transaccional

Suprimir término "únicamente"

ENMIENDA N°: 38
U.R. DE CANTABRIA
Página 11 Columna B Línea 30
MAYORITARIA CONVERTIDA EN TRANSACCIONAL

Suprimir "únicamente".

ENMIENDA N°: 39
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 11 Columna B Línea 33
(hasta línea 35)
MAYORITARIA

Añadir:... solo se reconoce "por amplios sectores de la sociedad".

ENMIENDA N°: 40
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 11 Columna B Línea 39
MAYORITARIA

Cambiar por: Su espacio publico se resumia en dos vertientes, su funcion reproductora y responsable del cuidado del hogar y su vertiente "social" (en algunas sociedades muy considerada y en otras publicamente repudiada) como objeto de placer.

ENMIENDA N°: 41
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 11 Columna B Línea 41
ASUMIDA

Añadir nuevo párrafo después de "... diosa o bruja"
- Esquematisaciones mítica de la realidad femenina que, tras éstas, viene oculta y silenciada; se dificulta así el reconoci-

miento propio y ajeno y se limita la capacidad de interacción entre las personas, que sólo serán reconocidas según las expectativas de género que surgen de la esquematización apuntada.

ENMIENDA N°: 42
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 11 Columna B Línea 47
TRANSACCIONAL

Es importante resaltar la influencia de la cultura Judeo Cristiana en la cultura occidental.

ENMIENDA N°: 43
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 11 Columna B Línea 49
Mayoritaria.

Cambiar "modernidad" por:
"Sin embargo la dicotomía público/privado, se convirtió en el Estado Moderno..."

ENMIENDA N°: 44
U.R. DE CASTILLA-LEON
Página 11 Columna B Línea 49
MAYORITARIA

Modificación "Sin embargo la dicotomía público/privado, se convirtió en el estado moderno....."

ENMIENDA N°: 45
U.R. DE CASTILLA LA MANCHA
Página 12 Columna A Línea 3
(hasta línea 11)
MINORITARIA

Suprimir.

ENMIENDA N°: 46
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 12 Columna A Línea 7
ASUMIDA

Corregir redacción: ... con la del sexo femenino...

ENMIENDA N°: 47
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 12 Columna A Línea 7
MAYORITARIA

Error de sintaxis, cambiar "con el del sexo femenino" por "con la del sexo femenino".

ENMIENDA N°: 48
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna A Línea 7
MAYORITARIA

Cambiar "con el del sexo femenino" por "con la del sexo femenino".

ENMIENDA N°: 49
U.R. DE ARAGON
Página 12 Columna A Línea 7
ASUMIDA

Corregir redacción de línea 7A
.... con la del sexo femenino.

ENMIENDA N°: 50
U.R. DE CASTILLA-LEON
Página 12 Columna A Línea 7
MAYORITARIA

Corregir ...con la del sexo femenino...

ENMIENDA N°: 51
USMR
Página 12 Columna A Línea 11
MAYORITARIA

AÑADIR:

No se puede desligar el problema de la discriminación de la mujer, a nivel práctico, del problema de la lucha de clases.

ENMIENDA N°: 52
U.R. DE LA RIOJA
Página 12 Columna A Línea 11
MAYORITARIA

AÑADIR:

Muchos, han sido los ideólogos que se han pronunciado sobre el papel de la mujer en la nueva sociedad: Bakunin, Charles Fourier, Marx... etc.

Sin embargo, Federico Engels, quizás fue uno de los más avanzados de su época, éste estaba convencido de que "la opresión de la mujer desaparecería en el momento en que ésta se integrara plenamente en el mundo de la producción a todos los niveles, y cuando las tareas domésticas fueran transformadas en industria social". Está claro, que Engels no contaba con un prototipo de hombre que intentaba prevalecer y dominar a la mujer por medio del sistema, pese a que ésta consiga su independencia económica.

Ya Lenin decía: "LA MUJER FUE ESCLAVA ANTES DE QUE EXISTIERA LA ESCLAVITUD". éste pensaba que tan solo con el Socialismo, LA MUJER SERIA LIBERADA DE ESA ESCLAVITUD.

Pensadoras y defensoras de la MUJER, tenemos muchas a través de la historia, pero a titulo de recomendación destacaremos las siguientes MUJERES entre otras : CLARA ZETKIN, ALEXANDRA KOLLONTAI, ROSA LUXEMBURGO ... etc. Estas al igual que muchas otras, lucharon dentro de las filas del movimiento obrero para transformar la sociedad que oprime y explota a la mujer. Y FUERON ESTAS MUJERES LAS QUE DEFENDIERON QUE LAS MUJERES OBRERAS DEBEMOS ESTAR ORGANIZADAS DENTRO DE LOS SINDICATOS Y PARTIDOS POLITICOS, PARA LUCHAR Y TRANSFORMAR NO SOLO EL SISTEMA QUE LAS DISCRIMINA Y MARGINA SOCIAL Y LABORALMENTE SINO TAMBIEN AQUELLAS INSTITUCIONES E IDEOLOGIAS QUE LOS MANTIENEN, Y POR LA TRANSFORMACION DEL SUBCONSCIENTE MASCULINO Y FEMENINO.

ESTA NUEVA CONCIENCIA DE "APRENDER A SER MUJER".

Ser mujer, HOY DIA, no es nada fácil, por tanto tenemos ante nosotras un DESAFIO APASIONANTE, RESPETARNOS A NOSOTRAS MISMAS COMO: PERSONAS, NUESTRA LIBERTAD Y AUTONOMIA.

ENMIENDA N°: 53

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 12 Columna A Línea 12

MAYORITARIA

Añadir nuevo párrafo después de "... producción social".

- Esta supeditación de la mujer resulta cargada de un fuerte y claro contenido, no ya solamente económico, sino también político, ya que actúa como piedra angular sobre la que se fundamentan y construyen sistemas sociales y políticos, cuyo grado de maduración democrática estará en relación a las posibilidades emancipatorias que brinden a las personas integrantes de la comunidad que rigen.

ENMIENDA N°: 54

COAN

Página 12 Columna A Línea 12

ASUMIDA

AÑADIR: A partir del punto: "Ciertamente, la esfera de lo público

ha sido atribuida al hombre y la de lo privado a la mujer, y ambas han tenido una consideración bien distinta: lo público es sinónimo de importancia, valía, producción social y economía útil, visibilidad, y por tanto, los que están dentro de esta categoría, los hombres, poseen todos estos atributos positivos; sin embargo, lo privado es sinónimo de todo lo opuesto, y las personas que se engloban en esta categoría, las mujeres, infravaloradas".

ENMIENDA N°: 55
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 12 Columna A Línea 12
(hasta la 23)
MAYORITARIA.

ELIMINAR..."Líneas 12 a 23"
Sustituir por:..."En resumen en lo público se considera como una institución social: es un ámbito de relación normativa, otorga un status, prestigio y autoestima, estructura y da sentido a la vida del individuo que ocupa el empleo, establece relaciones con instituciones y organizaciones, la empresa, el sindicato, etc.. La mujer con empleo tiene una independencia económica y social. En lo privado, forma parte el trabajo doméstico en tanto no esta sancionada socialmente con un contrato, un salario, un status, en oposición a un empleo como parte de Lo Público. En general cuando la mujer entra a formar parte del mercado de trabajo, entra en los dos ámbitos (doble jornada)."

ENMIENDA N°: 56
U.R. DE ASTURIAS
Página 12 Columna A Línea 12
MINORITARIA

AÑADIR:

La familia se nos presenta como la forma natural de convivencia y de estructuración de la sociedad, sin embargo, la familia es una organización artificial que responde a unos determinados intereses culturales y en donde se relacionan los dos pilares básicos de la sociedad: la producción y la reproducción.

La estructura familiar, sin embargo, no permanece inalterable y en las últimas décadas ha experimentado modificaciones.

El acceso masivo de las mujeres a la educación, la progresiva incorporación al mercado de trabajo, las denuncias de las agresiones y violaciones, el acceso a los métodos anticonceptivos y al aborto (este limitado aún), la posibilidad de separación o divorcio del matrimonio, el avance de otras formas de convivencia la reivindicación del placer sexual por parte de las mujeres, etc.

Todos estos factores afrontan hacia una crisis del sistema familiar aunque de momento esta crisis únicamente supone un reajuste del modelo tradicional, en el que las relaciones siguen

planteándose desde la posición de poder del hombre.

ENMIENDA N°: 57
FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL
Página 12 Columna A Línea 17
(hasta la línea 23)
MINORITARIA

Eliminar las líneas 17 a 23 por... "En resumen: en lo público se considera como una institución social. Es un ámbito de relación normativa, otorga un status, prestigio y autoestima, estructura y da sentido a la vida del individuo que ocupa el empleo, establece relaciones con instituciones y organizaciones, la empresa el sindicato, etc... la mujer con empleo tiene una independencia económica y social.

En lo privado, forma parte el trabajo doméstico en tanto no está sancionado socialmente con un contrato, un salario, un status en posición a un empleo como parte de lo público.

En general, cuando la mujer entra a formar parte del mercado de trabajo, entra en los dos ámbitos (doble jornada).

ENMIENDA N°: 57
U.R. DE CASTILLA-LEON
Página 12 Columna A Línea 18
MAYORITARIA

Modificación "....., significa creencia o autorquía..."

ENMIENDA N°: 58
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 12 Columna A Línea 18
MAYORITARIA

Sustituir "qué subjetividad" por "como sinónimos, creencia o autarquía..."

ENMIENDA N°: 59
U.R. DE EXTREMADURA
Página 12 Columna A Línea 19
(Hasta línea 20)
MAYORITARIA

Sustituir hasta el primer punto y seguido por el siguiente texto:

"El trabajo doméstico y las personas que lo desempeñan carecen de reconocimiento social, al igual que el ahorro en prestaciones sociales que aquel representa. El mismo tratamiento se deduce de los análisis económicos y ello pese a que según estudios recientes, en los países industrializados la actividad doméstica no retribuida alcanza un valor que oscila entre el 25 y el 40% del Producto Interior Bruto. Por lo demás, estas personas ...".

ENMIENDA N°: 60

FEDERACION DE CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO

Página 12 Columna A Línea 24

MAYORITARIA

AÑADIR

"Al trabajo doméstico se le otorga el carácter de algo natural, regido por leyes propias de la misma sociedad y por este hecho, este trabajo dentro de la familia deja de ser un trabajo. Así, el trabajo del ama de casa, se centra en un único lugar: el propio hogar familiar. No se le reconoce remuneración económica ni beneficios sociales, asistencias básicas y cualquier otro derecho de los trabajadores (Constitución, E.T.). El trabajo doméstico por su jornada intensa y repetitiva produce un alto nivel de depresiones y stress nervios, en general recae sobre las mujeres".

ENMIENDA N°: 61

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 12 Columna A Línea 24

MAYORITARIA.

AÑADIR: "Al trabajo doméstico se le otorga el carácter de algo natural, regido por leyes propias de la misma sociedad y por este hecho, este trabajo dentro de la Familia deja de ser un trabajo. Así, el trabajo del ama de casa, se centra en un único lugar: el propio hogar familiar. No se le reconoce remuneración económica ni beneficios sociales, asistencias básicas y cualquier otro derecho de los trabajadores (Constitución, ET.). El trabajo doméstico por su jornada intensa y repetitiva produce un alto nivel de depresiones y stress nervios, en general recae sobre las mujeres.

ENMIENDA N°: 62

USMR

Página 12 Columna A Línea 35

MAYORITARIA

SUPRIMIR: "Producción"

ENMIENDA N°: 63
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna A Línea 35
MINORITARIA

Añadir: "y la atención y mantenimiento del trabajador asalariado".

ENMIENDA N°: 64
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 12 Columna A Línea 36
Mayoritaria. Transaccional

"En el trabajo no asalariado, la producción y LA reproducción de las personas".

ENMIENDA N°: 65
FEDERACION DE COMERCIO
Página 12 Columna A Línea 47
MAYORITARIA

Eliminar la palabra "masculino" e introducir lo siguiente: "Hasta ahora considerado netamente masculino"

ENMIENDA N°: 66
FEDERACION DE COMERCIO
Página 12 Columna A Línea 48
MAYORITARIA

Eliminar la palabra "femenino" e introducir lo siguiente: "Considerado hasta ahora netamente femenino".

ENMIENDA N°: 67
FEDERACION DE BANCA Y AHORRO
Página 12 Columna A Línea 49
(hasta la línea 50)
MAYORITARIA.

AÑADIR: "El capitalismo industrial permite la progresiva incorporación de la mujer en el aparato productivo, si bien es cierto que lo hace como mano de obra barata, realizando tareas rechazadas por los hombres, ó bien sustituyendo a los hombres en períodos de guerra. También la gradual democratización de la sociedad abanderada por la burguesía liberal progresista y el emergente movimiento obrero político y sindical, abona el terreno para que el movimiento feminista consiga la igualdad jurídico-política.

Esta conquista, con ser muy importante, no ha acabado con la marginación de la mujer que sigue discriminada de forma sutil en los aspectos económico, político, y social. Porque se mantiene a través de la ideología difusa (subyacente, ambiental) la división sexista de las funciones sociales y el carácter

subsidiario del trabajo de la mujer. Son aquellas creencias y valores convencionales que por su carácter acrítico e irracional, son difíciles de combatir."

ENMIENDA N°: 68
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 12 Columna A Línea 50
(hasta línea 57)
MAYORITARIA

Sustituir por: La incorporación de la mujer al trabajo ha sido aprovechada por la patronal para una mayor segmentación del trabajo, potenciación de jornadas a tiempo parcial, impuestas por las empresas, feminización del sector terciario... precisamente porque no se ha tenido en cuenta la participación real de las mujeres en la producción, situación que todavía es asumida por gran parte de hombres y también por mujeres, viéndose la necesidad de un cambio progresivo de conciencia global, en cuanto a que el desarrollo del trabajo doméstico es cosa de todos y no exclusivo de las mujeres.

ENMIENDA N°: 69
FEDERACION ACTIVIDADES DIVERSAS
Página 12 Columna A Línea 50
MINORITARIA

Sustituir último párrafo por:

"La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado no ha supuesto una ruptura de los roles tradicionales asignados a ambos géneros. Antes bien, el sistema productivo ha utilizado la mano de obra femenina en los trabajos menos cualificados, peor pagados, sin poner en tela de juicio la dedicación a las faenas de la casa por parte de la mujer, como si de un deber natural se tratase. De ahí que la mayoría de las mujeres vayan a parar por sistema a los sectores laborales más explotados, puesto que subyace la idea de que ellas no trabajan para sí mismas, sino siempre en función de las necesidades familiares y por tanto, la consideración de su trabajo es la de auxiliar del de los hombres de su familia".

ENMIENDA N°: 70
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna A Línea 50
MAYORITARIA

Sustituir último párrafo por:

"La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado no ha supuesto una ruptura de los "roles" tradicionales asignados a ambos géneros. Antes bien, el sistema productivo ha utilizado la mano de obra femenina en los trabajos menos cualificados y peor pagados, sin poner en tela de juicio la dedicación a las faenas de la casa por parte de la mujer, como si de un deber "natural" se tratase. De ahí que la mayoría de las mujeres vayan a parar por sistema a los sectores laborales más explotados, puesto que

subyace la idea de que ellas no trabajan para sí mismas, sino siempre en función de las necesidades familiares, y, por tanto, la consideración de su trabajo es la de auxiliar del de los hombres de su familia. Además, ocurre con frecuencia que cuando un puesto de trabajo, inicialmente feminizado, experimenta una mejora significativa en sus condiciones laborales, pasa fácilmente a ser ocupado también por hombres".

ENMIENDA N°: 71

COAN

Página 12 Columna A Línea 50

ASUMIDA

"Las mujeres se incorporan al trabajo en un espacio político cultural tradicionalmente masculino. La organización de ese espacio fue hecha en función de las necesidades de los hombres, que eran los únicos presentes. La jornada de trabajo, los horarios, la organización de todos sus aspectos no contemplan la otra función, la de producción y reproducción de las personas. Y las mujeres han tenido que adaptarse a una organización del trabajo que no tiene en cuenta para nada el papel social que tenía asignado y que continúan realizando.

ENMIENDA N°: 72

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 12 Columna A Línea 50

MAYORITARIA

Añadir párrafo después de "... realizado por las mujeres".
- Además, no podemos olvidar que es, fundamentalmente, en el ámbito familiar donde tiene lugar la socialización de las personas y el desarrollo de su mente grupal; esto significa que el modelo relacional a partir y a través del que se definirán los vínculos (interpersonales, sociales, políticos, ...) se imprime muy tempranamente en hombres y mujeres en el marco de su experiencia familiar, entendido éste como unidad de producción social.

ENMIENDA N°: 73

FEDERACION DE COMERCIO

Página 12 Columna A Línea 50

¿MAYORITARIA O MINORITARIA?

Sustituir último párrafo por: "La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, no ha supuesto una ruptura de los "roles" tradicionales asignados a ambos géneros. Antes bien, el sistema productivo ha utilizado la mano de obra femenina en los trabajos menos cualificados y peor pagados, sin poner en tela de juicio la dedicación a las faenas de la casa por parte de la mujer, como si de un deber "natural" se tratase. De ahí que la mayoría de las mujeres vayan a parar por sistema a los sectores laborales más explotados, puesto que subyace la idea de que ellas no trabajan para sí mismas, sino siempre en función de las necesidades fami-

liares y, por tanto, la consideración de su trabajo es la de auxiliar de los hombres de su familia".

ENMIENDA N°: 74
U.R. DE ARAGON
Página 12 Columna A Línea 50
ASUMIDA

Sustituir último párrafo por:

"La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado no ha supuesto una ruptura de los "roles" tradicionales asignados a ambos géneros. Antes bien, el sistema productivo ha utilizado la mano de obra femenina en los trabajos menos cualificados y peor pagados, sin poner en tela de juicio la dedicación a las faenas de la casa por parte de la mujer, como si de un deber "natural" se tratase. De ahí que la mayoría de las mujeres vayan a parar por sistema a los sectores laborales más explotados, puesto que subyace la idea de que ellas no trabajan para sí mismas, sino siempre en función de las necesidades familiares, y por tanto, la consideración de su trabajo es la de auxiliar de los hombres de su familia. Además ocurre con frecuencia que cuando un puesto de trabajo, inicialmente feminizado, experimenta una mejora significativa en sus condiciones laborales, pasa fácilmente a ser ocupado también por hombres."

ENMIENDA N°: 75
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 12 Columna A Línea 50
Mayoritaria.

Sustituir el último párrafo por: "El sistema productivo ha utilizado la mano de obra femenina en los trabajos menos cualificados y peor pagados, sin poner en tela de juicio la dedicación a las faenas de la casa por parte de la mujer, como si de un deber "natural" se tratase. De ahí que la mayoría de las mujeres vayan a parar por sistema a los sectores laborales más explotados, puesto que subyace la idea de que ellas no trabajan para sí mismas, sino siempre en función de las necesidades familiares y, por tanto, la consideración de su trabajo es la de auxiliar del de los hombres de la familia".

ENMIENDA N°: 76
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 12 Columna A Línea 50
(hasta línea 60)
MAYORITARIA

Sustituir por: La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado no ha supuesto una ruptura de los roles tradicionales asignados a ambos generos, dando lugar a una segmentacion del mercado laboral, jornadas a tiempo parcial, feminizacion del sector terciario, utilizando la mano de obra femenina en los trabajos menos cualificados y peor remunerados. No se ha tenido en cuanta la participacion real de las mujeres en la produccion,

al no poner en tela de juicio, la dedicacion a las tareas de la casa por parte de la mujer, como si de un deber natural se tratase y lo que supone un condicionamiento en las relaciones sociales. De ahí que la mayoría de las mujeres, vayan a parar por sistema a los sectores laborales mas explotados puesto que subyace la idea de que ellas no trabajan por si mismas, sino siempre en funcion de las necesidades familiares. Y por tanto, la consideracion de su trabajo es de auxiliar de los hombres de la familia.

ENMIENDA N°: 77
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 12 Columna A Línea 51
Mayoritaria.

Añadir: "... ha dado lugar a una segmentacion..."
"... ha dado lugar a una mayor segmentación...."

ENMIENDA N°: 78
COAN
Página 12 Columna A Línea 51
ASUMIDA
SUSTITUIR: "a dado lugar" por "aumentar"

ENMIENDA N°: 79
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 12 Columna A Línea 51
MAYORITARIA
Añadir: ha dado lugar a una mayor segmentacion...

ENMIENDA N°: 80
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna A Línea 56
MAYORITARIA
Sustituir "Asumido" por "realizado".

ENMIENDA N°: 81
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna A Línea 57
MAYORITARIA

"Ocurre, incluso, con frecuencia, que cuando un puesto de trabajo inicialmente feminizado experimenta una mejora significativa en sus condiciones laborales, pasa fácilmente a ser ocupado también por hombres".

ENMIENDA N°: 82
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 12 Columna B Línea 1
(hasta la línea 24B)
asumida

Además de este trabajo asalariado existen otros tipos de producciones de bienes que se desarrollan al margen del mercado central de trabajo y que son realizadas en su inmensa mayoría por mujeres. Entre aquellas resaltan por su importancia económica la economía sumergida y el trabajo doméstico.

La primera se integraría en la producción de bienes y lleva, por tanto aparejado un salario. Sin embargo, la característica fundamental del trabajo doméstico es que, al realizarse fuera del mercado, no tiene valor de cambio, es decir, sus productos o servicios tienen valor de uso pero no de cambio al estar destinados al consumo familiar. Debido a esto, el papel de la mujer en el trabajo doméstico, que tiene su origen exclusivamente en la división sexual del trabajo, establece una relación de opresión sobre la mujer y de marginación como agente económico.

Es precisamente esta relación de opresión, establecida en el nivel más bajo de la pirámide social (la familia), la que hace aparecer como natural la subordinación que las mujeres experimentamos en las demás esferas del ámbito público: trabajo asalariado, educación, sanidad, participación social...

ENMIENDA N°: 83
U.R. DE ARAGON
Página 12 Columna B Línea 1
(hasta la línea 24)
ASUMIDA

SUSTITUIR:

Además de este trabajo asalariado existen otros tipos de producción de bienes que se desarrollan al margen del mercado central de trabajo y que son realizadas en su inmensa mayoría por mujeres. Entre aquellas resaltan por su importancia económica la economía sumergida y el trabajo doméstico.

La primera se integraría en la producción de bienes y lleva, por tanto aparejado un salario. Sin embargo, la característica fundamental del trabajo doméstico es que, al realizarse fuera del mercado, no tiene valor de cambio, es decir, sus productos o servicios tienen valor de uso al estar destinados al consumo familiar. Debido a esto, el papel de la mujer en el trabajo doméstico, que tiene el origen exclusivamente en la división sexual del trabajo, establece una relación de opresión sobre la mujer y de marginación como agente económico.

Es precisamente esta relación de opresión, establecida en el nivel más bajo de la pirámide social (la familia), la que hace aparecer como natural la subordinación que las mujeres experimentan en las demás esferas del ámbito público: trabajo asalariado, educación, sanidad, participación social....

ENMIENDA N°: 84

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 12 Columna B Línea 8

(hasta 18)

ASUMIDA

SUSTITUIR por el siguiente texto:

"Las dos primeras se integrarían en la producción de bienes y pueden llevar aparejados un pequeño salario, las dos últimas se integrarían en la producción humana y son no asalariados. Sin embargo el trabajo doméstico se diferencia de los otros tipos de trabajo no asalariado, en que supone una dominación de los hombres sobre las mujeres y es la base previa a la subordinación que éstas experimentan en otras esferas del ámbito público: sanidad, participación social..."

ENMIENDA N°: 85

USMR

Página 12 Columna B Línea 11

MAYORITARIA

Desde "Sin embargo,...." hasta "participación social..." sustituir por:

Las dos primeras se integrarían en la producción de bienes y pueden llevar aparejados un pequeño salario, los dos últimos se integrarían en la producción humana y son no asalariados. Sin embargo, el trabajo doméstico se diferencia de los otros tipos de trabajo no asalariado, en que supone una dominación de los hombres sobre las mujeres y es la base previa a la subordinación trabajo asalariado, educación, sanidad, participación social...

ENMIENDA N°: 86

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 12 Columna B Línea 11

Mayoritaria.

Sustituir desde: "sin embargo...." hasta "ámbito público", por: "sin embargo, el trabajo doméstico se diferencia de otros trabajos no asalariados en que es en el trabajo doméstico donde la dominación de los hombres sobre las mujeres se acentúa de manera clara y es la base previa a la subordinación que las mujeres experimentan en otras esferas del ámbito público".

ENMIENDA N°: 87

MAYORITARIA Y MINORITARIA

Página 12 Columna B Línea 12

MAYORITARIA: FEDERACION DE PENSIONISTAS

MINORITARIA: U.R DE ASTURIAS

Hacer un apartado sobre trabajo doméstico.

A la hora de analizar la situación de las mujeres en la estructu-

ra económica, es fundamental tener en cuenta el trabajo doméstico, ya que éste es el punto de enganche en la familia determinará su condición de asalariada, configurando una parte de los privilegios masculinos.

El trabajo doméstico se diferencia del trabajo asalariado en que en él la dominación de los hombres sobre las mujeres se acentúa de manera clara y es la base previa a la subordinación que las mujeres experimentan en otras esferas del ámbito público: trabajo asalariado, educación, sanidad, participación social, etc. Por otro lado a pesar de su importancia en la estructura económica carece de reconocimiento social, las personas que lo desarrollan son dependientes económicamente y el aislamiento en que lo realizan no permite modificar las condiciones ni crear la esfera racional en el que habrían de establecerse las relaciones entre iguales. La desvalorización del trabajo doméstico hace que las mujeres lo vivan con sentimiento de obligatoriedad y frustración.

En la actualidad no existen suficientes servicios públicos, que realicen las tareas que las mujeres hacen en casa: guarderías, comedores escolares y laborales, etc. Y los que existen en su mayoría no son públicos sino privados. Los efectos de la crisis sobre estos servicios son inmediatos (disminución de guarderías,...) sin que esto se traduzca en un reparto mayor de las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Si se realiza alguna tarea por parte del hombre se suele considerar en términos de "ayuda".

ENMIENDA N°: 88
FEDERACION DE COMERCIO
Página 12 Columna B Línea 19
MAYORITARIA

Sustituir "Carece de valor social" por: "Carece del reconocimiento de su valor social y económico".

ENMIENDA N°: 89
COAN
Página 12 Columna B Línea 19
ASUMIDA

SUSTITUIR: la línea por "El trabajo doméstico y las personas que lo desarrollan carecen de reconocimiento social, tampoco el ahorro en prestaciones sociales que aquél supone"

ENMIENDA N°: 90
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna B Línea 19
MAYORITARIA

Sustituir la línea por "el trabajo doméstico y las personas que lo desarrollan carecen de reconocimiento social, tampoco el ahorro en prestaciones sociales que aquel supone"

ENMIENDA N^o: 91

S.N. DE GALICIA

Página 12 Columna B Línea 22

MAYORITARIA

SUSTITUIR: "no permite"

POR: "dificulta"

ENMIENDA N^o: 92

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 12 Columna B Línea 24

MINORITARIA

Añadir... "Al trabajo doméstico se le otorga un carácter de algo natural, regido por las leyes propias de la misma sociedad y por este hecho, este trabajo dentro de la familia deja de ser un trabajo. Así el trabajo del ama de casa, se centra en único lugar :el propio del hogar familiar. No se permite remuneración económica ni beneficios sociales, asistencias básicas y cualquier otro derecho de los trabajadores. El trabajo doméstico por su jornada intensa y repetitiva produce un alto nivel de depresiones y stress nervioso ya que la responsabilidad en general recae sobre las mujeres.

ENMIENDA N^o: 93

U.R. DE ASTURIAS

Página 12 Columna B Línea 25

MAYORITARIA

AÑADIR:

Además de no darles valor social, las tareas que las mujeres realizan desde el hogar se pasan por alto en los análisis económicos. A las personas que dedican toda su jornada a tales labores las incluyen en el apartado de " económicamente no activas ".

ENMIENDA N^o: 94

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 12 Columna B Línea 25

MINORITARIA

Al trabajo doméstico se le ha dado un carácter de algo natural, con lo que se introduce sutilmente la idea de que son leyes inmutables las que lo rigen, propias de cualquier sociedad humana, pretendiendo que por el hecho de realizar el trabajo dentro de la familia, deja de ser trabajo.

El sexo es un factor fundamental para determinar quien realiza el trabajo doméstico, y hay que tener en cuenta que, generalmen-

te, la mujer que realiza trabajo asalariado fuera de casa, también realiza el trabajo en el hogar (sumando ambos, el colectivo de mujeres trabaja por término medio dos horas más que el colectivo de varones), sufriendo además una fuerte restricción en su tiempo libre.

El horario agotador de muchas mujeres explica que éstas acepten en el mundo laboral unas condiciones de trabajo desfavorables o de bajo salario, si este trabajo se halla fácilmente a su alcance. De ahí que una excesiva flexibilización en materia de contratación temporal, permitiendo la precariedad y mano de obra barata repercuta negativamente en el colectivo de mujeres, cuestión importante a la hora de negociar propuestas sindicales.

Los valores relativos al trabajo en la sociedad occidental se definen por modelos, jerarquías y procedimientos masculinos. Así el trabajo doméstico no entra dentro de la categoría de "trabajo" ni se le retribuye ni se considera que haya de tener una especial capacitación para su desempeño.

Se hace necesario establecer una nueva cultura que revalorice a la mujer, donde se llegue a cuestionar el propio concepto de "trabajo". Para ello habrá que proponer una especie de "rehabilitación colectiva" que abarque desde la reivindicación constante de un lenguaje de mujer hasta una política educativa dirigida tanto a niños como a los adultos, encaminadas a corregir situaciones altamente agresivas para la mujer, como las que transmiten los medios de comunicación, por ejemplo. De todo ello no se libran los Sindicatos, por supuesto. Tampoco CC.OO.

ENMIENDA N°: 95
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna B Línea 25
MAYORITARIA

Añadir: "Además de no darle valor social, las tareas que la mujeres realizan desde el hogar se pasan por alto en los análisis económicos. A las personas que dedican toda la jornada a tales labores las incluyen en el apartado de "económicamente no activas". A pesar de que, según estudios recientes, en los países industrializados la producción doméstica no retribuida tiene un valor que oscila entre el 25 y el 40% del Producto Interior Bruto (PIB).

ENMIENDA N°: 96
FEDERACION DE COMERCIO
Página 12 Columna B Línea 27
MAYORITARIA

Añadir al título a continuación "... de ocio"; "... y educación".

ENMIENDA N°: 97

S.N. DE GALICIA

Página 12 Columna B Línea 32

MAYORITARIA

AÑADIR: no ha conllevado "en igual medida" un distanciamiento

ENMIENDA N°: 98

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 12 Columna B Línea 37

MAYORITARIA

Suprimir: "En ningún caso"

ENMIENDA N°: 99

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 12 Columna B Línea 37

Mayoritaria.

Suprimir "en ningún caso".

ENMIENDA N°: 100

COAN

Página 12 Columna B Línea 37

ASUMIDA

SUSTITUIR: "en ningún caso" por "mayoritariamente"

ENMIENDA N°: 101

U.R. DE CANTABRIA

Página 12 Columna B Línea 37

MAYORITARIA

Suprimir "en ningún caso".

ENMIENDA N°: 102

S.N. DE GALICIA

Página 12 Columna B Línea 37

MAYORITARIA

SUPRIMIR: "en ningún caso"

ENMIENDA N°: 103

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 12 Columna B Línea 41

MAYORITARIA

Añadir: "Compartir en igualdad de condiciones es una cuestión de educación. Hay que orientar profesionalmente, hacer ver que el acceso al empleo, la formación y la participación social, entre otros, deben ser iguales para hombres y mujeres".

ENMIENDA N°: 104
U.R. DE ASTURIAS Y FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna B Línea 41
MINORITARIA

AÑADIR UN NUEVO PARRAFO:

Tampoco el Estado asume la parte de las cargas de la reproducción social que le son propias; no hay guarderías con precios y horarios asequibles; los horarios escolares cada vez están más alejados de la jornada laboral; casi no existen actividades para épocas de vacaciones; no hay ayudas económicas reales a las familias.

ENMIENDA N°: 105
U.R. DE ARAGON
Página 12 Columna B Línea 46
ASUMIDA
Sustituir: donde dice "varon" decir "hombre"

ENMIENDA N°: 106
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 12 Columna B Línea 46
MINORITARIA

Suprimir: "no compartida por los varones" por "no reconocida socialmente".

ENMIENDA N°: 107
COAN
Página 13 Columna A Línea 3
(hasta la 19)
TRANSACCIONAL

La reivindicación sindical de la reducción de jornada para los trabajadores, que propicie un tiempo para la producción y otro para la vida, ha de ser retomada en orden a lo expuesto anteriormente. Es necesario por tanto, promover medidas que propicien una nueva relación entre trabajo asalariado y trabajo no asalariado, así como una nueva organización de los tiempos de trabajo asalariado, que sustituyan a una organización basada en la división sexual del trabajo.

ENMIENDA N°: 108
COAN
Página 13 Columna A Línea 4
ASUMIDA
AÑADIR: Después de Jornada "retribuida"

ENMIENDA N°: 109
U.R. DE CANTABRIA
Página 13 Columna A Línea 7
MAYORITARIA

Suprimir "Los tiempos legendarios de la producción y de ciclos cerrados, no permite la creación de posibilidades de desarrollo para todos y todas".

ENMIENDA N°: 110

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 13 Columna A Línea 7

Mayoritaria.

Supresión. "Los tiempos legendarios de la producción y de ciclos cerrados, no permite la creación de posibilidades de desarrollo para todos y para todas".

ENMIENDA N°: 111

U.R. DE MURCIA

Página 13 Columna A Línea 17

MINORITARIA

Añadir un nuevo párrafo

1.2.3. Las mujeres ante las repercusiones del avance del proceso tecnológico en el sistema capitalista.

La aceleración del proceso de renovación tecnológica en el sistema productivo al disminuir continuamente el conjunto de trabajadores activos por capital invertido produce incremento del paro que afecta mayoritariamente a las mujeres. La perspectiva que se ofrece al conjunto de los trabajadores y trabajadoras obliga a una propuesta alternativa que globalmente sitúe en un nuevo contexto la jornada de trabajo, las relaciones sociales en el ámbito del mundo productivo tanto jurídico como en la participación en las decisiones y destino de las plusvalías y beneficios creados, así como en la determinación de los objetivos de la producción de mercancías. Este proceso de innovación tecnológica acelerada es un componente de un mundo de valores determinado, consumista, competitivo, agresivo, individualista, que a su vez conlleva un fomento, entre otros de posturas sexistas discriminatorias. Todo ello implica incorporar en la lucha por la igualdad, la necesidad de elaborar participativamente una alternativa al sistema actual que contenga los valores alternativos de participación democrática, satisfacción de las necesidades de toda la población, conservación del medio ambiente, pacifismo, no discriminación sexual, reducción de la jornada de trabajo.

En esa perspectiva emancipatoria la participación de las mujeres es crucial por introducir desde la misma etapa inicial, los valores de igualdad imprescindibles para un futuro esperanzador.

ENMIENDA N°: 112

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 13 Columna A Línea 17

Mayoritaria. Transaccional

Adición. "Normalmente todo proceso de renovación tecnológica que persigue únicamente, un incremento de la productividad, produce

un conjunto de desequilibrios sociales entre los que destaca fundamentalmente, por su repercusión, el incremento del paro. Desde nuestra perspectiva la introducción de nuevas tecnologías debería perseguir la mejora de la calidad de vida, basada en la redistribución social del beneficio, lo que supondría un medio emancipador en el camino de la igualdad".

ENMIENDA N°: 113
FEDERACION DE CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO
Página 13 Columna A Línea 18
MINORITARIA

AÑADIR
"El estudio no sexista, el trabajo como derecho individual, el ocio con responsabilidad compartida para acabar con las dobles jornadas y tener un ocio compartido".

ENMIENDA N°: 114
FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL
Página 13 Columna A Línea 18
MINORITARIA

Añadir... "El estudio no sexista, el trabajo como derecho individual, el ocio con responsabilidades para acabar con las dobles jornadas y tener un ocio compartido."

ENMIENDA N°: 115
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 13 Columna A Línea 18
MAYORITARIA.

AÑADIR... "El estudio no sexista, el trabajo como derecho individual, responsabilidad compartida para acabar con las dobles jornadas y tener derecho al ocio."
El estudio no sexista

ENMIENDA N°: 116
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 13 Columna A Línea 18
MAYORITARIA.

AÑADIR... " El estudio no sexista, el trabajo como derecho individual, el ocio con responsabilidad compartida para acabar con las dobles jornadas y tener un ocio compartido."

ENMIENDA N°: 117
FEDERACION DE COMERCIO
Página 13 Columna A Línea 19
MAYORITARIA

Añadir nuevo apartado con el siguiente texto: "1.2.3. LA FAMILIA

COMO FUERZA DE TRANSFORMACION EDUCATIVA NO SEXISTA".

Los niños y las niñas, nacían y se educaban hasta ahora, junto a su madre desde la infancia, identificándose con ella, aunque de manera diferente según el sexo. Tanto el niño como la niña cuenta con el amor materno, como un factor fundamental para desarrollar su personalidad y la seguridad en sí mismos. Al mismo tiempo, la madre es el principal agente de la disciplina social para ellos, dado su interés por éstos.

La madre por regla general predisponía educacionalmente a los niños para la aceptación del clásico rol femenino "esposa-madre". Posteriormente estas niñas se enfrentaban más tarde con una situación de inseguridad, cuando descubrían que su aprendizaje del papel netamente femenino no les servía para su inserción social y laboral.

El rol de esposa y madre de nada les valía a la hora de encontrar trabajo mientras que los méritos propios, su capacidad intelectual o creadora (no desarrolladas), la incapacitan para su incorporación al mundo laboral.

Talcot Parsons reconoce que este rol femenino, tan encerrado en las familias, crea un gran descontento en las mujeres que llevaron una vida más activa de solteras y es un foco importante de tensiones en la estructura social, dado que estas reivindican su preparación social, cultural y laboral, para así poder incorporarse al mundo laboral.

ENMIENDA N°: 118

U.R. DE ARAGON

Página 13 Columna A Línea 42

ASUMIDA

Añadir: "como competidas del empleo, idea que hoy todavía perdura, situación que cobra de nuevo protagonismo en tiempos de crisis económica"

ENMIENDA N°: 119

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 13 Columna A Línea 42

ASUMIDA

INTRODUCIR

Las palabras "idea que hoy todavía perdura" quedando el texto como sigue:

"No podemos olvidar que no hace ni 100 años, los gremios prohibían la afiliación de mujeres y que por aquel entonces se veía a las mujeres como competidoras del empleo, idea que hoy todavía perdura."

ENMIENDA N°: 120

S.N. DE GALICIA

Página 13 Columna A Línea 49

(hasta la 50)

MAYORITARIA

SUSTITUIR:

"No es cierta la aseveración (repetida por muchos compañeros)..

POR:

"Hoy nadie puede sostener con la más mínima apariencia de rigor que cuando..."

ENMIENDA N°: 121

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 13 Columna A Línea 53

(hasta la línea 58)

Mayoritaria. Transaccional

Suprimir en la línea 54 el término "único" y en la 56 "nulas".

ENMIENDA N°: 122

U.R. DE CANARIAS

Página 13 Columna A Línea 53

MAYORITARIA

Sustituir: A partir de .. sexo... por: como no es cierto que hasta la incorporación al mercado laboral para asegurar la igualdad por mucho que esta incorporación sea imprescindible. Han existido economías no capitalistas donde, a pesar de haber logrado la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la división del trabajo en función del sexo y el rol secundario de la mujer permanecen prácticamente inamovible.

ENMIENDA N°: 123

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 13 Columna A Línea 53

A partir de ... sexo, sustituir por: Como no es cierto que sea suficiente la incorporación al mercado laboral para asegurar la igualdad, por mucho que esta incorporación sea imprescindible. Han existido economías no capitalista donde, a pesar de haber logrado la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la división del trabajo en función de sexo y el rol secundario de la mujer permanecen prácticamente inamovibles.

Asumida

ENMIENDA N°: 124

COAN

Página 13 Columna A Línea 59

ASUMIDA

SUSTITUIR: "Parafraseando" por "citado"

ENMIENDA N°: 125

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 13 Columna B Línea 23

Mayoritaria.

Cambiar "compendio" por "lista, catálogo".

ENMIENDA N°: 126

U.R. DE ARAGON

Página 13 Columna B Línea 23

ASUMIDA

Cambiar "compendio" por: lista o catalogo

ENMIENDA N°: 127

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 13 Columna B Línea 27

MAYORITARIA.

AÑADIR..."en el ámbito legislativo, etc."

ENMIENDA N°: 128

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 13 Columna B Línea 27

ASUMIDA

Añadir... En el ambito legislativo, etc.

ENMIENDA N°: 129

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 13 Columna B Línea 30

Añadir después de la coma: con la creación y potenciación de las Secretarías de la Mujer en todos los territorios y ramas.

Asumida

ENMIENDA N°: 130

U.R. DE ARAGON

Página 13 Columna B Línea 30

MINORITARIA

Añadir después de la coma:

con la creación y potenciación de las Secretarías de la Mujer en todos los territorios y ramas.

ENMIENDA N°: 131

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 13 Columna B Línea 30

MINORITARIA

Añadir después de la coma: "Con la creación y potenciación de las Secretarías de la Mujer en todas las estructuras.

ENMIENDA N°: 132

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 13 Columna B Línea 30

MINORITARIA

Añadir después de la coma: "con la creación y potenciación de la Secretarías de la Mujer en todos los territorios y ramas".

ENMIENDA N°: 133

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 13 Columna B Línea 37

MAYORITARIA

Añadir a partir de ...negociación "del Sindicato y particularmente en las Comisiones Negociadoras".

ENMIENDA N°: 134

U.R. DE ARAGON

Página 13 Columna B Línea 37

MINORITARIA

SUSTITUIR:

del sindicato y particularmente en las comisiones negociadoras.

ENMIENDA N°: 135

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 13 Columna B Línea 37

MAYORITARIA

Añadir despues de negociacion: y particularmente en las Comisiones negociadoras.

ENMIENDA N°: 136

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 13 Columna B Línea 37

Añadir a partir de los ámbitos: del sindicato y particularmente en las Comisiones Negociadoras.

Asumida

ENMIENDA N°: 137

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 13 Columna B Línea 39

ASUMIDA

Detrás de la palabra diferencias. INCLUIR:

"que no tienen por qué significar desigualdades".

ENMIENDA N°: 138

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 13 Columna B Línea 39.

Detrás de la palabra diferencias, incluir: que no tienen por qué significar desigualdades.

Minoritaria

ENMIENDA N°: 139

COAN

Página 13 Columna B Línea 39

MINORITARIA

Detrás de la palabra "diferencias" INCLUIR:

"Que no tienen por qué significar desigualdad"

ENMIENDA N°: 140

MAYORITARIA Y ASUMIDA

Página 13 Columna B Línea 42

MAYORITARIA: FEDERACION DE COMERCIO Y U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
ASUMIDA: U.R. DE ARAGON

Añadir nuevo párrafo: Para ello, se hace necesario que nuestro Sindicato dedique más esfuerzos a la atención de aquéllos sectores laborales donde se concentra en mayor medida la mano de obra femenina. Los sectores feminizados, la pequeña y mediana empresa, la economía sumergida, los trabajos en precario y, en general, los segmentos más débiles de la economía, han de merecer una especial atención por nuestra parte. Acercarnos a ellos, desarrollar una línea de acción sindical específica, dedicación de más efectivos, etc serían formas de ir avanzando en esa dirección".

ENMIENDA N°: 141

COAN

Página 13 Columna B Línea 49

MAYORITARIA

A continuación de ... culpabilizarse: "y se les culpabiliza" y sigue el texto: por el abandono de otras tareas... hasta el final, como está en el documento.

ENMIENDA N°: 142

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 13 Columna B Línea 51

Añadir: "a veces", antes de negativamente.

Minoritaria

ENMIENDA N°: 143

USMR

Página 14 Columna A Línea 1

(hasta la línea 7)

MINORITARIA

SUSTITUIR POR:

Ello demuestra la importancia de establecer no sólo medidas tendentes a modificar el comportamiento de los hombres y su valoración respecto a la dedicación sindical de las mujeres, sino también el ir dando pasos para introducir, a través de la educación sindical, cambios culturales en la valoración que las propias mujeres del Sindicato tienen sobre su trabajo y posibilidades, las cuales si no alcanzan en muchas ocasiones mayor rango y reconocimiento es por una concepción de los valores que deben predominar muy diferenciada de la que tienen los hombres y que, en vez de ir imponiéndolos de forma paulatina, se tiende a una resignación que podría correr el riesgo de transformarse en automarginación.

ENMIENDA N°: 144

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 14 Columna A Línea 4

Mayoritaria.

Añadir después de "... compañeros" el siguiente texto: "que a menudo olvidan las responsabilidades familiares".

ENMIENDA N°: 145

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 14 Columna A Línea 4

MAYORITARIA.

Añadir después de "compañeros" el siguiente texto:
"que a menudo olvidan las responsabilidades familiares,"

ENMIENDA N°: 146

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 14 Columna A Línea 4

(hasta línea 7)

MINORITARIA

Suprimir: "...y los compañeros... escenario".

ENMIENDA N°: 147

FEDERACION DE COMERCIO

Página 14 Columna A Línea 5

MAYORITARIA

Suprimir: "piensan que"

ENMIENDA N°: 148

COAN

Página 14 Columna A Línea 7

MINORITARIA

"O bien si las proponen, en algunos casos son como adornos pasivos con los que tranquilizar la conciencia de algunos sindicalistas de izquierdas, siempre para ejecutar lo que decidan y ordenen los hombres"

ENMIENDA N°: 149

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 14 Columna A Línea 7

TRANSACCIONAL

Añadir... Evidentemente, no las proponen, porque en general y en el ámbito de lo privado esta situación se reproduce. Deberíamos por tanto, avanzar en este sentido a partir de una reflexión entre los propios compañeros/as ya que la actividad sindical en la mayoría de los casos impide que el compañero y/o compañera participen de forma activa socialmente dado que tienen que "cuidar el núcleo familiar".

ENMIENDA N°: 150
FEDERACION DE COMERCIO
Página 14 Columna A Línea 10
(HASTA LINEA 13)
MAYORITARIA

Donde dice: "son estructuras fuertemente masculinizadas" etc
cambiar por: "todo está en función del máximo tiempo libre que
tengan las personas y por lo general los hombres más que las
mujeres, al recaer el trabajo de la casa y el cuidado de los
hijos en ellas."

ENMIENDA N°: 151
U.R. DE CANTABRIA
Página 14 Columna A Línea 12
MAYORITARIA
Suprimir "las formas organizativas".

ENMIENDA N°: 152
COAN
Página 14 Columna A Línea 13
TRANSACCIONAL

INTRODUCIR después de "todo está pensado en base a una organiza-
ción social masculina."

Esa idea de que los militantes sindicales no tienen responsabi-
lidades familiares y que el 100 x 100 de su tiempo es para lo
privado se ve reforzado porque es la imagen que se transmite de
los líderes masculinos, ya sean políticos o sindicales.

Sin embargo no estamos ante una excepción. El ciudadano medio que
no milita en el Sindicato, se las "apaña" para militar en la peña
de fútbol, en las cofradías, en el pluriempleo, etc., condenando
a su pareja igualmente a ser el soporte de las responsabilidades
familiares, tanto materiales como afectivas.

El resultado en todo caso es la escasa participación de las
mujeres en las actividades públicas y también la hostilidad de
muchos compañeros hacia todo lo que suponga organización ya que
le roba a su compañero y la condena a su situación.

Romper con esto, exige eliminar..... (CONTINUA EL
TEXTO)

ENMIENDA N°: 153
COAN
Página 14 Columna A Línea 14
ASUMIDA

Modificar por: " Hay que romper con estas formas de hacer
sindicalismo, porque queramoslo o no"

ENMIENDA N°: 154
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 14 Columna A Línea 14
ASUMIDA
a) A.14: quitar la coma

ENMIENDA N°: 155
MAYORITARIA Y ASUMIDA
Página 14 Columna A Línea 14
(hasta la 15)
MAYORITARIA: U.R. DE CASTILLA-LEON
ASUMIDA: FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
a) A.14: quitar la coma.
b) A.15: después de "sindicalismo" poner "punto" y continuar con:
"Estas formas, querámoslo o no,medio/a, y fundamentalmente
de las mujeres."

ENMIENDA N°: 156
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 14 Columna A Línea 15
ASUMIDA
Después de .. "sindicalismo" poner "punto" y continuar con:
"Estas formas, querámoslo o no ... medio/a, y fundamentalmente
de las mujeres".

ENMIENDA N°: 157
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 14 Columna A Línea 15
(hasta línea 17)
MAYORITARIA
Sustituir por: ...sustituyéndolas por un modelo que facilite el
acercamiento del ciudadano/a medio/a.

ENMIENDA N°: 158
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 14 Columna A Línea 15
(hasta la línea 17)
Mayoritaria.
Sustituir: "....., que querámoslo o no, dan como resultado un
alejamiento del ciudadano/a medio/a", Por: "... sustituyéndolas
por un modelo que faciliten el acercamiento del ciudadano/a
medio/a".

ENMIENDA N°: 159
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 14 Columna A Línea 17
ASUMIDA
SUPRIMIR
La palabra "medio/a".

ENMIENDA N°: 160

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 14 Columna A Línea 17

MINORITARIA.

SUSTITUIR...."ciudadano/a por trabajador/a".

ENMIENDA N°: 161

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 14 Columna A Línea 17

MINORITARIA

Sustituir:

ciudadano/a por trabajador/a.

ENMIENDA N°: 162

COAN

Página 14 Columna A Línea 17

TRANSACCIONAL Y ASUMIDA

SUPRIMIR:.....Medio/a...

ENMIENDA N°: 163

MINORITARIA

Página 14 Columna A Línea 17

MINORITARIA: USMR Y FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

SUSTITUIR: "ciudadano/a medio/a"

POR: por mujeres

ENMIENDA N°: 164

U.R. DE ARAGON

Página 14 Columna A Línea 17

MAYORITARIA

Añadir: y mujeres en particular.

ENMIENDA N°: 165

FEDERACION DEL METAL

Página 14 Columna A Línea 17

MAYORITARIA

Sustituir "ciudadano/a medio/a", "por mujeres".

ENMIENDA N°: 166

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 14 Columna A Línea 18

(hasta línea 29)

MINORITARIA

SUSTITUIR

"Es necesario flexibilizar las formas de participación dentro del Sindicato, de manera que pueda compatibilizarse cada vez en mayor medida las exigencias de la actividad pública que requiere el ejercicio del sindicalismo con las exigencias de la vida privada que tiene todo/a sindicalista. Ello en la perspectiva de facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo sindical por

un lado y, por otro, posibilitar que los hombres del Sindicato dispongan de más tiempo para corresponsabilizarse en el desarrollo de su vida familiar y privada. Una concepción de la actividad sindical que contemple esta doble vertiente: lo público y lo privado, lo masculino y lo femenino, no sólo contribuiría a un mayor reparto de responsabilidades entre los hombres y mujeres dentro del Sindicato sino, además, a mejorar los niveles actuales de renovación periódica de los cuadros de dirección."

ENMIENDA N°: 167

USMR

Página 14 Columna A Línea 18

(hasta la línea 29)

MINORITARIA

SUSTITUIR POR:

Es necesario flexibilizar las formas de participación dentro del Sindicato, de manera que pueda compatibilizarse cada vez en mayor medida las exigencias de la actividad pública que requiere el ejercicio del sindicalismo con las exigencias de la vida privada que tiene todo/a sindicalista. Ello en la perspectiva de facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo sindical por un lado y, por otro, de posibilitar que los hombres del Sindicato dispongan de más tiempo para corresponsabilizarse en el desarrollo de su vida familiar y privada. Una concepción de la actividad sindical que contemple esta doble vertiente: lo público y lo privado, lo masculino y lo femenino, no sólo contribuiría a un mayor reparto de responsabilidades entre los hombres y mujeres dentro del Sindicato sino, además a mejorar los niveles actuales de renovación periódica de los cuadros de dirección.

ENMIENDA N°: 168

FEDERACION DE COMERCIO

Página 14 Columna A Línea 18

(HASTA LINEA 23)

MAYORITARIA

Cambiar: "es necesario ... etc" por: "es necesario revisar estas formas participación y en particular lo relativo al tiempo destinado a las reuniones, la incompatibilidad funcional de los cargos internos y de la adecuación de los locales sindicales..

ENMIENDA N°: 169

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 14 Columna A Línea 20

Mayoritaria. Transaccional

Sustituir "liberados" por "permanentes sindicales".

ENMIENDA N°: 170

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 14 Columna A Línea 23

MAYORITARIA

Añadir:, la adecuación de locales sindicales y los medios materiales y humanos necesarios que permitan....

ENMIENDA N°: 171

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 14 Columna A Línea 23

Mayoritaria.

Adición "....., la adecuación de locales sindicales y los medios materiales y humanos necesarios que permitan..."

ENMIENDA N°: 172

COAN

Página 14 Columna A Línea 23

ASUMIDA

Después de "a fin de que" "se puedan reducir las desigualdades actuales entre hombre y mujeres a la hora de incorporarse a las tareas sindicales".

ENMIENDA N°: 173

S.N. DE GALICIA

Página 14 Columna A Línea 25

MAYORITARIA

AÑADIR:

"...los hijos/as menores tanto por parte de los Sindicalistas como de las Sindicalistas."

ENMIENDA N°: 174

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 14 Columna A Línea 25

(hasta la línea 29)

MAYORITARIA

Sustituir desde "Esto es..." hasta final del párrafo, por:
"Esta flexibilidad en las formas de participación en el Sindicato deben permitir compatibilizar cada vez en mayor medida las exigencias de la actividad pública que requiere el ejercicio del sindicalismo con las exigencias de la vida privada que tiene todo/a sindicalista. Ello en la perspectiva de facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo sindical por un lado y, por otro, de posibilitar que los hombres del Sindicato dispongan de más tiempo para corresponsabilizarse en el desarrollo de su vida familiar y privada. Una concepción de la actividad sindical que contemple esta doble vertiente: lo público y lo privado, lo masculino y lo femenino, no sólo contribuiría a un mayor reparto de responsabilidades entre los hombres y mujeres dentro del Sindicato sino, además, a mejorar los niveles actuales de renovación periódica de los cuadros de dirección".

ENMIENDA N°: 175

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 14 Columna A Línea 28

INTRODUCIR

Entre las palabras "educativa" y la "inseguridad" la frase "la independencia económica".

ENMIENDA N°: 176
S.N. DE GALICIA
Página 14 Columna A Línea 29
MAYORITARIA
AÑADIR:

"La vitalidad y renovación de los equipos dirigentes del sindicato exige, cada vez más que las formas de participación en la actividad sindical no supongan una extensa y con frecuencia poco organizada dedicación, que en la práctica obligue al sindicalista a renunciar a su vida privada o a utilizar a otro miembro de la familia (madre, esposa, ...) que se la solucione al menos en los aspectos domésticos, cuidado de hijos, etc."

ENMIENDA N°: 177
FEDERACION DE COMERCIO
Página 14 Columna A Línea 33
MAYORITARIA

Añadir otro punto: "Las connotaciones ya descritas que tienen la situación de las mujeres en el mercado laboral suponen una dificultad para la participación en sindicatos, por lo que habría que ensayar un acercamiento sindical a través de otros cauces, como pueden ser asociaciones, etc. abordando proyectos de actuación conjunta."

ENMIENDA N°: 178
U.R. DE EXTREMADURA
Página 14 Columna A Línea 37
ASUMIDA
Añadir:
"la propuesta de adopción ..."

ENMIENDA N°: 179
FEDERACION DE COMERCIO
Página 14 Columna A Línea 37
MAYORITARIA
Suprimir "que obliguen" por: "que encaucen a dotar de una mayor representación".

ENMIENDA N°: 180
USMR
Página 14 Columna B Línea 1
(hasta la línea 19)
MINORITARIA
SUSTITUIR POR:

Como a nadie se le escapa existen dificultades específicas que dificultan la integración de la mujer no solo en el mundo laboral sino también a la vida sindical. Por lo que se hace necesario adoptar medidas que palien o eliminen dichas dificultades. Consiguiendo así una igualdad de oportunidades efectivas.

Hay que tener claro que medidas iguales aplicadas sobre colectivos desiguales producen discriminación y desigualdad. Por lo que debemos rechazar la opinión de que la representación obligatoria de las mujeres en los órganos o cualquier otra medida similar son injustas e incluso discriminatorias de los hombres.

ENMIENDA N°: 181
FEDERACION DEL METAL
Página 14 Columna B Línea 1
(hasta la línea 19)
Mayoritaria
Sustituir por el siguiente texto:

"Como a nadie se le escapa, existen dificultades específicas que obstaculizan la integración de la mujer no sólo en el mundo laboral, sino también a la vida sindical, por lo que se hace necesario adoptar medidas que palien o eliminen dichas dificultades, consiguiendo así una igualdad de oportunidades efectiva. Hay que tener claro que medidas iguales aplicadas sobre colectivos desiguales producen discriminación y desigualdad, por lo que debemos rechazar la opinión de que la representación obligatoria de las mujeres en los órganos de dirección o cualquier otra medida similar son injustas e incluso discriminatorias para los hombres".

ENMIENDA N°: 182
FEDERACION DEL METAL
Página 14 Columna B Línea 8
(hasta la línea 10)
Mayoritaria
Después de "niveles", añadir: "conforme se vayan nombrando o renovando los diferentes órganos".

ENMIENDA N°: 183
FEDERACION DE CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO
Página 14 Columna B Línea 14
MAYORITARIA
AÑADIR

"No podemos estar creando continuamente nuevas áreas de actuación que eliminen discriminaciones sociales y laborales, potenciarlas y por otra parte, taparnos los ojos ante la evidencia de una mayoría marginal, como es el caso de la situación de la mujer".

ENMIENDA N°: 184
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 14 Columna B Línea 27
(hasta línea 28)
MAYORITARIA

Incluir: "Para aumentar esta representación y rentabilizarla en trabajo sindical y progresiva igualdad, es imprescindible que las estructuras territoriales y los sindicatos de rama, se ayude con la previsión del presupuesto necesario, a remover los obstáculos

que impidan la incorporacion de las mujeres a las tareas de direccion.

De otra forma aumentaríamos artificialmente el numero de mujeres pero no el nivel de trabajo sindical, porque no se podrian dedicar a el.

ENMIENDA N°: 185

USMR

Página 14 Columna B Línea 40

MAYORITARIA

AÑADIR:

En consecuencia, los Sindicatos deberían esforzarse para que todas sus Secretarías contaran con comisiones de respaldo a su trabajo, donde participen y se formen en la práctica sindical un número de hombres y mujeres proporcional a su afiliación, con el fin de crear una cantera de futuros sindicalistas en la que los sexos estén representados conforme a la realidad afiliativa, en la medida de lo posible, y que se favorezca el que la mujer vaya abandonando paulatinamente aquellas áreas que tradicionalmente se le han asignado.

ENMIENDA N°: 186

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 14 Columna B Línea 40

MAYORITARIA.

AÑADIR... "No podemos estar creando continuamente nuevas áreas de actuación que eliminen discriminaciones sociales y laborales, potenciarlas y por otra parte, taparnos los ojos ante la evidencia de una mayoría marginal, como es el caso de la situación de la mujer".

ENMIENDA N°: 187

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 14 Columna B Línea 41

MAYORITARIA

AÑADIR UN ULTIMO PARRAFO:

"En consecuencia, los Sindicatos deberían esforzarse para que todas sus Secretaría contaran con comisiones de respaldo a su trabajo, donde participen y se formen en la práctica dsindical un número de hombres y mujeres proporcional a su afiliación, con el fin de crear una cantera de futuros sindicalistas en la que los sexos estén representados conforme a la realidad afiliativa, en la medida de lo posible, y que se favorezca el que la mujer vaya abandonando paulatinamente aquéllas áreas que tradicionalmente se le han asignado.

ENMIENDA N°: 188

FEDERACION DEL METAL

Página 15 Coluana A Línea 18

Mayoritaria

Sustituir el párrafo que va desde la línea 18 (detrás de

económicos) a la 23, por el siguiente:

Así, venía siendo tradicional que en épocas de expansión se incrementaran las tasas de actividad femenina (TAF) y en período de crisis decayeran.

En los últimos 10 años esta tendencia ha variado y la tasa de actividad femenina sigue incrementándose notablemente, incluso en épocas de crisis o recesión económica.

ENMIENDA N°: 189

C.S. DE EUSKADI

Página 15 Columna A Línea 18

MAYORITARIA

SUSTITUIR el párrafo que va desde la línea 18 (detrás de económicos), a la 23, por el siguiente:

"Así, venía siendo tradicional que en épocas de expansión se incrementaran las tasas de actividad femenina (TAF) y en período de crisis decayeran.

En los últimos 10 años esta tendencia ha variado y la tasa de actividad femenina sigue incrementándose notablemente, incluso en épocas de crisis o recesión económica. "

ENMIENDA N°: 190

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 15 Columna A Línea 19

MAYORITARIA

AÑADIR:..."Épocas de expansión económica se incrementan..."

ENMIENDA N°: 191

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 15 Columna A Línea 21

(asumida como transaccional)

AÑADIR

Detrás de "decaen" la frase "..y aumenta la economía sumergida".

ENMIENDA N°:

U.R. DE CANTABRIA

Página 15 Columna A Línea 21

MINORITARIA

Añadir después de "decaen": "y aumenta la economía sumergida".

ENMIENDA N°: 192

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 15 Columna A Línea 23

MAYORITARIA.

AÑADIR :..."explicación sobre los colectivos no incluidos bajo el concepto de "tasa de Actividad" (jóvenes, amas de casa, etc.)."

ENMIENDA N°: 193

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 15 Columna A Línea 26

MAYORITARIA

Añadir "y la necesidad (ficticia o real) de aumentar la renta familiar para conseguir un mayor nivel de vida y consumo".

ENMIENDA N°: 194

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 15 Columna A Línea 27

TRANSACCIONAL

Añadir a continuación de .. el papel de la mujer en la sociedad.. "fruto de la lucha cotidiana de las mujeres a lo largo de la historia".

ENMIENDA N°: 195

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 15 Columna A Línea 27

MAYORITARIA.

INTRODUCIR después de:..." en la sociedad" el siguiente párrafo: "la lucha cotidiana de las mujeres a lo largo de la historia".

ENMIENDA N°: 196

FEDERACION DE CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO

Página 15 Columna A Línea 27

MAYORITARIA

AÑADIR

Cuando termine el párrafo: "y la lucha cotidiana de las mujeres a lo largo de la historia".

ENMIENDA N°: 197

U.R. DE CANTABRIA

Página 15 Columna A Línea 28

MAYORITARIA

Añadir entre "educativo y la inseguridad": "la independencia económica".

ENMIENDA N°: 198

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 15 Columna A Línea 28

Añadir cuando termine el párrafo: La introducción del control de la contracepción, que ha posibilitado a las mujeres el poder elegir el momento de tener hijos y el número de ellos. Así como la lucha cotidiana de las mujeres a lo largo de la historia.
Asumida

ENMIENDA N°: 199

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 15 Columna A Línea 29

Mayoritaria.

Añadir al final del párrafo: "así como la introducción del control de la contracepción, que ha posibilitado a las mujeres el poder elegir el momento de tener hijos y el número de ellos".

ENMIENDA N°: 200

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 15 Columna A Línea 29

MAYORITARIA.

Añadir, al final del párrafo:

" así como la introducción del control de la contracepción, que ha posibilitado a las mujeres el poder elegir el momento de tener hijos y el número de ellos ".

ENMIENDA N°: 201

FEDERACION DEL METAL

Página 15 Columna A Línea 29

Minoritaria

Sustituir el párrafo que va desde la línea 29 a la 31, por el siguiente:

Sin embargo el hecho de haber acudido al mercado laboral, no significa que las mujeres hayan alcanzado ni una posición ni un status equiparable al de los hombres.

No podemos negar la realidad, no sólo en el ámbito español, si no también en los países comunitarios, los mercados de trabajo, presentan numerosas discriminaciones por razón de sexo.

ENMIENDA N°: 202

C.S. DE EUSKADI

Página 15 Columna A Línea 29

MAYORITARIA

Sustituir el párrafo que va desde la línea 29 a la 31, por el siguiente:

"Sin embargo el hecho de haber acudido al mercado laboral, no significa que las mujeres hayan alcanzado ni una posición ni un status equiparable al de los hombres.

No podemos negar la realidad, no sólo en el ámbito español, sino también en los países comunitarios, los mercados de trabajo presentan numerosas discriminaciones por razón de sexo.

ENMIENDA N°: 203

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 15 Columna A Línea 34

MAYORITARIA.

AMPLIAR el paréntesis:... " (y hemos de tener en cuenta que en las TA, no se cuentan ni a las amas de casa ni a los jóvenes que hacen la mili)."

ENMIENDA N°: 204

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 15 Columna A Línea 34

ASUMIDA

Despues del punto y seguido añadir entre parentesis (Hemos de tener en cuenta que en las tasas de actividad no se cuentan ni las amas de casa ni a los jovenes que hacen la mili).

ENMIENDA N°: 205

COAN

Página 15 Columna A Línea 38

MINORITARIA

AÑADIR: tras el punto y antes del paréntesis: "Esto es la segregación ocupacional".

ENMIENDA N°: 206

COAN

Página 15 Columna B Línea 7

ASUMIDA

AÑADIR: "situación que se agrava a raíz de la puesta en vigor del actual Real Decreto Ley 1/92 de 3 de Abril.

ENMIENDA N°: 207

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 15 Columna B Línea 7

MAYORITARIA

Añadir: "situación que se agrava a raíz de la puesta en vigor del actual Real Decreto Ley 1/1992 de 3 de abril".

ENMIENDA N°: 208

FEDERACION DEL METAL

Página 15 Columna B Línea 10

Mayoritaria

Añadir después de la línea 10:

H) A pesar del aumento del nivel formativo de las mujeres y a igualdad de cualificación, éstas siguen teniendo mayores dificultades en el acceso al empleo y en la promoción dentro de la escala profesional.

ENMIENDA N°: 209

C.S. DE EUSKADI

Página 15 Columna B Línea 10

MAYORITARIA

Después de la línea 10, añadir dos puntos nuevos:

H) Con idéntica cualificación el acceso al empleo es más difícil para las mujeres que para los hombres.

I) A pesar del aumento del nivel formativo de las mujeres, tienen mayores dificultades para ascender puestos en la escala profesional, existiendo una mayor sobrecualificación en las mujeres que en los hombres.

ENMIENDA N°: 210

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 15 Columna B Línea 11

TRANSACCIONAL

Añadir nuevo punto:

h) Mayores dificultades formativas y de promoción por la adjudicación casi en exclusiva, a las mujeres, de las responsabilidades familiares.

ENMIENDA N°: 211
S.N. DE GALICIA
Página 15 Columna B Línea 41
MAYORITARIA
AÑADIR:

"en la manufactura del cuero, calzado, textil y alimentación"

ENMIENDA N°: 212
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 15 Columna B Línea 48
MINORITARIA

Añadir: "... , si bien corresponden a categorías feminizadas con inferiores retribuciones que las tradicionalmente masculinas - aparejador, ingenieros técnicos, etc...- y el porcentaje de mujeres en categorías superiores y niveles de responsabilidad es aún reducido."

ENMIENDA N°: 213
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 15 Columna B Línea 48
ASUMIDA

Después de "secretarias)." AÑADIR el siguiente texto:
"sin olvidar, que sin embargo el porcentaje de mujeres en niveles y cuerpos superiores así como en cargos de responsabilidad es aún reducido".

ENMIENDA N°: 214
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 15 Columna B Línea 48
MAYORITARIA.

AÑADIR después del paréntesis:..."si bien corresponde a categorías feminizadas, con retribuciones inferiores a las categorías tradicionalmente masculinas de los mismos grupos de titulación, (aparejadores, ingenieros técnicos, etc...).

ENMIENDA N°: 215
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 15 Columna B Línea 48
MAYORITARIA.
SUPRIMIR:..."por el contrario".

ENMIENDA N°: 216
COAN
Página 15 Columna B Línea 48
MINORITARIA

AÑADIR: detrás del paréntesis:
"precisamente allí donde el acceso a puesto de trabajo se realiza a través de un proceso de selección democrático con pruebas objetivas y convocatoria universalizada"

ENMIENDA N°: 217

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 15 Columna B Línea 48

ASUMIDA

AÑADIR: detrás del paréntesis:

"precisamente allí donde el acceso a puesto de trabajo se realiza a través de un proceso de selección democrático con pruebas objetivas y convocatoria universalizada."

ENMIENDA N°: 218

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 15 Columna B Línea 51

MAYORITARIA

Añadir:

En el caso del Servicio Doméstico, la existencia del Régimen Especial y del Real Decreto que lo regula contribuye a afianzar más aun las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en relación a las prestaciones sociales. Así, conceptos específicos como el "tiempo de presencia" o la figura del "desistimiento", permiten a los empleadores prolongar las jornadas de trabajo o recurrir al despido casi gratuito. Por otra parte, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar no permite acceder al cobro de las prestaciones por desempleo y hace recaer la cotización de la S.S. en los trabajadores cuando la jornada es inferior a las dos terceras partes. La propia intervención de la Inspección de Trabajo está limitada por el carácter de domicilio privado de los centros de trabajo, lo que acentúa las posibilidades de "sumergir" esta actividad y violar los derechos laborales y sindicales.

ENMIENDA N°: 219

USMR

Página 15 Columna B Línea 51

MAYORITARIA

AÑADIR DESPUES DE LA LINEA 51:

En el caso del Servicio Doméstico, la existencia del régimen especial de la Seguridad Social y el Real Decreto que lo regula, contribuye a afianzar más aún las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en relación a las prestaciones sociales. Así, conceptos específicos como el "tiempo de presencia" o la figura del "desistimiento", permiten a los empleadores prolongar las jornadas de trabajo o recurrir al despido libre. Por otra parte, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar no permite acceder al cobro de las prestaciones por desempleo y hace recaer la cotización a la S. S. en los trabajadores cuando la jornada es inferior a dos terceras partes. La propia Inspección de Trabajo está limitada por carácter de domicilio privado de los centros de trabajo, lo que acentúa las posibilidades de "sumergir" esta actividad y violar los derechos laborales y sindicales.

ENMIENDA N°: 220

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 15 Columna B Línea 52

MAYORIA

Añadir "que tiene una normativa legal palpablemente discriminatoria".

ENMIENDA N°: 221

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 15 Columna B Línea 52

TRANSACCIONAL.

AÑADIR..."enormemente discriminatoria."

ENMIENDA N°: 222

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 17 Columna B Línea 22

MAYORITARIA

Sustituir "con las otras tareas... familiares" por: "con aquellas otras tareas que responsable y libremente se asuman y que, en el caso de las familiares, reclamamos sean compartidas".

ENMIENDA N°: 223

C.S. DE EUSKADI

Página 16 Columna A Línea 1

MAYORITARIA

SUPRIMIR:

Trabajando en empresas pequeñas cuya fragilidad y precariedad en las condiciones de trabajo es constatable.

ENMIENDA N°: 224

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 16 Columna A Línea 8

(hasta línea 14)

MINORITARIA

No tiene sentido el párrafo ya se han definido las condiciones de máxima explotación y precariedad de las mujeres en el mercado de trabajo. Los papeles asignados a las mujeres en las tareas de la reproducción, ya marcan su posición dentro de todas las estructuras del mercado de trabajo. ¿Con qué determinados aspectos tiene relación el papel que protagoniza la mujer en el mercado de trabajo y que sólo la afectan a ella?.

Se trata de definir aspectos que la mujer considera ella misma, su papel social (en la familia, responsabilidades de la reproducción) etc, lo prioritario y fundamental; por tanto su presencia en el mercado de trabajo es una mera "circunstancia", y esto es difícil de entender por el hombre que su papel social y prioritario es el trabajo.

ENMIENDA N°: 225

FEDERACION DE ALIMENTACION

Página 16 Columna A Línea 14

MAYORITARIA

Cambiar la palabra "Población masculina por sociedad"

ENMIENDA N°: 226

USMR

Página 16 Columna A Línea 15

MAYORITARIA

SUSTITUIR: "obligación social"

POR: costumbre social

ENMIENDA N°: 227

FEDERACION DE COMERCIO

Página 16 Columna A Línea 17

MINORITARIA

Añadir nuevo párrafo después del punto aparte que dice lo siguiente: "En los últimos tiempos, no sólo por parte de los movimientos sindicales, feministas o sindicales, la relación de dominación hombre-mujer establecida en el matrimonio, sino también toda la estructura económica interna de la familia. Es "status" inferior de las mujeres en la sociedad es debido a que

las tareas que se realizan en la familia, es decir el trabajo doméstico, incluye una producción socialmente necesaria, pero que no está considerado como trabajo real. Isabel Laguna, ha definido este trabajo como "invisible", porque está formado por una serie de tareas innecesarias para la subsistencia y sin embargo no son reconocidos socialmente como productivas, ya que se realizan para la familia de un hombre que se las apropia a cambio de mantener a la mujer que las lleva a cabo. La relación que se establece tiene unas características ajenas a nuestra sociedad contractual, y es más parecida a los servicios personales o al ESCLAVISMO, en un terreno en el que las obligaciones mutuas no están bien delimitadas y son vitalicias.

Tenemos por tanto, que acabar con esta organización económica familiar: por un lado, acabando con la segregación sexual del trabajo doméstico, y por otro, cuestionando el sistema familiar; hay que socializar el trabajo doméstico (la comida, el lavado, la compra, el cuidado de los hijos, etc) por tanto, las tareas domésticas deben realizarse en común. La sociedad entera ha de tomar a su cargo esa enorme cantidad de trabajo doméstico necesario para poder así liberar a las mujeres del encierro y de la dependencia del marido.

ENMIENDA N°: 228

FEDERACION DEL METAL

Página 16 Columna A Línea 18

Mayoritaria

Sustituir el párrafo que va desde la línea 18 a la 23 por:

El continuo crecimiento de la TAF y de la presencia femenina en el mercado laboral español y europeo, es un hecho constatable. Miles de Mujeres se vienen incorporando a un mercado que presenta notables disfuncionamientos y contribuyen a marcar un nuevo perfil, que debe de suponer una llamada de atención a nuestra Política Sindical, la feminización de la población activa, lo que constituye uno de los indicadores sociales más relevantes de los finales del siglo XX y será sin duda uno de los ejes estratégicos en el proceso de construcción de la Europa del siglo XXI.

ENMIENDA N°: 229

C.S. DE EUSKADI

Página 16 Columna A Línea 18

(hasta la línea 23)

MAYORITARIA

SUSTITUIR POR:

"El continuo crecimiento de la TAF y de la presencia femenina en el mercado laboral español y europeo, es un hecho constatable. Miles de Mujeres se vienen incorporando a un mercado que presenta notables disfuncionamientos y contribuyen a marcar un nuevo perfil, que debe de suponer una llamada de atención a nuestra Política Sindical, la feminización de la población activa, lo que constituye uno de los indicadores sociales más relevantes de los finales del siglo XX y será sin duda uno de los ejes estratégicos en el proceso de construcción de la Europa del siglo XXI.

ENMIENDA N°: 230

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 16 Columna A Línea 30

Añadir: La negociación colectiva debe ir en línea con lo que plantea el artículo 9.2 de la Constitución que habla del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Para nosotras su inclusión sería mediante el pacto en los convenios de la acción positiva.

Asumida

ENMIENDA N°: 231

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 16 Columna A Línea 33

(y línea 40)

Mayoritaria.

Donde dice "trabajadores" debe decir "trabajadores/as".

ENMIENDA N°: 232

FEDERACION DEL CAMPO

Página 16 Columna A Línea 33

(hasta línea 24)

ASUMIDA POR LA PONENCIA

Sustituir:

"retribuciones salariales y de sus condiciones de trabajo".
POR..." Condiciones sociales, laborales y económicas"..

ENMIENDA N°: 233

U.R. DE MURCIA

Página 16 Columna A Línea 33

(y línea 34)

ASUMIDA

Modificar "Retribuciones Salariales y de sus Condiciones de Trabajo", por CONDICIONES SOCIALES, LABORALES Y ECONOMICAS

ENMIENDA N°: 234

U.R. DE MURCIA

Página 16 Columna A Línea 51

ASUMIDA

Modificar "Salariales y de Trabajo" por Sociales, Laborales y Económicas.

ENMIENDA N°: 235

FEDERACION DEL CAMPO

Página 16 Columna A Línea 51

ASUMIDA POR LA PONENCIA

SUSTITUIR:

.... "salariales y de trabajo"
POR .. "Sociales Laborales y Económicas" ..

ENMIENDA N°: 236
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 16 Columna A Línea 55
(hasta Línea 56)

ASUMIDA

INTRODUCIR

Detrás de "colectivos específicos" la siguiente frase:
"menos tenidos en cuenta.."

ENMIENDA N°: 237

U.R. DE ARAGON

Página 16 Columna B Línea 7
(hasta la línea 29)

ASUMIDA

Sustituir por:

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado, el reparto de esta esfera pública con los hombres, sin que la esfera privada, la del cuidado y reproducción de las personas encomendada a las mujeres, se reparta asimismo con los hombres, deja patente la existencia de diferentes "tiempos", la diversidad y la complejidad de las dimensiones temporales en la vida de las personas y el hecho de que el modo de pensar y la manera de organizarse de la sociedad gira en torno a la experiencia temporal de los hombres.

La solución no está en que las mujeres tengan más tiempo libre para que sigan recayendo en ellas esas tareas, sino en trastocar el modo de organizar y concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia social.

Avanzar en el camino de la emancipación nos obliga a enfrentarnos a estos problemas en la búsqueda de alternativas adecuadas que supongan que esos elementos propios de las mujeres, desarrollados a través de la historia y, de entre ellos, el conocimiento y la experiencia en el trato y el cuidado de las personas, dejar de ser ataduras para las mismas. Se trata, por tanto, de sacarlos del ámbito de lo privado y gratuito para darle un nuevo valor, para valorizarlos. Las reivindicaciones de servicios: comedor, transporte, escuelas infantiles, residencias para ancianos... cobran, así pues, una gran importancia.

Ocuparse de los otros tiene que convertirse en una tarea de hombres y mujeres, no es un castigo social al que se ven condenadas las mujeres, sino más bien en una forma de enriquecimiento de la sociedad. Para ello es preciso que se reconozca que el tiempo dedicado a las tareas domésticas es "tiempo social" buscando fórmulas que permitan incluirlo en el ciclo laboral y repartirlo entre hombres y mujeres.

ENMIENDA N°: 238
FEDERACION DEL CAMPO
Página 16 Columna B Línea 7
ASUMIDA POR LA PONENCIA
Añadido:

.. Después de la negociación de los Convenios:
".. cuidando al mismo tiempo, no caer en el error del excesivo
proteccionismo ".

ENMIENDA N°: 239
FEDERACION DEL METAL
Página 16 Columna B Línea 8
Mayoritaria

Añadir después del último párrafo:
Instar a las organizaciones miembros del Consejo Económico y Social a la creación de comisiones específicas que desarrolle estudios de actividades para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo y la erradicación de las discriminaciones laborales por razón de sexo.

ENMIENDA N°: 240
U.R. DE LA RIOJA
Página 16 Columna B Línea 8
APROBADA POR UNANIMIDAD

Añadir: " Dentro del clima laboral de la empresa, hay que destacar el importante papel que corresponde a los comités, promoviendo la igualdad del hombre y la mujer. Tanto en los temas de puestos de trabajo, salarios, horarios, etc. como en lo referente al acoso sexual. Debería ser labor de los comités divulgar y defender unas conductas que tengan como premisa fundamental el mutuo respeto entre las compañeras/os, denunciando las situaciones irregulares, chantaje, acoso, etc.

ENMIENDA N°: 241
C.S. DE EUSKADI
Página 16 Columna B Línea 8
MAYORITARIA
AÑADIR a este apartado:

No obstante, en los últimos años, las limitaciones que estamos teniendo en el logro de mejoras sociales, en el marco de la Negociación Colectiva, son un hecho, y esto, repercute en mayor medida en las reivindicaciones que, año tras año, venimos planteando desde las Secretarías de la Mujer. Si a esto le añadimos la necesidad, cada vez mayor, de desarrollar una política sindical global y diversificadora que garantice realizaciones concretas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo y la erradicación de las discriminaciones laborales por razón de sexo que requiere de la colaboración activa de los agentes sociales y económicos, tanto en el diseño de las mismas

como en la puesta en práctica, desde CC.OO. consideramos necesario instar a las organizaciones miembros del Consejo Económico y Social a la creación en su seno de un área específica dedicada a la igualdad de oportunidades y a la incorporación de esta materia a la negociación colectiva.

ENMIENDA N°: 242
MINORITARIA Y MAYORITARIA
Página 16 Columna B Línea 8
MINORITARIA: U.R. DE CASTILLA-LEON
MAYORITARIA: FEDERACION DE ENSEÑANZA

Texto: "por ello debemos considerar a la negociación colectiva un instrumento privilegiado para el fomento del principio de igualdad de oportunidades a través de la incorporación pactada de acciones positivas".

ENMIENDA N°: 243
U.R. DE ASTURIAS
Página 16 Columna B Línea 18
MINORITARIA
Sustituir de la línea 18 a la 33 por:

La realidad de las mujeres exige que nuestras reivindicaciones no queden limitadas al trabajo sindical clásico. A la hora de plantear nuestras reivindicaciones tendremos que tener en cuenta distintos factores:

La división del trabajo en función del sexo siguen actuando en el mercado de trabajo, la discriminación en el acceso a los puestos de trabajo y de carácter salarial que las mujeres soportamos. En épocas de crisis somos las primeras en ser enviadas al paro. Ocupamos mayoritariamente puestos en la economía sumergida, sin contratos de trabajo, y sin ningún tipo de derecho, como es el caso de las trabajadoras del servicio doméstico. La existencia de categorías exclusivamente femeninas, con un carácter claramente discriminatorio, las agresiones sexistas que las mujeres soportamos, tanto dentro del trabajo, como fuera de él. Asimismo es necesaria la protección de las personas ante la función reproductora, con medidas concretas que protejan a las mujeres en su salud y en sus derechos laborales durante el período de gestación y lactancia, así como otras medidas de aplicación indistinta al hombre y la mujer cuando se trata de necesidades derivadas de la preparación del parto, de procesos de fecundación asistida o de adopción de permisos o excedencias para el cuidado de los hijos.

ENMIENDA N°: 244

S.N. DE GALICIA

Página 16 Columna B Línea 18

(hasta la línea 33)

MAYORITARIA

SUSTITUIR Y CAMBIAR el orden de los párrafos:

"a la función reproductora del ser humano" por "de las personas ante la función reproductora"

QUEDANDO:

Lín. 18 "Una de las causas es la pervivencia de la discriminación en el trabajo: la discriminación laboral..... de la relación laboral"

Otro de los aspectos o motivos por lo que debe existir es la necesidad de protección social y labor de las personas ante la función reproductora..."

ENMIENDA N°: 245

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 16 Columna B Línea 18

(hasta línea 21)

MINORITARIA

Cambiar "personas" por: "de las mujeres".

ENMIENDA N°: 246

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 16 Columna B Línea 20

ASUMIDA

Sustituir : " A la función reproductora del ser humano", por " de las personas ante la función reproductora."

ENMIENDA N°: 247

FEDERACION DEL METAL

Página 16 Columna B Línea 20

(y línea 21)

Mayoritaria

Esta enmienda incluye estos dos párrafos:

Cambiar líneas de la 18 a la 33 el orden de los párrafos, de tal manera que queden:

Línea 18: "Una de las causas es la pervivencia de la discriminación en el trabajo; la discriminación laboral de las mujeres en sus diversas formas y en los diversos contenidos de la relación laboral".

"Otro de los aspectos o motivos por lo que debe existir es la necesidad de protección social y laboral de las personas ante la función reproductora..."

ENMIENDA N°: 248

C.S. DE CC.OO.

Página 16 Columna B Línea 20

(hasta línea 21)

ASUMIDA POR LA PONENCIA Y POR: COAN, U.R. DE LA RIOJA, U.R. DE ASTURIAS, FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD, C.S. DE LES ILLES BALEARS

MAYORITARIA POR: U.R. DE CASTILLA-LEON, C.N. DEL PAIS VALENCIANO, USMR, FEDERACION DE ENSEÑANZA, FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA, C.S. DE EUSKADI, FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS, FEDERACION DE COMERCIO

Sustituir: " a la función reproductora del ser humano", por: de las personas ante la función reproductora.

ENMIENDA N°: 249

MAYORITARIA Y MINORITARIA

Página 16 Columna B Línea 20

(hasta la línea 27)

MAYORITARIA: FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

ASUMIDA: U.R. DE ARAGON

Sustituir desde "a la función reproductora del ser humano..." hasta "...o de adopción de permisos", por: "de las personas ante la función reproductora, con medidas concretas que protejan a todos y todas en su salud y a la mujer en sus derechos laborales durante el período de gestación, así como con otras medidas de aplicación indistinta al hombre y la mujer cuando se trata de necesidades derivadas de la preparación al parto, de procesos de fecundación asistida, lactancia... o de adopción de permisos..."

ENMIENDA N°: 250

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 16 Columna B Línea 20

(hasta Línea 21)

ASUMIDA

SUSTITUIR

"Uno de los aspectos o de los motivos por lo que deben existir, es la necesidad de protección social y laboral de las personas antes la función reproductora, con medidas..."

ENMIENDA N°: 251

FEDERACION DE COMERCIO

Página 16 Columna B Línea 21

MAYORITARIA

Sustituir "con medidas concretas" por el siguiente texto: "... con leyes no demagógicas y sin un doble entendimiento que lleven a interpretaciones dispares entre la trabajadora y el empresario- /a..."

ENMIENDA N°: 252
MAYORITARIA Y MINORITARIA
Página 16 Columna B Línea 29
MINORITARIA: FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
MAYORITARIA: C.S. DE EUSKADI
ADICION

Reivindicaciones que hasta ahora han sido específicas femeninas, han dejado de serlo y eso ha de tener un reflejo inmediato en las propuestas para la negociación colectiva. Bajo la existencia del permiso por maternidad frente a la no existencia de un Permiso de Paternidad subyace la filosofía de que la madre es, y lo es ella sola, la total responsable de los hijos/as arrinconando al padre desde el 4º día de su nacimiento.

Se sigue suponiendo a la mujer fuera del mercado de trabajo; cuando la joven madre trabaja, ha de echar mano de la madre de ésta, ante la imposibilidad de hacer frente al nuevo hijo/a, a las tareas del hogar, al resto de los hijos si los hubiera..., pero el padre (?) se encuentra desligado de todo ello. La paternidad no tiene en el mundo laboral ningún reconocimiento que permita la vinculación del padre en el cuidado de los hijos/as.

ENMIENDA N°: 253
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 16 Columna B Línea 33
PASA POR MINORIA
Después de "laboral" el siguiente texto: "incumpliendo claramente la legalidad".

ENMIENDA N°: 254
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 16 Columna B Línea 34
MINORITARIA

Añadir un nuevo párrafo: "otra causa importante sería la situación mencionada anteriormente de la presencia mayoritaria femenina entre los colectivos de paradas/os, trabajadoras/es en economía sumergida o en empleo precario, con las dificultades que de esto se deriva, tanto para la sindicación como para la reivindicación de derechos laborales conseguidos históricamente y que son seriamente incumplidos en dichas situaciones".

ENMIENDA N°: 255
FEDERACION DE COMERCIO
Página 16 Columna B Línea 34
MAYORITARIA

Añadir: "Otra causa son las discriminaciones que se derivan de la importante presencia de las mujeres entre los colectivos de parados, trabajadores en economía sumergida, o en precario. Estas condiciones suponen obstáculos tanto para la sindicación como para la reivindicación de derechos laborales, hay que tener en

cuenta que incluso conquistas tradicionales de los trabajadores son seriamente incumplidas y amenazadas, en situaciones de inestabilidad laboral o de trabajo en la economía sumergida. Como resumen podemos decir que las reivindicaciones específicamente femeninas están plenamente justificada en tanto que no existan unas condiciones laborales de hecho, nos discriminativas en función del género. Esto significa unas condiciones que no obliguen a las mujeres a tomar decisiones más difíciles que a los hombres, que no obliguen a las mujeres a elegir entre tener hijos y conservar el puesto de trabajo, que no le exijan a las mujeres sacrificios más grandes que aquéllos que se les exigen a los hombres, ni permitan un trato injusto por discriminación sexual".

ENMIENDA N°: 256

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 16 Columna B Línea 34

ASUMIDA

Añadir nuevo párrafo: No hay que olvidar, asimismo, el necesario cambio de roles y mentalidades al que la introducción de cláusulas específicas debe colaborar.

ENMIENDA N°: 257

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 16 Columna B Línea 59

Mayoritaria.

Sustituir desde "discriminado...." hasta "... perteneciente" por: "... discriminado lo está precisamente por su pertenencia a un colectivo tradicional y socialmente discriminado y marginado".

ENMIENDA N°: 258

CONC Y FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 17 Columna A Línea 38

MAYORITARIA

SUSTITUIR POR:

"Por otra parte, se hace necesario reconocer la existencia de diferencias hombre y mujer en el mundo del trabajo. Diferencias que se sitúan principalmente en cuanto al valor o rol social diferente que ocupa el trabajo asalariado de las mujeres y de los hombres. Que en la práctica comporta diferencias en cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo o la presencia en los diferentes sectores.

En definitiva las mujeres asalariadas globalmente hablando, y sin perder de vista que existe diversidad de intereses entre las mujeres, tienen una actitud laboral diferente con unas expectativas y una jerarquía de valores distintos y no asimilables a los del varón, no considerando como válidos exclusivamente los que tradicionalmente tiene el hombre."

ENMIENDA N°: 259

U.R. DE MURCIA

Página 17 Columna A Línea 44

MAYORITARIA

Sustituir: "las mujeres" por "generalmente las mujeres"

ENMIENDA N°: 260

COAN

Página 17 Columna A Línea 44

(hasta la línea 49, ambas inclusive)

ASUMIDA

SUPRIMIR

ENMIENDA N°: 261

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 17 Columna A Línea 44

Minoritaria.

Sustituir: "las mujeres" por "una gran parte de las mujeres".

ENMIENDA N°: 262

FEDERACION DE ALIMENTACION

Página 17 Columna A Línea 47

MAYORITARIA

Cambiar la palabra "varón por hombre"

ENMIENDA N°: 263

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 17 Columna A Línea 53

MAYORITARIA

Sustituir la palabra roles, por papeles.

ENMIENDA N°: 264

C.S. DE CC.OO.

Página 17 Columna B Línea 7

(hasta la línea 29)

ASUMIDA POR LA PONENCIA Y POR: FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD, COAN, U.R. DE ARAGON, U.R. DE ASTURIAS, C.S. DE LES ILLES BALEARS, FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

MAYORITARIA POR: FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA, FEDERACION DE ENSEÑANZA, FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS, U.R. DE CASTILLA-LEON, U.R. DE LA RIOJA, C.S. DEL PAIS VALENCIANO, USMR, S.N. DE GALICIA, FEDERACION DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR, FEDERACION DE COMERCIO, C.S. DE EUSKADI, FEDERACION DEL METAL
Sustituir por: La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado se ha realizado en un espacio político cultural tradicionalmente masculino. El reparto de esta esfera pública con los hombres, sin que la esfera privada, la del cuidado y reproducción de las personas, encomendada a las mujeres se reparta asimismo con los hombres, deja patente la existencia de diferentes "tiempos", la diversidad y complejidad de las

dimensiones temporales en la vida de las personas y el hecho de que el modo de pensar y la manera de organizarse de la sociedad gira en torno a la experiencia temporal de los hombres. La solución no está en que las mujeres tengan más tiempo libre para que sigan recayendo en ellas esas tareas, sino en trastocar el modo de organizar y concebir el trabajo, el tiempo, y la convivencia social.

Avanzar en el camino de la emancipación nos obliga a enfrentarnos a estos problemas en la búsqueda de alternativas adecuadas que supongan que esos elementos propios de las mujeres, desarrollados a través de la historia y, de entre ellos, el conocimiento y la experiencia en el trato y cuidado de las personas, dejen de ser ataduras para las mismas. Se trata por tanto, de sacarlos del ámbito de lo privado y gratuito para darles un nuevo valor, para valorizarlos. Las reivindicaciones de servicios: comedor, transporte, escuelas infantiles, residencias para ancianos... cobran, así pues, una gran importancia.

Ocuparse de los otros tiene que convertirse en una tarea de hombres y mujeres, no en un castigo social, al que se ven condenadas las mujeres, sino más bien en una forma de enriquecimiento de la sociedad. Para ello es preciso que se reconozca que el tiempo dedicado a las tareas domésticas es tiempo social, incluirlo en el ciclo laboral y repartirlo entre hombres y mujeres.

ENMIENDA N°: 265

FEDERACION DE COMERCIO

Página 17 Columna B Línea 29

MAYORITARIA

Abrir paréntesis después del punto aparte y añadir: (educativo, formativo, cultural, deportivo, etc).

ENMIENDA N°: 266

COAN

Página 17 Columna B Línea 29

ASUMIDA

Abrir paréntesis después del punto aparte y añadir: (Educativo, Formativo, Cultural, Deportivo...etc)

ENMIENDA N°: 267

USMR

Página 17 Columna B Línea 30

(hasta la línea 19 de la página 30)

MAYORITARIA

SUSTITUIR POR:

La demanda de reducir los tiempos de trabajo, es una reivindicación general de nuestro sindicato, que de conseguirse tendría innegables efectos beneficiosos para el conjunto de los trabajadores, hombres y mujeres acorde con nuestra idea de compatibilizar la vida laboral y social, como vía de generación de empleo.

En estos últimos años, podemos observar una dificultad creciente en la consecución de reducciones significativas de la jornada en el marco de la negociación colectiva. A pesar del avance teórico que supuso la reducción de la jornada a 40 horas semanales, en la práctica incumplida en numerosas empresas de ámbito reducido y mientras en algunos países de nuestro entorno comunitario, se vislumbra la posibilidad de jornada semanal de 35 horas, en España, esto aún siendo una reivindicación constante, parece difícilmente alcanzable a corto plazo.

Junto a los tiempos de la jornada laboral y el añadido en los desplazamientos al puesto de trabajo, especialmente alto en las grandes ciudades, hay que añadir, que la distribución del tiempo de trabajo, los horarios prefijados con carácter general y los períodos de vacaciones, responden a imposiciones empresariales, en aras de sus necesidades productivas. En definitiva, a una organización temporal del trabajo que no contempla ni permite atender las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras en relación con su situación familiar y social.

ENMIENDA N^o: 268

FEDERACION DEL METAL

Página 17 Columna B Línea 30

(hasta página 18, columna A, línea 19)

Minoritaria

La demanda de reducir los tiempos de trabajo, es una reivindicación general de nuestro sindicato, que de conseguirse tendría innegables efectos beneficiosos para el conjunto de los trabajadores, hombres y mujeres acorde con nuestra idea de compatibilizar la vida laboral y social y como vía de generación de empleo.

En estos últimos años, podemos observar una dificultad creciente en la consecución de reducciones significativas de la jornada en el marco de la negociación colectiva. A pesar del avance teórico que supuso la reducción de la jornada de 40 horas semanales, en la práctica incumplida en numerosas empresas de ámbito reducido y mientras en algunos países de nuestro entorno comunitario, se vislumbra la posibilidad de jornada semanal de 35 horas, en España, esto aún siendo una reivindicación constante, parece difícilmente alcanzable a corto plazo.

Junto a los tiempos de la jornada laboral y el añadido en los desplazamientos al puesto de trabajo, especialmente alto en las grandes ciudades, hay que añadir, que la distribución del tiempo de trabajo, los horarios prefijados con carácter general y los períodos de vacaciones, responden a imposiciones empresariales, en aras de sus necesidades productivas. En definitiva, a una organización temporal del trabajo que no contempla ni permite atender las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras en relación con su situación familiar y social.

ENMIENDA N°: 269
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 17 Columna B Línea 47
Mayoritaria.
Sustituir "aparece" por: "se presenta"

ENMIENDA N°: 270
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 17 Columna B Línea 49
MAYORITARIA.
AÑADIR al final del texto:
", cuando tal reducción de la jornada laboral es realmente una necesidad urgente para repartir el trabajo y combatir eficazmente el paro".

ENMIENDA N°: 271
FEDERACION DE COMERCIO
Página 17 Columna B Línea 50
(HASTA LA LINEA 60)
MINORITARIA
Suprimir

ENMIENDA N°: 272
U.R. DE CASTILLA-LEON
Página 17 Columna B Línea 50
MINORITARIA

Añadir "Por la propia concepción de la Negociación Colectiva en el Sdto en estos momentos y por los protagonistas de la misma mayoritariamente masculinos, se valora sindicalmente los resultados económicos monetaristas y por ello, medimos los éxitos o los fracasos en la Negociación Colectiva. Las mejoras sociales, son exitos o fracasos secundarios. Es decir prima en toda la dinámica de la Neg. Col. los baremos de medida económicos (muchos convenios los calificamos de buenos, si su incremento es aceptable) que es una reivindicac. masculinizada; sobre el tiempo (la jornada, horarios, su distribución etc.) y las mejoras sociales (servicios, licencias, etc.)

ENMIENDA N°: 273
FEDERACION DE COMERCIO
Página 18 Columna A Línea 1
(HASTA LA LINEA 10)
MINORITARIA
Suprimir

ENMIENDA N°: 274

FEDERACION DEL TEXTIL-'PIEL

Página 18 Columna A Línea 4

ASUMIDA

Añadir... despues del punto, situacion familiar, "y no solo los horarios y calendarios, sino tambien la falta de estructura social que acoja todos los campos de actuacion de la lmujer (niños, ancianos, etc.)"

ENMIENDA N°: 275

USMR

Página 18 Columna A Línea 10

MAYORITARIA

AÑADIR:

Aunque debemos tender hacia ello, la falta de flexibilidad de la jornada no es el único factor determinante que provoca la no incorporación de muchas mujeres o el abandono de la actividad laboral, sino la aceptación cultural por parte de éstas de su rol doméstico como algo prioritario frente al mundo del trabajo externo. Una flexibilización de las jornadas laborales no garantiza, a priori, una modificación del comportamiento masculino en el ámbito de lo privado y, sin embargo, sí puede conducir a sobrecargar todavía más la doble jornada de las mujeres con responsabilidades familiares y a que éstas lleguen a interiorizar en exceso la inevitabilidad de su papel de "garantes" del funcionamiento de la unidad familiar.

ENMIENDA N°: 276

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 18 Columna A Línea 10

(hasta línea 16)

Suprimir por "recoger en los Convenios Colectivos medidas que favorezcan en atender las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras en relación con su situación familiar.

ENMIENDA N°: 277

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 18 Columna A Línea 10

ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL

AÑADIR el siguiente texto:

"Aunque debamos tender hacia ello, la falta de flexibilidad de la jornada no es el único factor determinante que provoca la no incorporación de muchas mujeres o el abandono de la actividad laboral. Una flexibilización de la jornada laboral no garantiza, a priori, una modificación del comportamiento masculino en el ámbito de lo privado y, sin embargo, sí puede conducir a sobrecargar todavía más la doble jornada de las mujeres con responsabilidades familiares."

ENMIENDA N°: 278

COAN

Página 18 Columna A Línea 11

TRANSACCIONAL

AÑADIR: a partir de convenios colectivos

", en los que deberíamos procurar introducirlos siempre que sean sectores donde nuestra presencia pueda garantizar un mínimo control sindical."

ENMIENDA N°: 279

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 18 Columna A Línea 11

ASUMIDA

Añadir tras la palabra "medidas" : "que puedan ser reclamadas por hombres y mujeres".

ENMIENDA N°: 280

FEDERACION DEL METAL

Página 18 Columna A Línea 11

Mayoritaria

Añadir, tras "Medidas":

"Que puedan ser reclamadas por hombres y mujeres".

ENMIENDA N°: 281

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 18 Columna A Línea 11

MAYORITARIA

Añadir tras "medidas" : que puedan ser ejercidas por hombres y mujeres, como..."

ENMIENDA N°: 282

C.S. DE CC.OO.

Página 18 Columna A Línea 11

ASUMIDA POR LA PONENCIA Y POR: FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD, U.R. DE ARAGON, U.R. DE LA RIOJA, U.R. DE ASTURIAS

MAYORITARIA POR: FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS, FEDERACION DE ENSEÑANZA, FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA, C.S. DEL PAIS VALENCIANO, FEDERACION DE COMERCIO

MINORITARIA POR: U.R. DE CASTILLA-LEON

Añadir tras la palabra "medidas": "que puedan ser reclamadas por hombres y mujeres".

ENMIENDA N°: 283
ASUMIDA Y MAYORITARIA
Página 18 Columna A Línea 11

ASUMIDA POR: COAN, FEDERACION DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR,

MAYORITARIA POR: C.S. DE EUSKADI, U.R. DE MURCIA
AÑADIR: tras "medidas": que puedan ser solicitadas por hombres y mujeres.

ENMIENDA N°: 284
FEDERACION DE ALIMENTACION
Página 18 Columna A Línea 11
MAYORITARIA 6

Tema flexibilidad horaria. No es una enmienda en sí, sino una petición de que se clarifique o se redacte este punto de otra manera, pues entendemos que tal como está puede inducir a errores.

ENMIENDA N°: 285
S.N. DE GALICIA
Página 18 Columna A Línea 11
(hasta la línea 16)

MAYORITARIA
SUSTITUIR POR:
"Medidas que puedan ser reclamadas por hombres y mujeres, ligadas a la valoración del tiempo extra-laboral, están escasamente recogidas en los convenios colectivos. Y..."

ENMIENDA N°: 286
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 18 Columna A Línea 12
MAYORITARIA
Eliminar "La jornada a tiempo parcial voluntaria".

ENMIENDA N°: 287
U.R. DE EXTREMADURA
Página 18 Columna A Línea 12
(hasta línea 13)
MAYORITARIA
Suprimir la referencia a "la jornada a tiempo parcial voluntaria".

ENMIENDA N°: 288
FEDERACION DE COMERCIO
Página 18 Columna A Línea 12
MAYORITARIA
Desde "jornada diaria" añadir: "que puedan ser reclamadas por mujeres y hombres".

ENMIENDA N°: 289

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 18 Columna A Línea 16

MAYORITARIA

AÑADIR: a partir de convenios colectivos

"y en el caso de que se introdujeran en sectores donde nuestra presencia pueda garantizar un mínimo control sindical."

ENMIENDA N°: 290

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 18 Columna A Línea 18

MINORITARIA.

AÑADIR después del punto..."situación familiar y no sólo los horarios y calendarios, sino también la falta de estructura social que acoja todos los campos de actuación de la mujer (niños, ancianos, enfermos, etc.)".

ENMIENDA N°: 291

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 18 Columna A Línea 19

ASUMIDA

AÑADIR

Detrás de "productivas" lo siguiente:

"...de ahí la necesidad de vigilar que estas medidas no se utilicen en contra de los objetivos conseguidos..."

ENMIENDA N°: 292

C.S. DE EUSKADI

Página 18 Columna A Línea 27

MAYORITARIA

AÑADIR:

"Por ello es necesario la reivindicación desde el Sindicato en todos los foros de negociación, de la posibilidad de la reducción de la jornada de trabajo, la flexibilidad horaria de la jornada diaria sea voluntaria para todos/as trabajadores/as para asuntos propios, formación, dedicación sindical, política, etc., y siempre que se asegure la reincorporación del trabajador cuando éste lo desee."

ENMIENDA N°: 293

FEDERACION DEL METAL

Página 18 Columna A Línea 27

Mayoritaria

Añadir a continuación de la "humanización de la organización del trabajo es una reivindicación permanente pendiente":
Por ello es necesario la reivindicación desde el Sindicato en todos los foros de negociación, de la posibilidad del trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria de la jornada diaria sea voluntaria para todos/as trabajadores/as para asuntos propios, formación, dedicación sindical, Política, etc., con reglamentación de un tope de "10 años".

ENMIENDA N°: 294

COAN

Página 18 Columna A Línea 37

ASUMIDA

AÑADIR:

A partir de promoción de las mujeres, "e incluso a las nuevas necesidades surgidas con la aparición de estructuras familiares uniparentales, en las que la mujer tiene la responsabilidad total de atender las necesidades tanto físicas, económicas y afectivas de sus hijos".

ENMIENDA N°: 295

COAN

Página 18 Columna A Línea 37

ASUMIDA

INTRODUCIR ENTRE EL FIN DEL PÁRRAFO LÍNEA 37 Y SIGUIENTE PÁRRAFO.

Pero también es una polémica entre hombres y mujeres con una concepción diferente acerca de la necesidad de la reducción del tiempo de trabajo. Se ha reproducido como conflicto, cuando las mujeres trabajadoras en muchas ocasiones se han mostrado partidarias del contrato a tiempo parcial o de fijeza-discontinua frente al contrato fijo de jornada completa, siendo tachadas de "atrasadas " por sus compañeros.

Por contraposición las reducciones de jornadas conseguidas, (hay cientos de miles de personas trabajando menos de 40 horas) se traducen en los trabajadores masculinos, frecuentemente, en pluriempleo.

ENMIENDA N°: 296

COAN

Página 18 Columna A Línea 38

ASUMIDA

AÑADIR:

Por el hecho de que no se estaría resolviendo el problema fundamental del reparto de las tareas domésticas y familiares, sino que en el fondo contribuiría a perpetuar el papel de la mujer como máxima responsable del trabajo en casa"

ENMIENDA N°: 297

FEDERACION DE COMERCIO

Página 18 Columna A Línea 38 .

MAYORITARIA

Añadir: "esto tiene que ver con que la necesidad de buscar una nueva relación entre trabajo asalariado y no asalariado, una nueva armonía entre tiempos de vida y tiempos de trabajo, se sigue planteando como problema de las mujeres. Es necesario que las reivindicaciones relativas a la organización de los tiempos de trabajo y de vida, acordes con la participación de hombres y mujeres tanto en el trabajo asalariado como en el doméstico se plantea no como problemática femenina exclusivamente, sino como un problema político, social, socio-laboral y sindical, que

afecta al conjunto de los trabajadores tanto mujeres como hombres que rechazando la tradicional división sexual del trabajo necesitan una nueva organización del tiempo laboral, que les permita disponer del tiempo necesario para atender las tareas de cuidados y reproducción de la vida humana.

Al fin y al cabo, es cuestión de ajustar una vieja reivindicación del movimiento obrero: 8 horas para trabajar, 6 horas para el ocio, 8 horas para el descanso, pero incluyendo en las 8 horas de trabajo, parte del trabajo socialmente invisible que tradicionalmente han venido haciendo las mujeres.

ENMIENDA N°: 298

U.R. DE EXTREMADURA

Página 18 Columna A Línea 38

MAYORITARIA

Sustituir a partir de "... las responsabilidades familiares" por: "... pues todos estos instrumentos pueden llegar a convertirse en un obstáculo a la contratación y a la promoción de las mujeres, o incluso de cara al reparto de las responsabilidades familiares".

ENMIENDA N°: 299

U.R. DE ARAGON

Página 18 Columna A Línea 50

MAYORITARIA

AÑADIR:

En función del análisis de la situación real de las mujeres, lo objetivos de acción sindical que proponemos se centran en dos ejes ya conocidos:

Combatir las discriminaciones legales y objetivas (salarios inferiores, categorías femeninas, prohibición de realizar trabajos, etc).

Realizar propuestas de acción positiva que permitan alcanzar una situación de igualdad real y no solo formal con la desaparición de las discriminaciones más evidentes.

El primer aspecto es en el que más hemos avanzado por ser el más evidente y por existir los mecanismos jurídicos necesarios para su desaparición (art. 35 de la Constitución Española). Este terreno jurídico-legal es también en el que los trabajadores y trabajadoras el sindicato están habituados a moverse y a resolver todo tipo de problemas por lo que podemos decir que prácticamente todos los casos de discriminación flagrantes se han denunciado y han desaparecido, y aquellos que todavía subsisten dependen más del puro desconocimiento que de actitudes contrarias a la igualdad de trato hacia las mujeres.

Sin bajar la guardia en este terreno, la situación de crisis puede abrir de nuevo en este terreno "novedosas" propuestas discriminatorias, hemos llegado al pnto donde es imprescindible para seguir avanzando en la igualdad real de las mujeres, medidas que tengan en cuenta la discriminación invisible, es decir, que partan de la situación social real de discriminación de las mujeres, causa última de diferencias reales que no se reconocen como discriminitorias.

ENMIENDA N°: 300

FEDERACION DEL METAL

Página 18 Columna A Línea 51

Minoritaria

Se plantea la división en dos partes de la Enmienda 13 para incluirla en dos apartados distintos de la Ponencia.

ENMIENDA N°: 301

FEDERACION DEL METAL

Página 18 Columna A Línea 51

Mayoritaria

Añadir nuevo apartado dentro del punto 2.2.:

Se trata de un problema que, en la práctica, está mucho más extendido de lo que parece, como claramente indican las encuestas realizadas sobre el tema. El hecho de que, en casi todos los casos, sean las mujeres las víctimas del acoso sexual laboral, pone de relieve que se está ante otro obstáculo a la plena y libre integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Y, de este modo, el acoso es otro exponente de las mayores dificultades que encuentran las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

En el acoso se manifiestan las relaciones de poder existentes en los centros de trabajo y, también, en la propia sociedad. De ahí que el problema sea mucho más profundo, pues no se limita al ámbito laboral, sino que es un reflejo de una cultura machista firmemente establecida en la sociedad.

En momentos como los actuales, con un fortísimo aumento de la contratación temporal, con una mayor competitividad en el mercado laboral, con el mayor poder del empresario en las relaciones laborales y la menor capacidad de defensa de los trabajadores y trabajadoras, en especial en las pequeñas empresas, el acoso sexual cobra especial agudeza.

El acoso sexual en el trabajo comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella. Esto es, abarca muy distintos supuestos, de diferente entidad y gravedad, por lo cual el tipo de sanción debe graduarse.

Es decir, el acoso ha de ser delimitado según la gravedad de la conducta de que se trate y de quién sea el sujeto agresor; no es lo mismo el realizado por el empresario, o por personas jerárquicamente superiores, donde media el chantaje, y que

condicionana la situación laboral, que el efectuado por compañeros, sin relación de jerarquía.

Pues bien, pese a la magnitud del problema de acoso, no existe una legislación adecuada sobre el tema. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2., y la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en el artículo 63.1, recogen la "protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

Ahora bien, en la práctica, dicha legislación deviene insuficiente. De ahí que deba ser la negociación colectiva la que vaya regulando diferentes aspectos relacionados con la prevención y la sanción del acoso sexual en el trabajo, incluyendo medidas eficaces y aptas -sindicales, jurídicas...- para el tipo de infracción de que se trate, guardando siempre la proporcionalidad entre la gravedad de la infracción y el sujeto agresor, y la sanción a imponer en cada caso.

En cualquier caso, la negociación colectiva debe cuidar dos aspectos problemáticos:

- en ningún caso, la sanción debe recaer en la persona acosada,

NOTA ADICIONAL:

"La Conferencia de Hombres y Mujeres de la Federación del Metal aprobó ésta enmienda con la recomendación de que en el marco de la Conferencia Confederal se promueva una redacción transaccional a la misma para lograr una redacción más clarificadora en cuanto a las vías y ámbitos en los que debemos promover medidas y sanciones contra el acoso sexual en el trabajo, y en cuanto a las diferencias existentes en las consecuencias del acoso sexual dependiendo de quien lo ejerce".

"Igualmente en cuanto a donde se debe incluir los contenidos de la enmienda".

-la vía disciplinaria supone dar un mayor poder a los empresarios en el área de las relaciones interpersonales, lo cual puede ser negativo en determinadas circunstancias. Es por ello que los procesos de denuncia de acoso, investigación de los hecho denunciados y posible sanción, deben realizarse con el necesario sigilo pero también con suficiente transparencia, mediante el control del Comité de Empresa y/o delegadas y delegados de personal, para que la decisión final del empresario no sea unilateral e injusta.

Y todo ello, al margen de otras vías jurídicas distintas de la laboral, si se considera más conveniente, que permitan, alternativamente, la posibilidad de demandas. Nos referimos a la inclusión del acoso en el Código Penal que, en los casos de acoso por parte de los empresarios, puede ser, quizás, más efectivas.

Por último, es fundamental la labor ideológica que desde nuestro Sindicato, y fundamentalmente desde las Secretarías de la Mujer, debemos realizar, por un lado hacia las mujeres, con el objetivo

de su autoafirmación y, por otro, hacia los hombres, para que cada vez más, estas conductas sean rechazadas socialmente. La prevención de este riesgo es el auténtico reto y ella debe ocupar un lugar prioritario en la solución del problema del acoso.

ENMIENDA N°: 302

COAN

Página 18 Columna A Línea 51

ASUMIDA (TRASLADADA A LA PARTE PROPOSITIVA)

AÑADIR: "Debido a la situación discriminatoria que sufre, en la inmensa mayoría de los casos, la acosada/o se hace necesario corregir esta realidad, por este motivo proponemos entre otros: LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

ENMIENDA N°: 303

U.R. DE MURCIA

Página 18 Columna A Línea 51

ASUMIDA

En el Apartado ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, en el párrafo que Comienza... La Via Disciplinaria, modificar Comité de Empresa y/o Delegadas y Delegados de Personal, por Reperesentates de los Trabajadores/as.

ENMIENDA N°: 304

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 18 Columna A Línea 51

ASUMIDA

Añadir un nuevo apartado: ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se trata de un problema que, en la práctica, está mucho más extendido de lo que parece, como claramente indican las encuestas realizadas sobre el tema. El hecho de que, en casi todos los casos, sean las mujeres las víctimas del acoso sexual laboral, pone de relieve que se está ante otro obstáculo a la plena y libre integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Y, de este modo, el acoso es otro exponente de las mayores dificultades que encuentran las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

En el acoso se manifiestan las relaciones de poder existentes en los centros de trabajo y, también, en la propia sociedad. De ahí que el problema sea mucho más profundo, pues no se limita al ámbito laboral, sino que es un reflejo de una cultura machista firmemente establecida en la sociedad.

En momentos como los actuales, con un fortísimo aumento de la contratación temporal, con una mayor competitividad en el mercado laboral, con el mayor poder del empresario en las relaciones laborales y la menor capacidad de defensa de los trabajadores y trabajadoras, en especial en las pequeñas empresas, el acoso sexual cobra especial agudeza.

El acoso sexual en el trabajo comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella. Esto es, abarcan distintos supuestos de diferente entidad y gravedad, por lo cual el tipo de sanción debe graduarse.

Es decir, el acoso ha de ser delimitado según la gravedad de la conducta de que se trata y de quién sea el sujeto agresor: no es lo mismo el realizado por el empresario, o por personas jerárquicamente superiores, donde media el chantaje, y que condicionan la situación laboral, que el efectuado por compañeros sin relación de jerarquía.

Pues bien, pese a la magnitud del problema del acoso, no existe una legislación adecuada sobre el tema. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2 y la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en el artículo 63.1 recogen la "protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Ahora bien, en la práctica, dicha legislación deviene insuficientemente. De ahí que deba ser la negociación colectiva la que vaya regulando diferentes aspectos relacionados con la prevención y la sanción del acoso sexual en el trabajo, incluyendo medidas eficaces y aptas -sindicales, jurídicas...- para el tipo de infracción de que se trate, guardando siempre la proporcionalidad entre la gravedad de la infracción y el sujeto agresor, y de la sanción a imponer en cada caso.

En cualquier caso, la negociación colectiva debe cuidar dos aspectos problemáticos:

- En ningún caso la sanción debe recaer en la persona acosada.
- La vía disciplinaria supone dar un mayor poder a los empresarios en el área de las relaciones interpersonales, lo cual puede ser negativo en determinadas circunstancias. Es por ello que los procesos de denuncia de acoso, investigación de los hechos denunciados y posible sanción, deben realizarse con el necesario sigilo pero también con suficiente transparencia, mediante el control del Comité de Empresa y/o delegadas y delegados de personal, para que la decisión final del empresario no sea unilateral e injusta.

Y todo ello, al margen de otras vías jurídicas distintas de la laboral, si se considera más conveniente, que permitan, alternativamente, la posibilidad de demandas. Nos referimos a la inclusión del acoso en el Código Penal que, en los casos de acoso por parte de los empresarios, pueden ser, quizás, más efectivas.

Por último, es fundamental la labor ideológica que desde nuestro Sindicato, y fundamentalmente desde las Secretarías de la Mujer, debemos realizar, por un lado hacia las mujeres, con el objetivo de su autoafirmación y, por otro, hacia los hombres, para que cada vez más, estas conductas sean rechazadas socialmente. La prevención de este riesgo es el auténtico reto y ella debe ocupar un lugar prioritario en la solución del problema del acoso.

ENMIENDA N°: 305

C.S. DE CC.OO.

Página 18 Columna A Línea 51

ASUMIDA POR LA PONENCIA Y POR: U.R. DE ARAGON, U.R. DE LA RIOJA, U.R. DE ASTURIAS, FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD., C.S. DE LES ILLES BALEARS

MAYORITARIA POR: FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA, FEDERACION DE ENSEÑANZA, FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS, U.R. DE CASTILLA-LEON, C.S. DE EUSKADI, S.N. DE GALICIA, FEDERACION DE COMERCIO

MINORITARIA POR: FEDERACION DE BANCA Y AHORRO
AÑADIR un nuevo apartado

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se trata de un problema que, en la práctica, está mucho más extendido de lo que parece, como claramente indican las encuestas realizadas sobre el tema. El hecho de que, en casi todos los casos, sean las mujeres la víctimas del acoso sexual laboral, pone de relieve que se está ante otro obstáculo a la plena y libre integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Y, de este modo, el acoso es otro exponente de las mayores dificultades que encuentran las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

En el acoso se manifiestan las relaciones de poder existentes en los centros de trabajo y, también, en la propia sociedad. De ahí que el problema sea mucho más profundo, pues no se limita al ámbito laboral, sino que es un reflejo de una cultura machista firmemente establecida en la sociedad.

En momentos como los actuales, con un fortísimo aumento de la contratación temporal, con una mayor competitividad en el mercado laboral, con el mayor poder del empresario en las relaciones laborales y la menor capacidad de defensa de los trabajadores y trabajadoras, en especial en las pequeñas empresas, el acoso sexual cobra especial agudeza.

El acoso sexual en el trabajo comprende una diversidad de supuesto, que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella. Esto es, abarca muy distintos supuestos, de diferente entidad y gravedad, por lo que el tipo de sanción debe graduarse.

Es decir, el acoso ha de ser delimitado según la gravedad de la conducta de que se trata y de quien sea el sujeto agresor: no es lo mismo el realizado por el empresario o por personas jerárquicamente superiores, donde media el chantaje, y que condicionan la situación laboral que el efectuado por compañeros, sin relación de jerarquía.

Pues bien, pese a la magnitud del problema del acoso, no existe una legislación adecuada sobre el tema. El Estatuto de los trabajadores, en su artículo 4.2, y la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en el artículo 63.1, recogen la "protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual". Ahora bien en la práctica, dicha legislación devienen insuficien-

tes. De ahí que deba ser la negociación colectiva la que vaya regulando diferentes aspectos relacionados con la prevención y la sanción del acoso sexual en el trabajo, incluyendo medidas eficaces y aptas - sindicales, jurídicas, ...-para el tipo de infracción que se trate, guardando siempre la proporcionalidad entre la gravedad de la infracción, y el sujeto agresor, y la sanción a imponer en cada caso.

En cualquier caso la negociación colectiva debe cuidar dos aspectos problemáticos:

- En ningún caso la sanción debe recaer en la persona acosada.

- Por lo que supone, la vía disciplinaria de incrementar el poder de los empresarios en el área de las relaciones laborales y debido, a que un gran número de casos de acoso sexual se producen en las pequeñas y medianas empresas, donde la representación sindical es escasa o inexistente, y que la mayor parte de ellos, suele cometerse desde posesiones económicas de fuerza (jefes y propietarios de empresas), no es muy aconsejable el dotar a la empresa de competencias sancionadoras claras en este tema.

Al mismo tiempo, hay que profundizar en otras vías jurídicas como la penal. Y además de precisar en tipos delictivos específicos de acoso sexual, es más inmediata la necesidad de hacer efectivas los tipos legales existentes (insultos, malos tratos verbales y físicos, abusos deshonestos,...) no solo con un acceso real de la acosada a la justicia, sino que se manifieste socialmente la repulsa a unas actitudes reprobadas jurídicamente.

Por último, es fundamental la labor ideológica que desde nuestro Sindicato y fundamentalmente desde la Secretaría de la Mujer, debemos realizar, por un lado hacia las mujeres, con el objetivo de su autoafirmación y, por otro, hacia los hombres, para que cada vez más, estas conductas sean rechazadas socialmente. La prevención de este riesgo es el auténtico reto y ello debe ocupar un lugar prioritario en la solución del problema del acoso.

ENMIENDA N°: 306

FEDERACION DEL METAL

Página 18 Columna A Línea 51

Mayoritaria

Se plantea dos Enmiendas a la Enmienda 13.

ENMIENDA N°: 307

COAN

Página 18 Columna A Línea 51

ASUMIDA

AÑADIR UN NUEVO APARTADO:

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se trata de un problema que, en la práctica, está mucho más extendido de lo que parece, como claramente indican las encuestas realizadas sobre el tema. El hecho de que, en casi todos los casos, sean las mujeres las víctimas del acoso sexual laboral,

pone de relieve que se está ante otro obstáculo a la plena y libre integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Y, de este modo, el acoso es otro exponente de las mayores dificultades que encuentran las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

En el acoso se manifiestan las relaciones de poder existentes en los centros de trabajo, y también, en la propia sociedad. De ahí que el problema sea mucho más profundo, pues no se limita al ámbito laboral, sino que es un reflejo de una cultura machista firmemente establecida en la sociedad.

En momentos como los actuales, con un fortísimo aumento de la contratación temporal, con una mayor competitividad en el mercado laboral, con el mayor poder del empresario en las relaciones laborales y la menor capacidad de defensa de los trabajadores y trabajadoras, en especial en las pequeñas empresas, el acoso sexual cobra especial agudeza.

El acoso sexual en el trabajo comprende una diversidad de supuestos, que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella. Esto es, abarca muy distintos supuestos, de diferente entidad y gravedad, por lo que el tipo de sanción debe graduarse.

Es decir, el acoso ha de ser delimitado según la gravedad de la conducta de que se trata y de quien sea el sujeto agresor: no es lo mismo el realizado por el empresario, o por personas jerárquicamente superiores, donde media el chantaje, y que condicionan la situación laboral, que el efectuado por compañeros, sin relación de jerarquía.

Pues bien, pese a la magnitud del problema del acoso, no existe una legislación adecuada sobre el tema. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2, y la ley de Funcionarios Civiles del Estado, en el artículo 63.1, recogen la "protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

Ahora bien, en la práctica, dicha legislación deviene insuficiente. De ahí que deba ser la negociación colectiva la que vaya regulando diferentes aspectos relaciones con la prevención y la sanción del acoso sexual en el trabajo, incluyendo medidas eficaces y aptas-sindicales, jurídicas... para el tipo de infracción de que se trate, guardando siempre la proporcionalidad entre la gravedad de la infracción y el sujeto agresor, y la sanción a imponer en cada caso.

En cualquier caso, la negociación colectiva debe cuidar dos aspectos problemáticos:

En ningún caso la sanción debe recaer en la persona acosada. Lo que supone la vía disciplinaria de incrementar el poder de los empresarios en el área de las relaciones laborales y debido a que un gran número de casos de acoso sexual se producen en las pequeñas y medianas empresas, donde la representación sindical y comités de empresa es escasa e inexistente, y que la mayor

parte de ellos, suelen cometerse desde posiciones económicas de fuerza (jefes, y propietarios de empresas), no es muy aconsejable el dotar a la empresa de competencias sancionadoras claras en este tema.

Sería necesario, en cambio, que sea la propia empresa la interesada económicamente en que no exista acoso sexual, porque se ha gravado. Para ello, deben instrumentarse los mecanismos legales para que se responsabilice económicamente (gastos médicos, judiciales, responsabilidad civil subsidiaria, etc...) de los casos de acoso sexual que se produzcan por parte de su personal o en un centro de trabajo de la misma.

Al mismo tiempo, hay que profundizar en otras vías jurídicas como la penal y además de precisar en tipos delictivos específicos de acoso sexual, es más inmediata la necesidad de hacer efectivas los tipos legales existentes (insultos, malos tratos verbales y físicas, abusos deshonestos...) no solo con un acceso real de la acosada a la justicia, sino que se manifieste socialmente la repulsa a mas actitudes reprobadas jurídicamente.

Por último, es fundamental la labor ideológica que desde nuestro Sindicato y fundamentalmente desde las Secretarías de la Mujer, debemos realizar, por un lado hacia las mujeres, con el objetivo de su autoafirmación y, por otro, hacia los hombres, para que cada vez más, estas conductas sean rechazadas socialmente. La prevención de este riesgo es el auténtico reto y ello debe ocupar un lugar prioritario en la solución del problema del acoso.

ENMIENDA N^o: 308

FEDERACION DE CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO

Página 18 Columna A Línea 51

TRANSACCIONAL

AÑADIR

-PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DIFERENCIAS HOMBRE/MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Del propio principio de igualdad deriva, al tiempo, la necesidad de tratar igual a los iguales y desigual a los que la realidad demuestra como desiguales; ese tratamiento desigual no sólo está permitido por la Constitución, sino exigido por ella, en concreto en el art. 9.2 que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre los ciudadanos.

Aquellas formas o normas que tratan desigualmente a las mujeres y cuyo objetivo es conseguir la igualdad esencial o real, son perfectamente constitucionales, por el contrario, algunas medidas formalmente neutras o iguales, que producen efectos discriminatorios en contra de las mujeres, son inconstitucionales, son las llamadas "discriminaciones indirectas".

Entendemos por discriminación directa aquellas normas o actuaciones que directamente otorgan un trato diferente y desfavorables a las mujeres, en función exclusiva de su sexo. Por discriminación indirecta, entendemos aquellas normas o actuaciones que de forma encubierta y bajo la apariencia de ser formalmente neutras, producen resultados perjudiciales para un colectivo determinado que se encuentra en posición de inferioridad laboral o social, en este caso las mujeres.

Por otra parte, se hace necesario reconocer la existencia de diferencias hombre-mujer en el mundo del trabajo, diferencias en cuanto a los objetivos laborales que cada colectivo plantea, diferencias en cuanto al entorno social en el que se desarrolla el trabajo; en definitiva, las mujeres tienen un comportamiento laboral diferente, con unas expectativas y una escala de valores distintas.

Estas diferencias están fundamentadas en tradiciones culturales de carácter secular, que han atribuido roles sociales diferentes a los hombres y a las mujeres.

Junto al tiempo de jornada laboral, y el añadido en los desplazamientos al centro de trabajo, hay que añadir que la distribución del tiempo de trabajo, los horarios prefijados con carácter general, los períodos de vacaciones e incluso los requisitos exigidos para la conclusión de la vida laboral, reflejan la concepción masculina del trabajo, más adaptada a los ritmos sociales/culturales del hombre que a los de la mujer. Es, en definitiva, una organización temporal del trabajo que no contempla ni permite atender las necesidades personales de los trabajadores en relación con su situación familiar. Este es un tema importante porque muchas veces conduce a que haya mujeres que no se puedan incorporar a la actividad laboral o que la abandonen en determinados períodos de su vida.

Aunque la demanda de reducir los tiempos de trabajo es una reivindicación general de nuestro sindicato, que de conseguirse tendría innegables efectos beneficiosos para el conjunto de los trabajadores, hombres y mujeres, podemos afirmar que mayoritariamente esta reivindicación prende con mayor fuerza entre el colectivo femenino.

Igualmente, la revalorización del llamado "tiempo social", el necesario para atender las necesidades familiares y el cuidado de los otros, se convierte en una reivindicación generalmente femenina, de las mujeres trabajadoras, que siempre tienen "hambre de tiempo" para poder compatibilizar su actividad laboral, a veces también su proyección sindical o política, con las otras tareas, las que son necesarias cumplir en la atención de las responsabilidades familiares (responsabilidades que reclamamos sean compartidas pero que siguen estando fundamental o exclusivamente en manos de las mujeres).

ENMIENDA N°: 309

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 18 Columna A Línea 51

(texto asumido por la ponencia)

A partir de "sin relacion de jerarquia" se incorporaria al Apartado 7 de la pag. 26.

ENMIENDA N°: 310

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 18 Columna A Línea 51

(del texto asumido por la ponencia)

Añadir al finalizar el parrafo 4°: "agravandose las sanciones cuando el acoso sea realizado por el empresario o por personas jerarquicamente superiores, donde medie el chantaje y condicionen la situacion laboral".

Y suprimir el parrafo 5°.

ENMIENDA N°: 311

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 18 Columna A Línea 51

MINORITARIA

AÑADIR: "Debido a la situación discriminatoria que sufre, en la inmensa mayoría de los casos, la acosada/o se hace necesario corregir esta realidad, por este motivo proponemos entre otros: LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

ENMIENDA N°: 312

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 18 Columna A Línea 51

ASUMIDA

AÑADIR un nuevo apartado con el siguiente texto:

"ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO"

Se trata de un problema que, en la práctica, está mucho más extendido de lo que parece, como claramente indican las encuestas realizadas sobre el tema. El hecho de que, en casi todos los casos, sean las mujeres las victimas del acoso sexual laboral, pone de relieve que se está ante otro obstáculo a la plena y libre integración de las mujeres en el mercado del trabajo. Y, de este modo, el acoso es otro exponente de las mayores dificultades que encuentran las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

En el acoso se manifiesta las relaciones de poder existentes en los centros de trabajo y, también, en la propia sociedad. De ahí que el problema sea mucho más profundo, pues no se limita al ámbito laboral, sino que es un reflejo de una cultura machista firmemente establecida en la sociedad.

En momentos como los actuales, con un fortísimo aumento de la contratación temporal, con una mayor competitividad en el mercado laboral, con el mayor poder del empresario en las relaciones laborales y la menor capacidad de defensa de los trabajadores y trabajadoras, en especial en las pequeñas empresas, el acoso sexual cobra especial agudeza.

El acoso sexual e el trabajo comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella. Esto es, abarca muy distintos supuestos, de diferente entidad y gravedad, por lo cual el tipo de sanción debe graduarse.

Es decir, el acoso ha de ser delimitado según la gravedad de la conducta de que se trate y de quien sea el sujeto agresor: no es lo mismo el realizado por el empresario, o por personas jerárquicamente superiores, donde media el chantaje, y que condicionan la situación laboral, que el efectuado por compañeros, sin relación de jerarquía.

Pues bien, pese a la magnitud del problema del acoso, no existe una legislación adecuada sobre el tema. El Estatuto de los Trabajadores, en su art. 4.2 y la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en su art. 63.1 recogen la "protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".

Ahora bien, en la práctica, dicha legislación deviene insuficiente. De ahí que deba de ser la negociación colectiva la que vaya regulando diferentes aspectos relacionados con la prevención y la sanción del acoso sexual en el trabajo, incluyendo medidas eficaces y aptas -sindicales, jurídicas.- para el tipo de infracción de que se trate, guardando siempre la proporcionalidad entre la gravedad de la infracción y el sujeto agresor y la sanción a imponer en cada caso.

En cualquier caso, la negociación colectiva debe cuidar dos aspectos problemáticos:

- En ningún caso la sanción debe caer en la persona acosada.
- La vía disciplinara supone dar un mayor poder a los empresarios en el área de las relaciones interpersonales, lo cual puede ser negativo en determinadas circunstancias.

Es por ello que los procesos de denuncia de acoso, investigación de los hechos denunciados y posible sanción, deben realizarse con el necesario sigilo pero también con suficiente transparencia, mediante el control del Comité de Empresa y/o Delegados y Delegadas de Personal, para que la decisión final del empresario no sea unilateral e injusta.

Y todo ello, al margen de otras vías jurídicas distintas de la laboral, si se considera más conveniente, que permitan alternativamente, la posibilidad de demandas. Nos referimos a la inclusión del acoso en el Código Penal, que en los casos de acoso por parte de los empresarios, pueden ser quizás más efectivas.

Por último, es fundamental la labor ideológica que desde nuestro sindicato, y fundamentalmente desde las Secretarías de la Mujer, debemos realizar, por un lado hacia las mujeres, con el objetivo de su autoafirmación y, por otro, hacia los hombres, para que cada vez más, estas conductas sean rechazadas socialmente. La prevención de este riesgo es el auténtico reto y ella debe ocupar un lugar prioritario e la solución del problema del acoso, con un especial seguimiento de las situaciones que se puedan dar en la pequeña y mediana empresa, haciendo llegar la máxima información de actuaciones a seguir cuando se den estos casos y que nadie deje de denunciarlos por no saber como hacerlo."

ENMIENDA N°: 313

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 18 Columna A Línea 51

ENMIENDA A LA ENMIENDA N°:

ASUMIDA POR LA PONENCIA

1. Añadir donde corresponda:

"En las situaciones de acosos sexual por parte del empresario/a al trabajador/a sea tipificado por la ley 7/Abril/n° 8/1988, de infracciones y sanciones del orden social, considerándola a todos los efectos como infracción muy grave en concordancia con el artículo 8.11 y 8.12".

2. Añadir al finalizar el párrafo 4°:

"Agravándose las sanciones cuando el acoso realizado por el empresario o por personas jerárquicamente superiores, donde medie el chantaje y condicione la situación laboral"

3. Suprimir el párrafo 5.

4. Al final de párrafo 5° ..."sin relación de jerarquía". Se incorporaría al apartado 7 de la página 26.

ENMIENDA N°: 314

FEDERACION DEL CAMPO

Página 18 Columna A Línea 51

ENMIENDA A LA ENMIENDA N°: ***

ASUMIDA POR LA PONENCIA

SUSTITUIR en el párrafo 10: "...mediante control del Comité de Empresa y/o delegadas/os de personal..."

POR: "...mediante control de los representantes legales de los trabajadores/as..."

ENMIENDA N°: 315

S.N. DE GALICIA

Página 18 Columna A Línea 53

MAYORITARIA

SUSTITUIR: El enunciado del 2.3. por:

"La acción positiva, instrumento para alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva"

ENMIENDA N°: 316
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 18 Columna A Línea 55
MINORITARIA.
AÑADIR..."De mujeres y hombres."

ENMIENDA N°: 317
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 18 Columna A Línea 56

Añadir como introducción: En función del análisis de la situación real de las mujeres los objetivos de acción sindical que proponemos se centran en dos ejes ya conocidos:

Combatir las discriminaciones reales y objetivas (salarios inferiores, categorías femeninas, prohibición de realizar trabajos, etc.).

Realizar propuestas de acción positiva que permitan alcanzar una situación de igualdad real y no solo formal con la desaparición de las discriminaciones más evidentes.

El primer aspecto es en el que más hemos avanzado por ser el más evidente y por existir los mecanismos jurídicos necesarios para su desaparición (art. 35 Constitución). Este terreno jurídico legal es también en el que los trabajadores y trabajadoras del sindicato están habituados a moverse y a resolver todo tipo de problemas, por lo que podemos decir que prácticamente todos los casos de discriminación fragantes se han denunciado y han desaparecido, y aquellos que todavía subsisten dependen más del puro desconocimiento que de actitudes contrarias a la igualdad de trato hacia las mujeres.

Sin bajar la guardia en este terreno, la situación de crisis puede abrir de nuevo "novedosas" propuestas discriminatorias. Hemos llegado al punto donde es imprescindible para seguir avanzando en la igualdad real de las mujeres medidas que tengan en cuenta la discriminación invisible, es decir, que partan de la situación social real de discriminación de las mujeres. Causa última de diferencias reales que no se reconocen como discriminatorias.
Asumida

ENMIENDA N°: 318
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 18 Columna B Línea 60
MAYORITARIA

Añadir a partir de "...empresas":
", como primer paso para alcanzar el objetivo de combatir la discriminación en el seno de la sociedad".

ENMIENDA N°: 319

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 19 Columna A Línea 15

MAYORITARIA

Sustituir "proporcional" por "proporcional como mínimo".

ENMIENDA N°: 320

U.R. DE ARAGON

Página 19 Columna A Línea 15

MAYORITARIA

Sustituir "proporcional" por "proporcional como mínimo"

ENMIENDA N°: 321

COAN

Página 19 Columna A Línea 24

ASUMIDA

AÑADIR:

Después de "de vida". "trabajo y comportamientos", del componente mayoritario...

ENMIENDA N°: 322

COAN

Página 19 Columna A Línea 26

MINORITARIA

AÑADIR: "Además de las medidas tendentes a implicar a los hombres con el reparto equitativo de las labores domésticas y de atención a los familiares que propicien que la mujer se incorpore a las organizaciones y empresas."

ENMIENDA N°: 323

COAN

Página 19 Columna A Línea 31

SUSTITUIR:

Desde "tareas" y añadir: "y evaluación de las mismas que aplique criterios objetivos y de equidad"

ENMIENDA N°: 324

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 19 Columna A Línea 45

(hasta la línea 51)

MAYORITARIA TRANSACCIONAL

Sustituir por: "Para llevar a efecto un programa de acción positiva es imprescindible la implicación de la organización empresarial y para que cumpla sus objetivos con una perspectiva sindical y feminista, es también imprescindible la implicación de los representantes de las organizaciones sindicales, partiendo de las Secciones sindicales y de las propias trabajadoras".

ENMIENDA N°: 325

COAN

Página 19 Columna A Línea 45
(hasta la línea 51)

ASUMIDA

SUSTITUIR EL PARRAFO POR LO SIGUIENTE:

Para llevar a efecto un programa de acción positiva es imprescindible implicar a la organización empresarial, y para que cumpla sus objetivos con una perspectiva sindical y feminista, es también imprescindible la implicación de las organizaciones sindicales, partiendo de las secciones sindicales, y de las propias trabajadoras.

ENMIENDA N°: 326

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 19 Columna A Línea 57

Mayoritaria.

Suprimir: "en sentido contrario".

ENMIENDA N°: 327

COAN

Página 19 Columna A Línea 57

ASUMIDA

ELIMINAR:

"En sentido contrario".

ENMIENDA N°: 328

FEDERACION DEL METAL

Página 19 Columna A Línea 57

Mayoritaria

Añadir entre la línea 57 y 58:

Consideramos necesario apoyar y estimular, mediante incentivos el diseño y aplicación de planes de acción positiva llevadas a cabo por empresas y sindicatos en el marco de la Negociación Colectiva.

ENMIENDA N°: 329

C.S. DE EUSKADI

Página 19 Columna A Línea 57

MAYORITARIA

AÑADIR ENTRE LA LINEA 57 Y 58:

Consideramos necesario apoyar y estimular, mediante incentivos el diseño y aplicación de planes de acción positiva llevadas a cabo por empresas y sindicatos en el marco de la negociación colectiva.

ENMIENDA N°: 330
COAN
Página 19 Columna B Línea 47
(y línea 60)
MINORITARIA
Cambiar la palabra "queramos" por "debamos"

ENMIENDA N°: 331
U.R. DE LA RIOJA
Página 20 Columna A Línea 16
ASUMIDA
Añadir un punto:
Inclusión de una campaña afiliativa, sobre todo en los sindicatos donde hay una carencia de afiliación femenina, como mecanismo de acción positiva.

ENMIENDA N°: 332
FEDERACION DE COMERCIO
Página 20 Columna A Línea 16
MAYORITARIA
Añadir un punto: Inclusión de una campaña afiliativa, sobre todo en los sindicatos donde hay una carencia de afiliación femenina, como mecanismos de Acción Positiva.

ENMIENDA N°: 333
C.S. DE EUSKADI
Página 20 Columna A Línea 48
MAYORITARIA
ELIMINAR el párrafo que va de la línea 48 a la 53.

ENMIENDA N°: 334
FEDERACION DEL METAL
Página 20 Columna A Línea 49
Mayoritaria
Eliminar: "Suficientemente la mayoría de los".

ENMIENDA N°: 335
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 20 Columna B Línea 8
MINORITARIA
Suprimir: "significativamente".

ENMIENDA N°: 336
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 20 Columna B Línea 8
Suprimir: significativamente.
Asumida

ENMIENDA N°: 337
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 20 Columna B Línea 8
ASUMIDA
Suprimir: "significativamente".

ENMIENDA N°: 338
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 20 Columna B Línea 15
MAYORITARIA

Añadir: "La proporcionalidad de hombres y mujeres en la elaboración de las listas, se orientará en relación, no solamente a la composición de nuestra afiliación, sino a la del colectivo de trabajadores y trabajadoras del centro y/o empresa.

ENMIENDA N°: 339
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 20 Columna B Línea 23
Añadir después de ... empleo de las mujeres, "en mayor o menor medida dependiendo de los sectores".
Asumida

ENMIENDA N°: 340
COAN
Página 20 Columna B Línea 24
MAYORITARIA
SUSTITUIR DE LA LINEA 24 A LA 31. TEXTO ALTERNATIVO:
"Diversas estadísticas y estudios realizados ponen en evidencia que incluso en los períodos de expansión económica no se ha aprovechado suficiente las acciones para eliminar o reducir la discriminación".

ENMIENDA N°: 341
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 20 Columna B Línea 24
(hasta la línea 31)
MAYORITARIA
Carácter: Sustitución
"Diversas estadísticas y estudios realizados ponen en evidencia que el periodo de expansión económica de los últimos años ha permitido la consecución de un mayor nivel de vida para toda la población, pero no lo hemos aprovechado para eliminar o reducir las discriminaciones de todo tipo que se han mantenido inalterables".

ENMIENDA N°: 342
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 20 Columna B Línea 24
(hasta la línea 27)
Minoritaria.

Sustituir por: "Diversas estadísticas realizadas ponen en evidencia que habiendo mejorado la situación laboral de las mujeres en un periodo de expansión económica que ha permitido la consecución de un mayor nivel de vida para toda la población, sin embargo no lo hemos aprovechado para eliminar o reducir las discriminaciones de todo tipo.

ENMIENDA N°: 343
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 20 Columna B Línea 26
TRANSACCIONAL
Añadir a continuación de "...la situación laboral de las mujeres no ha mejorado..." "...los suficiente"

ENMIENDA N°: 344
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 20 Columna B Línea 26
Incluir la palabra "significativamente" entre "no ha mejorado" y "Los últimos años".
Asumida

ENMIENDA N°: 345
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 20 Columna B Línea 60
MINORITARIA.
Apartado Medidas Concretas. AÑADIR...."Cursos periódicos de formación:
- formación Continuada (para modificar el mercado de trabajo).
- formación reglada (buscando un prototipo educación niño/a).
- formación ocupacional (para tener las mismas alternativas).
- promoción de Empleo (para anular la discriminación indirecta).

ENMIENDA N°: 346
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 20 Columna B Línea 60

Añadir: En resumen, estas medidas concretas conforman el Programa de Acción Positiva (recogido en el punto 4) que proponemos ha de ser asumido por CCOO, impulsado y adecuado a cada ámbito de negociación por la Secretaria de la Mujer correspondiente e incluido como un eje necesario de nuestra estrategia de acción sindical y negociación colectiva.
Asumida

ENMIENDA N°: 347
FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL
Página 20 Columna B Línea 60
ASUMIDA

Añadir al apartado de Medidas concretas:

Establecer cursos periódicos de Formación.

- Formación continuada (para modificar el mercado de trabajo)
- Formación Reglada (buscando un prototipo educacional niño/niña)
- Formación ocupacional (para tener las mismas alternativas trabajadores y trabajadoras).
- Promoción de empleo (para anular la discriminación indirecta)

ENMIENDA N°: 348
U.R. DE ARAGON
Página 20 Columna B Línea 60
MAYORITARIA
Añadir al final de la página 20

En resumen, estas medidas concretas conforman el Programa de Acción Positiva (recogida en el punto 4) que proponemos ha de ser asumido por Comisiones Obreras, impulsado y adecuado a cada ámbito de negociación por la Secretaria de la Mujer correspondiente e incluido como un eje necesario de nuestra estrategia de acción sindical y negociación colectiva.

ENMIENDA N°: 349
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 21 Columna A Línea 1
(Páginas 21 y 22)
MAYORITARIA.

Sustituir todo el ap. 3 del documento por: "Dentro de la dinámica de construcción de un nuevo tipo de sociedad donde no haya discriminación sexual, hombres y mujeres tienen que estar unidos y trabajar codo con codo para una sociedad igualitaria, sin discriminaciones de ningún tipo.

El crear una parcela sólo para mujeres, para tratar su problemática particular, es olvidar que la tarea es de todas las personas y es tan negativo como que cualquier secretaria fuera sólo para hombres.

Por tanto, se propone la desaparición de las secretarias de la mujer, la cual se da como un fenómeno de discriminación de la mujer en un mundo machista."

ENMIENDA N°: 350
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 21 Columna A Línea 6
MAYORITARIA

Intercalar a continuación de "Sindicato:" y ya desde entonces"...

ENMIENDA N°: 351

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 21 Columna A Línea 6

Minoritaria.

Añadir: "... y era, ya desde entonces un movimiento..."

ENMIENDA N°: 352

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 21 Columna B Línea 29

MAYORITARIA

Sustituir "a nivel nacional" por "confederal estatutaria"

ENMIENDA N°: 353

COAN

Página 21 Columna B Línea 29

ASUMIDA

Cambiar "nacional" por "estatal"

ENMIENDA N°: 354

U.R. DE MURCIA

Página 21 Columna B Línea 42

MAYORITARIA

Ampliar: Derogación R. D. que regula la Relación Laboral del Servicio Domestico.

ENMIENDA N°: 355

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 22 Columna A Línea 9

ASUMIDA

Añadir: y nuestro sindicato.

ENMIENDA N°: 356

USMR

Página 22 Columna A Línea 9

MINORITARIA

AÑADIR:

Esta situación se ha conseguido por, entre otras cosas, la relación de las Secretarías de la Mujer con el Movimiento Feminista asumiendo sus contenidos, que nos han llevado a participar en todas las actividades importantes del mismo y debe seguir siendo un objetivo fundamental.

ENMIENDA N°: 357

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 22 Columna A Línea 9

Añadir:

"Esta situación se ha conseguido, entre otras cosas, por la relación de las S^a de la Mujer con el movimiento feminista, que nos ha llevado a participar en todas las actividades importantes del mismo y debe seguir siendo un objetivo fundamental".

ENMIENDA N°: 358

C.S. DE CC.OO.

Página 22 Columna A Línea 10

ASUMIDA POR LA PONENCIA Y POR: FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD, FEDERACION DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR, U.R. DE ASTURIAS

MAYORITARIA POR: FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA, S.N. DE GALICIA, U.R. DE ARAGON, USMR, U.R. DE LA RIOJA, FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS, FEDERACION DE COMERCIO, FEDERACION DEL METAL

Añadir tras el punto y aparte: Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inició al mismo tiempo que la actividad feminista en el Estado español, y totalmente integrada en ella.

Desde esos inicios hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podía quedar reducida a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al movimiento feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo, ya que cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral... En este sentido es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer.

ENMIENDA N°: 359

FEDERACION DE ALIMENTACION

Página 22 Columna A Línea 13

MINORITARIA

Objetivos y funciones - el último párrafo
Supresión desde el inicio "Nuestro Sindicato" hasta "Sin embargo": empezaría diciendo "El papel de las Secretarías..."

ENMIENDA N°: 360

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 22 Columna A Línea 14

MAYORITARIA

Sustituir por:

El papel de las Secretarías de la Mujer continúa siendo necesario, porque seguimos comprobando, no solo en nuestro país sino a nivel europeo e internacional, las dificultades para eliminar las trabas que impiden que los hombres y las mujeres seamos iguales en nuestra diversidad. En nuestro sindicato, hoy, las reivindicaciones de las mujeres aparecen siempre en anexos o

declaraciones de intenciones, cuya ejecución nunca llega a verse, por lo que los objetivos y funciones que enmarcaban el trabajo inicial de las Secretarías, sigue estando vigente.

El resto del apartado sigue igual suprimiendo lo siguiente:
De la línea 33 "Es cierto"... hasta la línea 37 "a nivel interno". Y desde la línea 41 "Nuestro Sindicato...." hasta la línea 49 " en nuestra diversidad ".

ENMIENDA N°: 361
FEDERACION DE COMERCIO
Página 22 Columna A Línea 14
MAYORITARIA

Sustituir desde "los objetivos" hasta "vigentes" por el siguiente texto. Después el Apartado terminaría en la línea 34 en "... la problemática de la mujer".

El papel de las Secretarías de la Mujer, continúa siendo necesario porque seguimos comprobando, no sólo en nuestro país, sino a nivel europeo o internacional, las dificultades para eliminar las trabas que impiden que los hombres y mujeres seamos iguales en nuestra diversidad.

En nuestro Sindicato, hoy, las reivindicaciones de las mujeres aparecen siempre en anexos o declaraciones de intenciones cuya ejecución nunca llega a verse, por lo que los objetivos y funciones que enmarcan el trabajo inicial de las secretarías siguen estando vigentes.

ENMIENDA N°: 362
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 22 Columna A Línea 16
(a Columna A Línea 28)
Sustituir los puntos por:

- Fomentar y desarrollar en el Sindicato una conciencia de la realidad social diferenciada de las mujeres.

- Participar en el diseño de la política global del Sindicato asesorando, orientando e informando en los temas relativos a la discriminación de la mujer.

- Contribución a la creación de un marco de expresión de las mujeres dentro del Sindicato, que permita el desarrollo de propuestas y alternativas para conseguir la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores.

- Propiciar el cauce que permita una mayor y más fácil integración de las mujeres a las estructuras del sindicato, potenciando su afiliación.

- Desarrollar programas y medidas de acción positiva orientados al logro de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, fundamentalmente en el marco laboral. Favoreciendo su incorporación al mundo del trabajo.

- Velar... igual.

- Articular la relación entre las mujeres del Sindicato y los distintos movimientos que luchan por la liberación de la mujer, movimiento feministas y otras organizaciones con objetivos afines.

Asumida

ENMIENDA N°: 363

COAN

Página 22 Columna A Línea 17

MINORITARIA

INCLUIR:

"Fomentar y desarrollar en el Sindicato una conciencia de la realidad social diferenciada de las mujeres.

ENMIENDA N°: 364

U.R. DE MURCIA

Página 22 Columna A Línea 18

MAYORITARIA

Añadir después de "Sindicato" : "y colaborar en sus respectivos ámbitos, junto a los miembros del área de acción sindical, en la elaboración de las plataformas de convenios, para asesorar y garantizar la inclusión en los mismos de las propuestas concernientes a la mujer trabajadora"

ENMIENDA N°: 365

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 22 Columna A Línea 18

MAYORITARIA

Añadir después de "Sindicato": "...y colaborar en sus respectivos ámbitos, junto con los miembros del área de acción sindical, en la elaboración de las plataformas de convenios, para asesorar y garantizar la inclusión en los mismos de las propuestas concernientes a la mujer trabajadora".

ENMIENDA N°: 366

COAN

Página 22 Columna A Línea 20

MINORITARIA

Suprimir dicha línea, quedaría: "...relativos a la mujer.

ENMIENDA N°: 367

COAN

Página 22 Columna A Línea 21

MINORITARIA

INCLUIR: "Favorecer y potenciar la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo"

ENMIENDA N°: 368

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 22 Columna A Línea 26

(hasta línea 28)

Sustituir los puntos por:

- "Participar en el diseño de la política global del Sindicato asesorando, orientando e informando en los temas relativos a la discriminación de la mujer.

- Contribución a la creación de un marco de expresión de las mujeres dentro del Sindicato, que permita el desarrollo de propuestas y alternativas para conseguir la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores.

- Propiciar el cauce que permita una mayor y más fácil integración de las mujeres a las estructuras del Sindicato, potenciando su afiliación.

- Desarrollar programas y medidas de acción positiva orientados al logro de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, fundamentalmente en el marco laboral".

- Velar.....(igual).

ENMIENDA N°: 369

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 22 Columna A Línea 27

Mayoritaria.

Quitar: "fundamentalmente"

Añadir al final "en el marco laboral y social".

ENMIENDA N°: 370

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 22 Columna A Línea 29

Mayoritaria. Transaccional n° 9.

Añadir: "Participar en la elaboración de plataformas reivindicativas y de convenios colectivos".

ENMIENDA N°: 371

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 22 Columna A Línea 29

MINORITARIA

Añadir un punto:

- Coordinación con otros grupos feministas.

ENMIENDA N°: 372
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 22 Columna A Línea 29
MAYORITARIA
Añadir un punto: "Coordinacion con otros grupos feministas".

ENMIENDA N°: 373
COAN
Página 22 Columna A Línea 29
MINORITARIA
INTRODUCIR: "Obligatoriedad para los miembros de CC.OO. en la parte negociadora de un convenio colectivo o acuerdo, de remitir a la Secretaría de la Mujer, previo a su firma, una copia de texto propuesto, para eliminar o corregir posibles discriminaciones y para introducir medidas de acción positiva."

ENMIENDA N°: 374
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 22 Columna A Línea 29
MAYORITARIA
Añadir un nuevo punto: "Contribucion a la creacion de un marco de expresion de las mujeres dentro del sindicato, que permita el desarrollo de propuestas y alternativas para conseguir la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras".

ENMIENDA N°: 375
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 22 Columna A Línea 29
MAYORITARIA
Añadir una funcion mas: "Participar en la elaboracion de las plataformas de los convenios colectivos".

ENMIENDA N°: 376
FEDERACION DE COMERCIO
Página 22 Columna A Línea 29
MAYORITARIA
Añadir nuevo apartado con el siguiente titulo:

3.2.1. PROMOCION DE CURSOS DE FORMACION SOCIO-POLITICOS, CULTURALES Y EDUCATIVOS PARA LA MUJER.

Dentro de estos objetivos por cumplir de la Secretaria de la Mujer, jugará un papel determinante la formación de las mujeres en su conjunto en los diferentes aspectos que interesan y confieren a nuestra sociedad y muy especialmente a la nueva línea sindical de CC.OO.

Por ello, esta Secretaría tenderá a realizar diferentes cursos sobre los siguientes temas:

- La mujer y la sociedad actual
- Cursos de comunicación hablada y escrita
- Cursos de formación encaminados a la toma de concienciación del ama de casa con respecto a su entorno social y al Sindicato de CC.OO.
- El papel fundamental de la mujer en el ecologismo
- La mujer en el Sindicato y el feminismo
- El papel fundamental de la mujer en la educación no sexista
- ¿Qué es política de bienestar para la mujer? ...

ENMIENDA N°: 377

U.R. DE MURCIA

Página 22 Columna A Línea 41

ASUMIDA

Modificar "Precisa un Poco menos" por Sigue Necesitando de la presión.

ENMIENDA N°: 378

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 22 Columna A Línea 41

MINORITARIA

Suprimir desde "Nuestro" hasta "sin embargo".

ENMIENDA N°: 379

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 22 Columna A Línea 41

(a Línea 43)

MAYORITARIA

SUPRIMIR: "Nuestro Sindicato hoy, precisa un poco menos, de la presión de las Secretarías de la Mujer para asumir estos temas. Sin embargo,"

ENMIENDA N°: 380

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 22 Columna A Línea 41

(hasta la línea 43)

ASUMIDA

Suprimir: Quedando así...

El papel de las Secretarías es necesario porque... sigue el texto.

ENMIENDA N°: 381

COAN

Página 22 Columna A Línea 41

MAYORITARIA

Cambiar: "Precisa un poco menos" por "sigue precisando".

Suprimir el "Sin embargo" de la línea 43, columna A.

ENMIENDA N°: 382

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 22 Columna A Línea 41

ASUMIDA

SUSTITUIR

Cambiar "Precisa un poco menos" por "sigue precisando".

"Nuestro Sindicato hoy, sigue precisando, de la presión de las Secretarías de la Mujer para asumir estos temas."

ENMIENDA N°: 383

FEDERACION DEL CAMPO

Página 22 Columna A Línea 41

MINORITARIA

Modificar:

" precisa un poco menos "...

POR: ... "sigue necesitando de la presión "..

ENMIENDA N°: 384

FEDERACION DE COMERCIO

Página 22 Columna A Línea 41

(HASTA LA LINEA 43)

MAYORITARIA

Eliminar desde la línea 41 hasta el punto y seguido de la línea 42 ("... estos temas").

ENMIENDA N°: 385

COAN

Página 22 Columna A Línea 41

MAYORITARIA

Suprimir desde "nuestro" hasta "sin embargo"

ENMIENDA N°: 386

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 22 Columna A Línea 41

(hasta la 43)

MINORITARIA.

SUPRIMIR.." Quedaría: "El papel de las Secretarías es necesario porque..." (sigue igual).

ENMIENDA N°: 387

S.N. DE GALICIA

Página 22 Columna A Línea 41

(hasta la línea 50)

MAYORITARIA

SUSTITUIR POR:

"Nuestro Sindicato hoy continúa necesitando de la presión de las Secretarías de la Mujer para asumir estos temas. El papel..."

ENMIENDA N°: 388

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 22 Columna A Línea 43

SUPRIMIR

El "sin embargo".

ENMIENDA N°: 389

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 22 Columna A Línea 44

ASUMIDA

SUSTITUIR

Sustituir "necesario" por "imprescindible"

"Sin embargo, el papel de las Secretarías continúa siendo imprescindible, porque seguimos comprobando, no sólo en nuestro país....."

ENMIENDA N°: 390

COAN

Página 22 Columna A Línea 44

MAYORITARIA

SUSTITUIR: "Necesario" por "imprescindible"

ENMIENDA N°: 391

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 22 Columna A Línea 49

MINORITARIA

Añadir: "Desde siempre hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino, que en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y actividades no podían quedar reducidas a el, sino abarcan todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman este movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral ... En éste sentido es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer."

ENMIENDA N°: 392

C.S. DE EUSKADI

Página 22 Columna A Línea 49

MAYORITARIA

AÑADIR TRAS LA LINEA 49:

Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inició al mismo tiempo que la actividad feminista en el estado español y totalmente integradas en ella.

Desde esos inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podía quedar reducida a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese Movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral... En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer.

ENMIENDA N°: 393

COAN

Página 22 Columna A Línea 49

ASUMIDA

AÑADIR TRAS LA ULTIMA LÍNEA:

"Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inició al mismo tiempo que la actividad feminista en el estado español y totalmente integradas en ella.

Desde estos inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podría quedar reducida a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese Movimiento.

Pertenencia que debemos seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral...En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer."

ENMIENDA:

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 22 Columna A Línea 49

Añadir tras la última línea:

"Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inició al mismo tiempo que la actividad feminista en el estado español y totalmente integradas en ella.

Desde esos inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podía quedar reducida a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese Movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral... En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer."

ENMIENDA N°: 394

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 22 Columna A Línea 50

MAYORITARIA

Añadir: Texto "Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inició al mismo tiempo que el movimiento feminista organizado en el estado español y totalmente integrada en ella.

Desde esos inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podía quedar reducida a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, han sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese Movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral... En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujeres.

ENMIENDA N°: 395

S.N. DE GALICIA

Página 22 Columna A Línea 50

MAYORITARIA

AÑADIR, trás la última línea:

"Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inició al mismo tiempo que la actividad feminista en el estado español y totalmente integradas en ella.

Desde esos inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá

del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podía quedar reducida a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese Movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral... En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer.

ENMIENDA N°: 396
FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS
Página 22 Columna A Línea 50
MAYORITARIA
Añadir, tras última línea:

Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inicio al mismo tiempo que la actividad feminista en el Estado español y totalmente integradas en ella.

Desde esos inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de la lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no podía quedar reducida a ese marco, sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese Movimiento. Pertenencia que debemos de seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condicionan también su situación laboral...En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer.

ENMIENDA N°: 397
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 22 Columna A Línea 50
Mayoritaria.

"Nuestra actividad sindical en el tema de la mujer se inicia al mismo tiempo que la actividad del movimiento feminista en el Estado español y totalmente integradas en él.

Desde los inicios, hemos considerado que nuestros objetivos de lucha no eran sólo los estrictamente sindicales, sino que, en la medida que los problemas de las mujeres trabajadoras van más allá del marco laboral, nuestras propuestas y nuestra actividad no

podía quedar reducida a ese marco sino abarcar todos los terrenos de discriminación de las mujeres.

Así, nuestra pertenencia al Movimiento Feminista, ha sido una fuente de enriquecimiento tanto para nosotras como para el resto de mujeres que conforman ese Movimiento. Pertenencia que debemos seguir manteniendo ya que, cada vez tenemos más claro que no podemos parcelar los problemas, que la situación social de las personas condiciona también su situación laboral ... En este sentido, es fundamental el mantenimiento de relaciones y alianzas con los grupos de mujeres que luchan también por la liberación de la mujer".

ENMIENDA N°: 398

U.R. DE MURCIA

Página 22 Columna B Línea 10

(hasta la línea 15)

ASUMIDA

Sustituir por "Si bien se han ido superando dificultades, y se está consiguiendo su implantación en la estructura del sindicato, tanto en CC.AA, y Uniones provinciales, Federaciones y Ramas, aún queda un camino que recorrer para su definitiva consolidación".

ENMIENDA N°: 399

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 22 Columna B Línea 10

(hasta la línea 15)

Mayoritaria.

Sustituir por. "Si bien se han ido superando dificultades y se está consiguiendo su implantación en la estructura del sindicato, tanto en CC.AA. y Uniones Provinciales, Federaciones y Ramas, aún queda un camino que recorrer para su definitiva consolidación".

ENMIENDA N°: 400

COAN

Página 22 Columna B Línea 20

ASUMIDA

Sustituir: "personas" por "mujeres"

ENMIENDA N°: 401

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 22 Columna B Línea 27

MAYORITARIA

Sustituir: superando el voluntarismo por " dedicación etc y recursos humanos para que no dependa solamente del voluntarismo que la ha caracterizado.

ENMIENDA N°: 402
U.R. DE EXTREMADURA
Página 22 Columna B Línea 31
ASUMIDA
Sustituir:
las por les

ENMIENDA N°: 403
U.R. DE CANTABRIA
Página 22 Columna B Línea 31
MINORITARIA
Suprimir "las confiere un valor que debemos considerar" y añadir en su lugar "dotándolas de un poder ejecutivo, de tal forma, que todas sus directrices y pautas tengan un carácter vinculante".

ENMIENDA N°: 404
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 22 Columna B Línea 43
TRANSACCIONAL.
CAMBIAR Y QUITAR:
Realidades distintas...sigue el texto hasta línea 49, y suprimir también "distintas".

ENMIENDA N°: 405
FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL
Página 22 Columna B Línea 43
ASUMIDA
Suprimir "variopintas" por "diversas"

ENMIENDA N°: 406
FEDERACION DE BANCA Y AHORRO
Página 23

INCLUIR EN LINEAS DE CARACTER INTERNO:

- Que se sancionen las actividades discriminatorias respecto de las mujeres realizadas por los compañeros sindicalistas
- Que por parte del Sindicato se de mayor cobertura a la celebración de los actos del 8 de marzo.

ENMIENDA N°: 407
U.R. DE CASTILLA-LEON
Página 23 Columna A Línea 14
(hasta línea 15)

MAYORITARIA

Sustituir: "...en tanto que trabajadoras y que mujeres..."

Por: "...en su doble dimensión social y de otro..."

ENMIENDA N°: 408
USMR
Página 23 Columna A Línea 14
MINORITARIA

Sustituir: "... en tanto que trabajadoras y que mujeres"

Por: "... como trabajadoras y mujeres y"

ENMIENDA N°: 409
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 23 Columna A Línea 14
(hasta línea 15)

ASUMIDA

SUSTITUIR

" en tanto que trabajadoras y que mujeres...."por "como trabajadoras y mujeres y ..."".... como trabajadoras y mujeres y de otro a favorecer su participación en los sindicatos".

ENMIENDA N°: 410
S.N. DE GALICIA
Página 23 Columna B Línea 9
MAYORITARIA
AÑADIR:

"Conscientes de que no es potestad de una Conferencia la modificación de acuerdos estatutarios, hay que plantearse hoy de nuevo el texto del párrafo anterior a la luz del debate sostenido en esta Conferencia de cara a la modificación que pudieramos introducirle en el próximo Congreso.

Y es que en la línea de la "Acción Positiva" nadie puede negar que la obligación estatutaria de crear sindicatos de rama ha favorecido y aún está favoreciendo la necesaria creación de los mismos aunque haya creado y aún hoy crea incumplimientos estatutarios de muchas organizaciones que no han logrado por

distintos motivos organizar un sindicato concreto. Otro tanto podríamos decir de la obligatoriedad del reparto de la Cuota y de tantos otros temas donde se ha demostrado que si se quiere impulsar de veras un determinado enfoque participativo es importante ordenarlo de modo vinculante como medio de conseguir en la práctica aquello que racionalmente se pretende."

ENMIENDA N°: 411

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 23 Columna B Línea 16

MAYORITARIA

Añadir "Mediaciones de estructuras superiores que tendrán que ir por delante".

ENMIENDA N°: 412

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 23 Columna B Línea 17

Añadir: "Exigir de la administración sanitaria que el sistema nacional de salud asegure, en todos los niveles asistenciales, la información sexual, la anticoncepción y la asistencia ginecológica".

ENMIENDA N°: 413

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 23 Columna B Línea 20

(hasta la línea 34)

MAYORITARIA

Suprimir este párrafo ya que se repite en la página 24, columna B, línea 37, y es en este lugar donde encaja mejor por el contenido del mismo.

ENMIENDA N°: 414

S.N. DE GALICIA

Página 23 Columna B Línea 32

MAYORITARIA

SUPRIMIR:

"hoy"

ENMIENDA N°: 415

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 23 Columna B Línea 32

MINORITARIA

Suprimir "hoy"

ENMIENDA N°: 416

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 23 Columna B Línea 35

(hasta línea 39)

MINORITARIA

Eliminar: "y organizada por los hombres".

ENMIENDA N°: 417
S.N. DE GALICIA
Página 23 Columna B Línea 35
(hasta la línea 40)
MAYORITARIA
SUSTITUIR por:

"Nuestra organización, mayoritariamente compuesta por hombres, resulta poco atractiva para las mujeres y no sólo porque van siempre con falta de tiempo para hacer cosas, sino que, además, unha Estructura que no refleja la diversidad del Colectivo que pretende representar, nunca estará bien dotada para asumir en su conjunto la problemática que tiene encomendada y no será posible entusiasmar a aquellas personas o colectivos que no se vean bien representados o defendidos."

ENMIENDA N°: 418
U.R. DE MURCIA
Página 23 Columna B Línea 35
(hasta la línea 39)
MINORITARIA

Sustituir por "La organización masculina que domina nuestro sindicato constituye una fuerte traba para la incorporación de la mujere a las tareas sindicales".

ENMIENDA N°: 419
COAN
Página 23 Columna B Línea 35
ASUMIDA
SUSTITUIR:

"Mayoritariamente compuesta por hombres y organizada por hombres" por "compuesta y organizada mayoritariamente por hombres".

ENMIENDA N°: 420
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 23 Columna B Línea 35
(hasta la línea 39)

Mayoritaria. Transaccional n° 10.

Sustituir por: "La organización masculina que domina nuestro Sindicato constituye una traba para la incorporación de la mujer en las tareas sindicales".

ENMIENDA N°: 421
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 23 Columna B Línea 37
(hasta la línea 39)
MAYORITARIA

"Resulta poco atractiva para que las mujeres se incorporen a la actividad sindical".

ENMIENDA N°: 422

U.R. DE MURCIA

Página 23 Columna B Línea 37
(hasta la línea 39)

MINORITARIA

Sustituir por " Resulta poco atractiva para las mujeres, que va siempre con falta de tiempo para hacer cosas" por "Constituye una fuerte traba para la incorporación de las mujeres a la actividad sindical"

ENMIENDA N°: 423

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 23 Columna B Línea 38
(a Línea 39)

ASUMIDA

SUPRIMIR:"para hacer cosas."

ENMIENDA N°: 424

COAN

Página 23 Columna B Línea 38

MAYORITARIA

SUPRIMIR: ", que van siempre con falta de tiempo para hacer cosas".

ENMIENDA N°: 425

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 23 Columna B Línea 40

MINORITARIA

Añadir: Texto " Con esta incorporación de la mujer al mundo del trabajo se produce simultáneamente un aumento afiliativo al sindicato en todas las ramas y actividad, con lo que algunos sectores crecen y se feminizan. No obstante es evidente que la participación de la mujer está por debajo de la del hombre con respecto a la afiliación, en la mayoría de organizaciones, lo cual es fruto de la tendencia sociológica general que este Sindicato reproduce; la responsabilidad recae sobre el hombre de forma generalizada, está masculinizado, copia pautas de conducta de la sociedad en general, cuando por el hecho de querer ser una organización progresista e impulsora de procesos de transformación social, debería suceder todo lo contrario.

Por ello hay que hacer especial hincapié en las Medidas de Acción Positiva que tendrá que adoptar éste Sindicato, ya que partimos de la desigualdad de no contar con mujeres con experiencia para ocupar puestos de responsabilidad, y habrá que ir incorporándolas progresivamente sin examinarlas a cada momento, sin evaluar constantemente todo lo que hace porque tampoco los hombres pasan ese examen constante. No hay que olvidar que incluso las mujeres sindicalistas que, en muchos casos ya tienen doble jornada (siendo trabajadoras, madres y amas de casa), se ven obligadas a renunciar a cargos de responsabilidad porque todo no lo pueden sobrellevar, ya que la mujer, cuando asume responsabilidad

trabaja mucho y le gusta cumplir, y asumir prácticas directivas le supone en muchos casos llevar una difícil y una situación familiar muy complicada, mucho más complicada que para sus compañeros de sindicato, en líneas generales.

En resumen, y además de la adopción de medidas de carácter normativo, sólo un cambio de actitud y de sensibilidad hacia la riqueza que puede suponer para CC.OO. la incorporación plena de la mujer en todas sus estructuras, tendrá como fruto un sindicato igualitario, con una imagen diferente que esta sociedad y este momento exigen, olvidando su posible aspecto de institución anquilosada proyectándose hacia el futuro".

ENMIENDA N°: 426

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 23 Columna B Línea 41

MAYORITARIA

Sustituir: "realizan" por "y llevamos la responsabilidad total de las tareas familiares".

ENMIENDA N°: 427

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 23 Columna B Línea 41

MAYORITARIA

Añadir después de la palabra "realizan", "generalmente".

ENMIENDA N°: 428

USMR

Página 23 Columna B Línea 41

MINORITARIA

SUSTITUIR "les queda..." hasta el final del párrafo

POR: Al seguir concibiendo este segundo como una carga inevitable y en muchos casos prioritaria, relegan a un segundo plano la dedicación a otras actividades entre ellas las sindicales, lo que, en consecuencia, genera un lógico desinterés por la afiliación y una desconfianza hacia sí mismas y hacia su capacidad para incidir en las decisiones.

ENMIENDA N°: 429

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 23 Columna B Línea 41

MINORITARIA

Sustitución (desde "les queda..." hasta final párrafo)

Al seguir concibiendo este segundo como una carga inevitable y en muchos casos prioritaria, relegan a un segundo plano la dedicación a otras actividades entre ellas las sindicales, lo que, en consecuencia, genera un lógico desinterés por la afiliación y una desconfianza hacia sí mismas y hacia su capacidad para incidir en las decisiones.

ENMIENDA N°: 430
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 23 Columna B Línea 41
MAYORITARIA
AÑADIR después de "realizan " la palabra "generalmente".

ENMIENDA N°: 431
COAN
Página 23 Columna B Línea 41
MAYORITARIA
SUSTITUIR: "realizar" por "y llevamos la responsabilidad total de las tareas familiares"

ENMIENDA N°: 432
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 23 Columna B Línea 45
Mayoritaria. Transaccional n° 11.

Introducir después del punto: "Además de la adopción de medidas de carácter normativo, sólo un cambio de actitud y de sensibilidad hacia la riqueza que puede suponer para CC.OO. la incorporación plena de la mujer en todas sus estructuras, tendrá como fruto un Sindicato igualitario, con una imagen diferente que esta sociedad y éste momento exigen, olvidando su posible aspecto de institución anquilosada y proyectándose hacia el futuro".

ENMIENDA N°: 433
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 23 Columna B Línea 46
Mayoritaria.
Añadir después de "...Acción Positiva"; "que apoyadas por una dotación suficiente y prioritaria".

ENMIENDA N°: 434
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 23 Columna B Línea 50
MAYORITARIA
AÑADIR un nuevo párrafo que diga:
" Impulsar la realización de cursos para mujeres sobre "autoconocimiento o conocimiento de su propia realidad" ya que esta realidad tiene unas consecuencias determinadas en todos los ámbitos posibles: laboral, social, económico, afectivo, sexual, etc. Si queremos conseguir cambios en los ámbitos antes citados, el primer paso es la toma de conciencia por parte de las mujeres"

ENMIENDA N°: 435
FEDERACION DE CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO
Página 23 Columna B Línea 52
MAYORITARIA
AÑADIR
"Impulsar la realización de cursos para mujeres sobre

"autoconocimiento o conocimiento de su propia realidad" ya que esta realidad tiene unas consecuencias determinadas en todos los ámbitos posibles: laboral, social, económico, afectivo sexual, etc. Si queremos conseguir cambios en los ámbitos antes citados, el primer paso es la toma de conciencia por parte de las mujeres".

ENMIENDA N°: 436

COAN

Página 23 Columna B Línea 52

ASUMIDA

Después de "introducir..." AÑADIR:

...."y aplicar"

ENMIENDA N°: 437

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 23 Columna B Línea 52

Añadir un nuevo punto que diga: Federación de Trabajadores de la Salud Impulsar la realización de cursos para mujeres sobre autoconocimiento o conocimiento de su propia realidad, ya que esta realidad tiene unas consecuencias determinadas en todos los ámbitos posibles, laboral, social, económico, afectivo, sexual, etc. Si queremos conseguir cambios en los ámbitos antes citados, el primer paso es la toma de conciencia por parte de las mujeres.
Asumida

ENMIENDA N°: 438

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 24 Columna A Línea 1

(hasta la línea 3)

MAYORITARIA

Sustituir las líneas 1 y 3 por: "Realizar un estudio comparativo sobre el comportamiento sindical de los hombres y de las mujeres, empezando por la realidad de CC.OO."

ENMIENDA N°: 439

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 24 Columna A Línea 1

MAYORITARIA

SUSTITUIR

"comportamiento" por "itinerario".

"Realizar un estudio sobre el itinerario sindical de las mujeres, comenzado por estudiar la realidad de CC.OO."

ENMIENDA N°: 440

CONC

Página 24 Columna A Línea 1

(hasta la línea 3)

MAYORITARIA

Sustituir por:

"Realizar un estudio comparativo sobre el comportamiento sindical de los hombres y de las mujeres, empezando por la realidad de CC.OO."

ENMIENDA N°: 441

FEDERACION DE ALIMENTACION

Página 24 Columna A Línea 2

MINORITARIA

Añadir hombres , quedaría : "Realizar un estudio sobre el comportamiento sindical de las mujeres y de los hombres..."

ENMIENDA N°: 442

COAN

Página 24 Columna A Línea 3

TRANSACCIONAL

AÑADIR:

....., antes de las elecciones sindicales próximas.

ENMIENDA N°: 443

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 24 Columna A Línea 4

(hasta línea 7)

ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL

AÑADIR

Sustituir "impulsar la realización de oportunidades."
por: "Introducir el tema de igualdad de oportunidades en todos los cursillos de formación."

"* Introducir el tema de igualdad de oportunidades en todos los cursillos de formación".

ENMIENDA N°: 444

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 24 Columna A Línea 4

(hasta la línea 7)

MAYORITARIA

SUSTITUIR POR: Impulsar la realización de cursos, que introduzcan a los cuadros sindicales y en la medida de lo posible a los afiliados/as, en los conocimientos básicos de la igualdad de oportunidades.

ENMIENDA N°: 445

COAN

Página 24 Columna A Línea 4

(hasta la línea 7)

TRANSACCIONAL

SUSTITUIR POR:

"Realizar cursos de forma prioritaria, que introduzcan a los cuadros sindicales en los conocimientos básicos de igualdad de oportunidades a través de las estructuras específicas de formación en cada ámbito."

ENMIENDA N°: 446
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 24 Columna A Línea 7
MAYORITARIA.
AÑADIR.."Impulsar la celebración del 8 de Marzo con la participación de todas/os las/os compañeras/os"

ENMIENDA N°: 447
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA Y USMR
Página 24 Columna A Línea 7
MINORITARIA
Carácter: Adición
- Programar cursos, dirigidos a los hombres del Sindicato, sobre la realidad de las mujeres en los campos social, laboral, sindical y familiar, así como el papel que ellos pueden jugar en la modificación de dicha realidad para mejorarla.

ENMIENDA N°: 448
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 24 Columna A Línea 7
MAYORITARIA
Añadir nuevo punto:
- Impulsar campañas de sensibilización por parte del Sindicato, así como cursos de formación y otras actividades tendentes a que los hombres asuman las responsabilidades familiares en la misma proporción que las mujeres.

ENMIENDA N°: 449
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 24 Columna A Línea 8
Mayoritaria.
Introducir un nuevo asterisco antes del punto "2. Medidas que faciliten..." y después de "... conocimientos básicos de igualdad de oportunidades".

"- Realizar un estudio sobre actitudes hacia temas referentes a la problemática de las mujeres (discriminación, participación sindical en órganos de dirección,...) de los hombres y mujeres que trabajan activamente en el Sindicato".

ENMIENDA N°: 450
U.R. DE MURCIA
Página 24 Columna A Línea 8
MINORITARIA
Cuando el Sindicato actúe como empresa, contratando a trabajadores/as, aplique las medidas de carácter externo de este documento, apartado 4 "líneas de actuación del conjunto del sindicato". Añadir tras línea 7.

ENMIENDA N°: 451

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 24 Columna A Línea 8

(hasta la línea 11)

MAYORITARIA

Añadir en lín. 8, título del punto 2:

Medidas que faciliten "la afiliación" y la participación...

En lín. 11, añadir un primer asterisco:

"- Realización de campañas afiliativas, sobre todo en las ramas donde hay una carencia de afiliación femenina, como mecanismo de acción positiva".

ENMIENDA N°: 452

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 24 Columna A Línea 8

MINORITARIA

Añadir:

Impulsar la celebración del 8 de Marzo con la participación de todas las compañeras y compañeros.

ENMIENDA N°: 453

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 24 Columna A Línea 8

Mayoritaria. Transaccional n° 12.

Añadir: "Impulsar la realización de cursos para mujeres sobre 'autoconocimiento o conocimiento de su propia realidad' ya que esta realidad tiene unas consecuencias determinadas en todos los ámbitos posibles: laboral, social, económico, afectivo, sexual, etc.".

ENMIENDA N°: 454

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 24 Columna A Línea 8

TRANSACCIONAL

Añadir nuevos párrafos:

- Impulsar la realización de jornadas, campañas específicas, y/o cursos que faciliten marcos de reflexión, autoconocimiento, y toma de conciencia por parte de las mujeres del Sindicato.

- Elaborar módulos formativos que permitan su inserción, con mayor o menor amplitud, en todos los cursos que se realicen en el Sindicato, y que introduzcan los elementos básicos determinantes en la incorporación de las mujeres al mundo socio-laboral, generando la sensibilización necesaria para su corrección.

- Impulsar la celebración del 8 de marzo con la implicación y participación de las diferentes organizaciones del sindicato, así como con la colaboración específica de las Secretarías de Organización y Acción Sindical.

ENMIENDA N°: 455

COAN

Página 24 Columna A Línea 8

MAYORITARIA

En el punto 4.1. Impulsar cursos de formación integral para las afiliadas que vayan desde cursos de autoestima, negociación colectiva, estructura sindical, principios de igualdad, oportunidades, etc..."

ENMIENDA N°: 456

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 24 Columna A Línea 10

(hasta línea 15)

MAYORITARIA

Sustituir por el siguiente texto: "En los locales sindicales o alternativos, pero promovidos por el sindicato; en aquellos donde no exista espacio físico se adecuara un local exclusivo para hacer compatible la atención a los hijos e hijas por parte de los hombres y mujeres del sindicato y a su vez se recogerá la dotación presupuestaria pertinente.

ENMIENDA N°: 457

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 24 Columna A Línea 10

Mayoritaria.

Añadir: "Adecuación de los locales sindicales, o otros que se pudieran habilitar..."

ENMIENDA N°: 458

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 24 Columna A Línea 11

(hasta la línea 14)

MINORITARIA

Carácter: Sustitución

En los locales sindicales o alternativos, pero promovidos por el Sindicato en aquellos donde no existe espacio físico, se adecuará un local exclusivo para hacer compatible la atención de los hijos por parte de los hombres y mujeres del sindicato, y a su vez se recogerá la dotación presupuestaria pertinente.

ENMIENDA N°: 459

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR Y USMR

Página 24 Columna A Línea 11

MINORITARIA

SUPRIMIR

Suprimir el párrafo: "Adecuación de los locales sindicales para hacer compatible la atención a los hijos menores por parte de los hombres y mujeres del sindicato con las tareas sindicales."

ENMIENDA N°: 460
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 24 Columna A Línea 11
(punto 2)

MINORITARIA

Introducir tras... locales sindicales, el siguiente texto: ", como barreras arquitectónicas y creación de ludotecas como un servicio habitual del sindicato" y sigue el párrafo.

ENMIENDA N°: 461
S.N. DE GALICIA
Página 24 Columna A Línea 11
(hasta la línea 14)

MAYORITARIA

AÑADIR:

Poner como ejemplo el local de CC.OO. de Sevilla, donde se dispone de una guardería cerca del local del Sindicato con un alto nivel de ocupación y que está dando muy buenos resultados en cuanto a la participación se refiere.

ENMIENDA N°: 462
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 24 Columna A Línea 11

MAYORITARIA

INTRODUCIR tras ...locales sindicales, el siguiente texto:..." como barreras arquitectónicas y creación de ludotecas como un servicio habitual del sindicato" y sigue el párrafo.

ENMIENDA N°: 463
U.R. DE CANTABRIA
Página 24 Columna A Línea 14
MINORITARIA

Añadir "Esta adecuación se plasmará teniendo en todas las Uniones un local destinado al cuidado de los hijos e hijas de aquellas personas que no tengan con quien dejarlos durante su asistencia a asambleas, reuniones de sus secciones, etc... En la medida de lo posible las Uniones proveerán de personal para su cuidado. En todo acto celebrado por el sindicato (Consejos, Congresos, etc.), se cubrirá el servicio de guardería o ludoteca".

ENMIENDA N°: 464
U.R. DE MURCIA
Página 24 Columna A Línea 15
(y línea 16)

ASUMIDA

Sustituir por "Mayor adecuación del reparto de las horas sindicales y tiempos y horarios destinados a las reuniones para las necesidades y responsabilidades de las compañeras incorporadas a las tareas sindicales, en la mayoría de los casos con mayores dificultades que los hombres".

ENMIENDA N°: 465

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 24 Columna A Línea 15

ASUMIDA

SUSTITUIR:

Sustituir todo el párrafo de la línea 15 por:

"Revisión de los criterios a introducir en el reparto de horas sindicales, combinando las prioridades con la no discriminación, cambiando cuestiones como los tiempos y horarios destinados a reuniones."

ENMIENDA N°: 466

FEDERACION DE COMERCIO

Página 24 Columna A Línea 15

(HASTA LINEA 17)

MAYORITARIA

Suprimir

ENMIENDA N°: 467

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 24 Columna A Línea 15

(hasta línea 17)

Cambiar el texto por: "Revision de cuestiones como el reparto de horas sindicales acumuladas proporcionales a la afiliacion y los tiempos y horarios destinados a las reuniones".

ENMIENDA N°: 468

COAN

Página 24 Columna A Línea 17

TRANSACCIONAL

AÑADIR: "Teniendo en cuenta para la acumulación de horas sindicales el trabajo que muchas compañeras desarrollan en las Secretarías de la Mujer.

ENMIENDA N°: 469

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 24 Columna A Línea 17

MINORITARIA

AÑADIR: "Preferencia de incremento de las horas sindicales y de la presencia en los distintos órganos de decisión, por encima de la proporción de las mujeres en las Secciones Sindicales."

ENMIENDA N°: 470

USMR

Página 24 Columna A Línea 17

MAYORITARIA

AÑADIR:

reuniones, flexibilizando estos últimos lo más posible.

ENMIENDA N°: 471
FEDERACION DE BANCA Y AHORRO
Página 24 Columna A Línea 18
MINORITARIA

AÑADIR: "Debe crearse una clara conciencia entre los hombres del sindicato de que las condiciones sociales y familiares de la mujer sindicalistas, tal y como ya ha quedado expuesto en este documento, limitan su capacidad de actuación, sobre todo en lo referente a horarios extralaborales. Someter a la mujer a una presión tal que propicie que se vea obligada a optar entre su labor sindical y su responsabilidad familiar no ayuda en absoluto a la participación femenina que se persigue, por lo que es fundamental un escrupuloso respeto a las cargas personales propias para conseguir que, a medida que el entorno social se va transformando, se vaya incrementando la participación y la dedicación femenina a las labores sindicales."

ENMIENDA N°: 472
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 24 Columna A Línea 18
ASUMIDA
AÑADIR

"Resaltar en los contenidos de las distintas acciones formativas, aquellos elementos que permitan conocer y aplicar medidas que favorezcan el acercamiento a la realidad de la problemática de las mujeres en el mundo laboral y social."

ENMIENDA N°: 473
S.N. DE GALICIA
Página 24 Columna A Línea 24
MAYORITARIA

AÑADIR un nuevo párrafo:

"Programación anual de las Uniones Comarcales de un número determinado de charlas, conferencias, seminarios, etc. dirigidos especialmente a las mujeres."

ENMIENDA N°: 474
USMR
Página 24 Columna A Línea 24
MAYORITARIA
AÑADIR:

- Impulsar medidas encaminadas a la promoción de las mujeres que colaboran o trabajan dentro del Sindicato, cualquiera que sea su cometido pero que no ocupan cargos electos, hacia puestos de mayor responsabilidad.

ENMIENDA N°: 475
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 24 Columna A Línea 24
Mayoritaria.
Añadir un nuevo párrafo:

"Insertar en las diferentes publicaciones del Sindicato temas sobre la problemática de la mujer".

ENMIENDA N°: 476

S.N. DE GALICIA

Página 24 Columna A Línea 24

MAYORITARIA

AÑADIR un nuevo párrafo:

"Insertar en las diferentes publicaciones del Sindicato temas sobre la problemática de la mujer"

ENMIENDA N°: 477

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 24 Columna A Línea 24

MAYORITARIA.

Añadir: "- En los cursos de formación sindical básica, la participación de hombres y mujeres debe ser proporcional al colectivo que vaya dirigido"

ENMIENDA N°: 478

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 24 Columna A Línea 24

Mayoritaria

Añadir un nuevo párrafo:

"En los cursos de formación sindical básica, la participación de hombres y mujeres debe ser proporcional al colectivo que vaya dirigido, asegurando mínimos absolutos de participación de cada uno de los sexos".

ENMIENDA N°: 479

U.R. DE EXTREMADURA

Página 24 Columna A Línea 25

(hasta línea 33)

MINORITARIA

Suprimir todo el texto de este párrafo.

ENMIENDA N°: 480

FEDERACION DE COMERCIO

Página 24 Columna A Línea 29

MINORITARIA

Añadir al final del párrafo: "Siempre y cuando las lecturas de los textos no resulten dificultosas o cambien el sentido de las palabras.

ENMIENDA N°: 481

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 24 Columna A Línea 33

añadir: "Potenciar dentro del sindicato (no solo desde la Sª de la Mujer) actitudes mediante cursillos, folletos y/o resoluciones a la corresponsabilización de hombres y mujeres en el cuidado y

atencion de los hijos/as, las tareas domesticas, tiempos de ocio, formacion y participacion".

ENMIENDA N°: 482

USMR

Página 24 Columna A Línea 33

MAYORITARIA

AÑADIR:

- Campañas de afiliación dirigidas al colectivo femenino.
- Cursos de formación sindical para mujeres.

ENMIENDA N°: 483

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 24 Columna A Línea 33

Mayoritaria.

Añadir:

- "- campañas de afiliación dirigidas al colectivo femenino.
- cursos de formación sindical para mujeres".

ENMIENDA N°: 484

FEDERACION DE COMERCIO

Página 24 Columna A Línea 33

MAYORITARIA

Añadir: El "8 de marzo" se considerará día de lucha y reivindicación por la totalidad del Sindicato, quedando realmente así asumido tanto por los distintos órganos de Dirección, como por los hombres y mujeres que componemos CC.OO.

Se establecerán medidas sancionadoras, a través de los órganos de Control y Garantías, para evitar aquellas actitudes que denoten algún tipo de discriminación, vejación, abuso, etc.

ENMIENDA N°: 485

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 24 Columna A Línea 42

MINORITARIA

Añadir: Tras "maternidad": jubilación.

ENMIENDA N°: 486

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 24 Columna A Línea 46

Mayoritaria.

Añadir: "Tendiendo a conseguir que en las asesorías del sindicato quede una persona especialista en dichos temas".

ENMIENDA N°: 487

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 24 Columna A Línea 46

Añadir a continuación de "existente": "y especialización a una persona de las Asesorías para tratar los problemas de la mujer".

ENMIENDA N°: 488

C.S. DE EUSKADI

Página 24 Columna A Línea 46

MAYORITARIA

AÑADIR:

Detrás de existente poner coma en lugar de punto y sería: Que nos permita llevar desde los servicios jurídicos del sindicato todos los temas relacionados con las discriminaciones de las mujeres en los centros de trabajo, acoso sexual, despidos o no renovación de los contratos por embarazo, etc.

Asimismo, en todas las asesorías se tendrá conocimiento de los recursos existentes en cada lugar, a fin de orientar, a las mujeres afiliadas, dónde se pueden dirigir para solucionar problemas que excedan del ámbito laboral.

Y ELIMINAR DESDE LA LINEA 47 A LA 53.

ENMIENDA N°: 489

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 24 Columna A Línea 47

(hasta la línea 53)

Minoritaria.

Suprimir.

ENMIENDA N°: 490

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 24 Columna A Línea 47

Sustituir por: "soporte jurídico a las mujeres y hombres del sindicato.

Minoritaria

ENMIENDA N°: 491

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 24 Columna A Línea 47

(hasta la línea 53)

Que el texto especifique en que temas o materias se daría el apoyo.

ENMIENDA N°: 492

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 24 Columna A Línea 50

TRANSACCIONAL

Después de "... estrictamente laboral", sustituir el punto por una coma y añadir: "Y que deberá ser atendido, en la medida de lo posible por mujeres".

ENMIENDA N°: 493
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 24 Columna A Línea 50
(hasta la línea 53)
MAYORITARIA

Eliminar desde "Mientras..hasta final del párrafo y sustituir por: "Desde aquí instamos al Sindicato a que tanto en temas de formación como en los gabinetes jurídicos y asesoría de CC.OO. se incorpore lo realitivo a la problemática y legislación específica de la mujer".

ENMIENDA N°: 494
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR Y U.R. DE ARAGON
Página 24 Columna A Línea 50
MINORITARIA

SUSTITUIR

Desde " Mientras" hasta el final del párrafo.

por:

"Desde aquí instamos al Sindicato a la creación del GABINETE JURIDICO DE LA MUJER."

ENMIENDA N°: 495
S.N. DE GALICIA
Página 24 Columna A Línea 53
MAYORITARIA

AÑADIR un nuevo párrafo:

"Realización de cursos específicos para mulleres e reserva de prazas nos resto dos curso"

ENMIENDA N°: 496
S.N. DE GALICIA
Página 24 Columna A Línea 53
MAYORITARIA

AÑADIR un nuevo párrafo:

"Compromiso de las Uniones Comarcales de celebrar y resaltar la fecha del 8 de marzo"

ENMIENDA N°: 497
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA Y C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 24 Columna A Línea 53
(punto 3)
MAYORITARIA

Añadir: "- fomentar cursos dirigidos a la preparación profesional de la mujer, para las mujeres en paro, como para las que quieran mejorar su actividad profesional o reincorporarse a su puesto de trabajo".

ENMIENDA N°: 498

COAN

Página 24 Columna A Línea 54

MAYORITARIA

AÑADIR:

"Introducir unidad de apoyo psico-social a la mujer debido a su realidad (doble jornada, presiones sociales, familia, violaciones, separaciones, paro, etc...)"

ENMIENDA N°: 499

U.R. DE MURCIA

Página 24 Columna A Línea 60

(AÑADIR AL FINAL)

MINORITARIA

Añadir " Exigir del Sindicato que estas medidas se apliquen a las trabajadoras asalariadas del sindicato.

ENMIENDA N°: 500

FEDERACION DEL CAMPO

Página 24 Columna A Línea 60

Añadir:

... Exigir del Sindicato que estas medidas se apliquen a las trabajadoras asalariadas del sindicato.

ENMIENDA N°: 501

U.R. DE CANARIAS

Página 24 Columna B Línea 6

MINORITARIA

Añadir: u opción sexual (colectivos gays, lesbianas, etc.).

ENMIENDA N°: 502

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 24 Columna B Línea 7

MAYORITARIA

Añadir un nuevo párrafo:

" Para ello, se hace necesario que nuestro sindicato dedique más esfuerzos a la atención de aquéllos sectores laborales donde se concentra en mayor medida la mano de obra femenina. Los sectores feminizados, la pequeña y mediana empresa, la economía sumergida, los trabajos en precario y, en general, los segmentos más débiles de la economía, han de merecer una especial atención por nuestra parte. Acercarnos a ellos, desarrollar una línea de acción sindical específica, dedicación mas efectiva, etc. serían formas de ir avanzando en esa dirección."

ENMIENDA N°: 503

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 24 Columna B Línea 10

MAYORITARIA

Sustituir ...ir haciendola realidad... por "...hacerla realidad..."

ENMIENDA N°: 504

C.S. DE CC.OO.

Página 24 Columna B Línea 10

ASUMIDA POR LA PONENCIA Y POR: FEDERACION DE BANCA Y AHORRO, U.R. DE ASTURIAS

TRANSACCIONAL POR: C.S DEL PAIS VALENCIANO, COAN

MAYORITARIA POR: S.N. DE GALICIA, U.R. DE CASTILLA-LEON, USMR, FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS, FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA, FEDERACION DE COMERCIO, FEDERACION DE ENSEÑANZA

MINORITARIA POR: C.S. DE EUSKADI, U.R. DE ARAGON

Añadir tras "niveles": "conforme se vayan nombrando o renovando los diferentes órganos"

ENMIENDA N°: 505

FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL

Página 24 Columna B Línea 10

ASUMIDA

Añadir, tras "niveles": conforme se vayan nombrando o renovando los diferentes órganos.

ENMIENDA N°: 506

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 24 Columna B Línea 10

ASUMIDA TRANSACCIONAL

AÑADIR

Detrás de "realidad":

"...conforme se vayan nombrando o renovando los diferentes órganos a todos los niveles".

ENMIENDA N°: 507

FEDERACION DE COMERCIO

Página 24 Columna B Línea 10

MINORITARIA

Añadir: "siempre que sea posible" entre "realidad" y "a todos los niveles".

ENMIENDA N°: 508

U.R. DE ARAGON

Página 24 Columna B Línea 10

MINORITARIA

Añadir, tras "niveles": conforme se vayan nombrando o renovando

ENMIENDA N°: 509

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 24 Columna B Línea 10

Añadir tras "niveles": conforme se vayan nombrando o renovando los diferentes órganos, favoreciendo continuamente la entrada de nuevas mujeres y no obligando a las pocas que están participando activamente a estar presentes en todos los foros.

Asumida

ENMIENDA N°: 510

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 24 Columna B Línea 12

(hasta la línea 15)

MAYORITARIA

Añadir al final del párrafo: "Se contemplara en la proporción la presencia de mujeres en los centros de trabajo".

ENMIENDA N°: 511

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 24 Columna B Línea 15

MAYORITARIA

añadir el texto siguiente, después del punto seguido: "en todas las listas electorales de CC.OO. que se confeccionen por la correspondiente Sección sindical de Empresa y/o Asamblea de afiliados/as, será obligatoria la presencia mínima proporcional de afiliadas.

ENMIENDA N°: 512

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 24 Columna B Línea 15

MINORITARIA

Añadir: "No sólo nominalmente sino donde pueda salir elegida".

ENMIENDA N°: 513

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 24 Columna B Línea 15

MAYORITARIA

Añadir: "No solo nominalmente, sino donde puedan salir elegidas".

ENMIENDA N°: 514

FEDERACION DE HOSTELERIA

Página 24 Columna B Línea 15

MAYORITARIA

AÑADIR EL SIGUIENTE TEXTO:

En aquellas listas electorales de CC.OO., que se confeccionen por la correspondiente Sección Sindical de Empresa o en asamblea de afiliados y afiliadas.

ENMIENDA N°: 515

S.N. DE GALICIA

Página 24 Columna B Línea 22

MAYORITARIA

AÑADIR: Un párrafo más:

"- En la representación de nuestro Sindicato en actos públicos propios o de carácter unitario tales como asambleas, manifestaciones, ruedas de prensa, etc."

ENMIENDA N°: 516

S.N. DE GALICIA

Página 24 Columna B Línea 24

(hasta la línea 47)

MAYORITARIA

SUSTITUIR: Todo el texto por:

"Diversas estadísticas realizadas ponen en evidencia que habiendo variado la situación laboral de las mujeres en un período de expansión económica que ha permitido la consecución de un mayor nivel de vida para toda la población, sin embargo no lo hemos aprovechado para eliminar o reducir significativamente las discriminaciones de todo tipo."

ENMIENDA N°: 517

U.R. DE MURCIA

Página 24 Columna B Línea 28

(hasta la línea 34)

MAYORITARIA

Sustituir por " En la formación sindical a todos los niveles, fomentando que la participación femenina sea muy superior a su presencia proporcional y realizando cursos específicos para mujeres.

ENMIENDA N°: 518

U.R. DE CANARIAS

Página 24 Columna B Línea 28

ASUMIDA

En la formación sindical a todos los niveles siendo en este campo muy aconsejable que la participación femenina sea muy superior a la presencia proporcional y realizándose cursos específicos para mujeres hasta equilibrar y llegar a la igualdad entre hombres y mujeres formados sindicalmente.

ENMIENDA N°: 519

FEDERACION DEL CAMPO

Página 24 Columna B Línea 28

MAYORITARIA/ASUMIDA POR LA PONENCIA

En la Formación Sindical a todas los niveles siendo en este campo muy aconsejable que la participación femenina sea muy superior a su presencia proporcional y realizándose cursos específicos para mujeres hasta equilibrar y llegar a la igualdad entre hombres y mujeres formados sindicalmente.

ENMIENDA N°: 520

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 24 Columna B Línea 30

ASUMIDA

SUSTITUIR

"...No descartando" por "... Programando"

"... que la participación femenina sea muy superior a su presencia proporcional, programando la realización de cursos específicos para mujeres."

ENMIENDA N°: 521

USMR

Página 24 Columna B Línea 30

MAYORITARIA

Sustituir: "...No descartado"

Por: "Programado"

ENMIENDA N°: 522

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 24 Columna B Línea 30

MAYORITARIA

Sustituir "no descartando" por "previando".

ENMIENDA N°: 523

U.R. DE MURCIA

Página 24 Columna B Línea 30

(y línea 31)

ASUMIDA

Sustituir "revisión" por " programando

ENMIENDA N°: 524

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 24 Columna B Línea 33

MINORITARIA

Añadir: "4. Medidas que mejoran la comunicación entre hombre y mujeres de CC.OO."

- El sindicato a todos sus niveles, realizará jornadas de trabajo y debate en torno a la problemática de las mujeres y los hombres en el mundo laboral, sindical y cotidiano. Estas jornadas serán paritarias".

ENMIENDA N°: 525

FEDERACION DE COMERCIO

Página 24 Columna B Línea 33

MINORITARIA

Añadir: Es necesario exigir a aquéllos/as sindicalistas que ocupen responsabilidades dentro de CC.OO. que tengan un comportamiento coherente con el contenido de éste y otros documentos aprobados por el Sindicato en esta materia, ya que no basta con escribir lo que se piensa, sino que hay que ratificarlo con los hechos para transformar la sociedad también en este sentido.

ENMIENDA N°: 526

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 24 Columna B Línea 33

MAYORITARIA.

AÑADIR UN NUEVO PUNTO:

"- El sindicato, a todos sus niveles, realizará jornadas de trabajo y debate en torno a la problemática de las mujeres y los hombres en el mundo laboral, sindical y cotidiano. Estas jornadas serán paritarias".

ENMIENDA N°: 527
FEDERACION DEL METAL
Página 24 Columna B Línea 33
Minoritaria
Añadir:

Consideramos necesario que esta Conferencia no quede como un hecho aislado y a fin de dar una mejor continuidad al trabajo, consideramos necesario la realización de Conferencias de Hombres y Mujeres de las características de la que estamos realizando en los períodos que van entre Congreso y Congreso.

ENMIENDA N°: 528
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 24 Columna B Línea 33
Mayoritaria. Transaccional n° 13.

Añadir: "En los cursos de formación sindical básica y en jornadas de debate en torno a la problemática de las mujeres y los hombres, en el mundo laboral, sindical y cotidiano, la participación de hombres y mujeres será paritaria".

ENMIENDA N°: 529
C.S. DE EUSKADI
Página 24 Columna B Línea 33
MAYORITARIA

AÑADIR:
Consideramos necesario que esta Conferencia no quede como un hecho aislado y a fin de dar una mejor continuidad al trabajo, consideramos necesario la realización de Conferencias de Hombres y Mujeres de las características de la que estamos realizando en los períodos que van entre Congreso y Congreso.

ENMIENDA N°: 530
COAN
Página 24 Columna B Línea 33
TRANSACCIONAL Y SE ASUME

"Como medida general la Ejecutiva Confederada creará una Comisión de seguimiento y evaluación de los resultados prácticos de estos acuerdos

ENMIENDA N°: 531
COAN
Página 24 Columna B Línea 33
MAYORIA

AÑADIR:
"Exigir a aquellos/as sindicalistas que ocupen responsabilidades dentro de CC.OO., tengan un comportamiento coherente con el contenido de éste y otros documentos aprobados por el Sindicato en esta materia".

ENMIENDA N°: 532
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 24 Columna B Línea 33
MAYORITARIA

Añadir un nuevo párrafo: "Exigir que aquellos/as sindicalistas que ocupen responsabilidades dentro de CC.OO. tengan un comportamiento coherente con el contenido de este y otros documentos aprobados por el Sindicato en esta materia".

ENMIENDA N°: 533
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 24 Columna B Línea 33
MAYORITARIA

Añadir: "cuando el sindicato actue como contratante aplicara las medidas que contempla el punto 4.2".

ENMIENDA N°: 534
U.R. DE CANTABRIA
Página 24 Columna B Línea 36
MAYORITARIA

Añadir "Todas las medidas propuestas para el externo del sindicato (apartado 4.2) se aplicarán al interno de CC.OO. cuando éste actúe como empleador".

Explicación: Se trata de lograr unas normas mínimas de contratación que reflejen toda la ideología de la Conferencia de Hombres y Mujeres para todas aquellas personas que trabajan en nuestro sindicato.

ENMIENDA N°: 535
FEDERACION DEL TEXTIL-PIEL
Página 24 Columna B Línea 53
ASUMIDA

Cambiar: Por ello nuestro Sindicato ha de orientar y asesorar los cambios en lo social (corresponsabilizarse los dos géneros en estas tareas, mejorar servicios..... sigue el texto

ENMIENDA N°: 536
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 24 Columna B Línea 53
TRANSACCIONAL.

CAMBIAR: Por ello nuestro Sindicato ha de orientar y asesorar los cambios en los social corresponsabilizarse los dos géneros en estas tareas, mejorar servicios...sigue el texto.

ENMIENDA N°: 537
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 24 Columna B Línea 55
MAYORITARIA

Sustituir: "los géneros" por "los sexos".

ENMIENDA N^o: 538
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 25 Columna A Línea 4
(y línea 6)
Mayoritaria
Sustituir en la línea 4 "dos" por "tres".

Añadir en la línea 6 un nuevo punto 1): "Promover la introducción regulada en todos los ámbitos y niveles de la enseñanza, actividades encaminadas a la formación sobre todos aquellos aspectos que tengan que ver con la igualdad de derechos y de deberes entre hombres y mujeres".

Reenumerar los apartados 1 y 2 por 2) y 3).

ENMIENDA N^o: 539
U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA
Página 25 Columna A Línea 4
(hasta la línea 19)
MAYORITARIA

Añadir un nuevo punto: "Potenciar políticas educativas que tengan como objetivo prioritario la coeducación, fomentando un cambio en la comunidad educativa que permita preparar al alumnado para asumir responsabilidades en la vida pública y privada, posibilitando su inserción en la vida laboral y doméstica en un plano de igualdad".

ENMIENDA N^o: 540
U.R. DE EXTREMADURA
Página 25 Columna A Línea 4
(y siguientes)
MAYORITARIA

- a) Sustituir en la línea 4 el cardinal "dos" por "tres".
- b) Intercalar en la línea 6 un nuevo punto 1) con el siguiente texto:
"Promover la introducción regulada, en todos los ámbitos y niveles del sistema educativo, de actividades dirigidas a todos aquellos aspectos que tengan que ver con la plena igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres".
- c) Reenumerar los apartados 1) y 2) por 2) y 3)

ENMIENDA N^o: 541
USMR
Página 25 Columna A Línea 6
MAYORITARIA
SUSTITUIR: "dos líneas"
POR: serían tres las líneas

ENMIENDA N°: 542

USMR

Página 25 Columna A Línea 6

MAYORITARIA

AÑADIR:

1) Promover desde el Sindicato la introducción regulada en todos los ámbitos y niveles de la enseñanza, actividades encaminadas a la formación sobre todos aquellos aspectos que tengan que ver con la igualdad de derechos y de deberes entre hombres y mujeres. Correr punto 1) y 2) a 2) y 3)

ENMIENDA N°: 543

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 25 Columna A Línea 10

ASUMIDA

AÑADIR

Después de la palabra "encaminadas".

"Potenciar políticas encaminadas comenzando desde la educación a la infancia a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado...."

ENMIENDA N°: 544

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 25 Columna A Línea 14

ASUMIDA

AÑADIR: "Concretadas, en una primera fase, en campañas de concienciación a la sociedad en general para que la igualdad de oportunidades sea vista por toda la población, hombres y mujeres, como una lucha necesaria y real y no como un concepto anacrónico y superado."

ENMIENDA N°: 545

CONC

Página 25 Columna A Línea 14

MAYORITARIA

Añadir un nuevo punto:

"3) Para ello, se hace necesario que nuestro sindicato dedique más esfuerzos a la atención de aquellos sectores laborales donde se concentra en mayor medida la mano de obra femenina. Los sectores feminizados, la pequeña y mediana empresa, la economía sumergida, los trabajos en precario y, en general los segmentos más débiles de la economía, han de merecer una especial por nuestra parte. De igual forma es fundamental realizar una acción específica hacia las mujeres en paro planteando medidas formativas y de inserción laboral concretas. Acercarnos a esos colectivos, desarrollar una línea de acción sindical específica, dedicar más efectivos, hacer un esfuerzo por encontrar fórmulas organizativas adecuadas, etc...., serían formas de ir avanzando en esa dirección."

ENMIENDA N°: 546
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 25 Columna A Línea 14
MAYORITARIA

Añadir después de "...géneros" :
"entre las que habría que destacar la ampliación del permiso por nacimiento de hijos/as para el padre, para que desde un primer momento se sienta implicado en el cuidado de éstos y poder lograr una verdadera corresponsabilidad posterior."

ENMIENDA N°: 547
FEDERACION DE ALIMENTACION
Página 25 Columna A Línea 22
MINORITARIA 6
Supresión de la línea 26 hasta la 29

ENMIENDA N°: 548
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 25 Columna A Línea 25
ASUMIDA
SUSTITUIR

"dos características que no debemos olvidar".
por: " "Dos características que debemos de cambiar"
"... el trabajo asalariado de las mujeres tiene dos características que debemos cambiar:"

ENMIENDA N°: 549
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 25 Columna A Línea 25
MAYORITARIA.
Donde dice: "dos características que no debemos olvidar".
Poner: " Dos características que debemos de cambiar".

ENMIENDA N°: 550
MINORITARIA Y MAYORITARIA
Página 25 Columna A Línea 36
MINORITARIA: COAN
MAYORITARIA: FEDERACION DE COMERCIO
AÑADIR después de "...tipo social" lo siguiente: "...como escuelas infantiles y comedores colectivos de empresas."

ENMIENDA N°: 551
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 25 Columna A Línea 36
MAYORITARIA
Añadir: "encaminados hacia la mejora de la calidad de vida y de la situación laboral."

ENMIENDA N°: 552

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 25 Columna A Línea 36

Añadir después de "negociación colectiva":

- Incluyendo en el capítulo de régimen disciplinario como faltas leves, graves o muy graves.

Leves: ofensas verbales.

Graves: ofensas físicas.

Muy graves: agresiones sexuales.

Mayoritaria

ENMIENDA N°: 553

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 25 Columna A Línea 41

ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL

AÑADIR

Haciendo seguimiento de las cláusulas que se consiguen en Convenios, su aplicación y como repercute en las trabajadoras.

ENMIENDA N°: 554

FEDERACION DEL METAL

Página 25 Columna A Línea 42

Mayoritaria

Añadir después de: "El derecho al trabajo remunerado...", "... y la integración social que dicho trabajo implica..."

ENMIENDA N°: 555

S.N. DE GALICIA

Página 25 Columna A Línea 42

MAYORITARIA

AÑADIR:

Después de "El derecho al trabajo remunerado": "...y la integración social que dicho trabajo implica..."

ENMIENDA N°: 556

U.R. DE ARAGON

Página 25 Columna A Línea 51

MAYORITARIA

Añadir: "El sindicato aplicará estas medidas en su interior, cuando actúe como patronal"

ENMIENDA N°: 557

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 25 Columna A Línea 51

MAYORITARIA

Añadir: "El sindicato aplicará estas medidas en su interior, cuando actúe como patronal".

ENMIENDA N°: 558
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 25 Columna A Línea 53

Añadir: Recogiendo los dos ejes fundamentales objetivos de la acción sindical (pág. 18, apartado 2), las propuestas para un contenido más igualitario y justo de la negociación colectiva son:

A) Contra las discriminaciones

Federación de Trabajadores de la Salud Hacer efectivo... (igual)

- 1) Eliminación de todas ... (igual)
- 2) Desaparición... (igual)
- 3) Exigencia... (igual)
- 7) Incluir la recomendación... (igual)

B) Programa de Acción Positiva

Introducción y desarrollo de medidas de acción positiva, como mecanismos correctores de la discriminaciones actualmente existentes, que recojan los siguientes puntos:

- Ampliar la presencia femenina en sectores o empresas donde esté subrepresentada, promoviendo su acceso y estimulando su promoción.
 - Eliminar las discriminaciones salariales mediante la correcta valoración de los puestos de trabajo existentes.
 - Promover la formación profesional necesaria para la promoción efectiva de las trabajadoras. Fomentando cursos dirigidos a la preparación profesional de la mujer, tanto para las mujeres en paro como para las que quieran mejorar su actividad profesional o reincorporarse a su puesto de trabajo.
 - Negociación de las reivindicaciones que permitan un reparto igualitario de las responsabilidades familiares (permisos retribuidos para el cuidado de los hijos menores y familiares enfermos, subvenciones para guarderías, etc.).
 - Creación de comisiones paritarias empresas-sindicatos para la igualdad de derechos de los trabajadores y trabajadoras, como forma de asegurar la no discriminación y para impulsar las medidas de acción positiva acordadas.
- Asumida

ENMIENDA N°: 559
COAN
Página 25 Columna B Línea 5
ASUMIDA
AÑADIR:

"Proponer a los Grupos Parlamentarios que promuevan los mecanismos necesarios para que cualquier texto legal vaya exento en su redacción de términos sexistas, así como las futuras ediciones de la Constitución y Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA N°: 560

FEDERACION DE CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO

Página 25 Columna B Línea 5

MAYORITARIA

AÑADIR

"Incorporar protección a las distintas formas de embarazo".

ENMIENDA N°: 561

MINORITARIA Y MAYORITARIA

Página 25 Columna B Línea 5

MAYORITARIA: COAN

MINORITARIA: FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

AÑADIR: nuevo párrafo: "Hacer extensivo a situaciones específicas de la mujer (como es el embarazo), la reivindicación constante en CC.OO. de que no existan pérdidas de retribuciones, en cualquiera de los casos en que se dé una situación especial (permisos sindicales, embarazo, baja maternal, etc...)"

ENMIENDA N°: 562

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 25 Columna B Línea 6

Añadir: u opción sexual (colectivos gays, lesbianas, etc.)

Asumida

ENMIENDA N°: 563

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 25 Columna B Línea 11

MINORITARIA

Añadir: "la inclusión en los acuerdos que se adopten de ..."

ENMIENDA N°: 564

COAN

Página 25 Columna B Línea 11

MINORITARIA

AÑADIR: "La inclusión en los acuerdos que se pacten de..."

ENMIENDA N°: 565

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 25 Columna B Línea 15

MINORITARIA

Añadir: "En todo caso, las diferentes estructuras evitarán que se puedan firmar convenios, acuerdos o pactos contrarios a los estatutos de la Confederación en materia de no discriminación".

ENMIENDA N°: 566

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 25 Columna B Línea 15

MAYORITARIA

Añadir:

Así mismo las condiciones salariales y laborales del Servicio

Doméstico han de pasar a regularse mediante convenio, equiparandose al de la actividad más similar (Ayuda a Domicilio, limpieza,).

ENMIENDA N°: 567

COAN

Página 25 Columna B Línea 15

ASUMIDA

AÑADIR:

"En todo caso las diferentes estructuras evitarán que se puedan firmar convenios, Acuerdos o Pactos, contrarios a los Estatutos de la Confederación en materia de discriminación".

ENMIENDA N°: 568

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 25 Columna B Línea 16

ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL

AÑADIR

"Introducir la figura del/la agente para la igualdad de oportunidades de la mujer, en las mesas de negociación colectiva. Esta figura especializada en igualdad de oportunidades, asesorar en esta materia a los/as sindicalistas y velará para que no se introduzcan en los convenios colectivos cláusulas de discriminación indirecta."

ENMIENDA N°: 569

U.R. DE CANARIAS

Página 25 Columna B Línea 17

MAYORITARIA

Añadir en el punto 2 el siguiente texto: Entendiendo que los objetivos de disminuir el paro femenino y, al mismo tiempo, acabar con la catalogación exclusivamente femenina de ciertas categorías profesionales son incompatibles si se plantean simultáneamente y con el mismo nivel de prioridad, es preciso establecer una secuencia temporal en el logro de estos objetivos, dedicando en una primera fase la totalidad de los esfuerzos en disminuir los niveles de paro entre las mujeres (acción positiva, amplia campaña de cualificación profesional, etc.). Como segunda fase, debe acometerse la lucha por hacer desaparecer la catalogación femenina de determinadas profesiones, por lo que debe iniciarse en este periodo las acciones oportunas para igualar la representación de ambos sexos en las categorías tradicionalmente consideradas femeninas, tal y como se recoge en el documento que hemos analizado.

ENMIENDA N°: 570

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 25 Columna B Línea 21

Sustituir el texto por: Se entiende que los objetivos de disminuir el paro femenino y, al mismo tiempo, acabar con la catalogación exclusivamente femenina de ciertas categorías profesionales son incompatibles si se plantean simultáneamente y con el mismo nivel de prioridad, es preciso establecer una secuencia temporal en el logro de estos objetivos, dedicando en una primera fase la totalidad de los esfuerzos en disminuir los niveles de paro entre las mujeres (acción positiva, amplia campaña de cualificación profesional, etc.). En una segunda fase, debe acometerse la lucha por hacer desaparecer la catalogación femenina de determinadas profesiones, por lo que deben iniciarse en este periodo las acciones oportunas para igualar la representación de ambos sexos en las categorías tradicionalmente consideradas femeninas, tal y como se recoge en el documento que hemos analizado.

Asumida

ENMIENDA N°: 571

C.S. DE EUSKADI

Página 25 Columna B Línea 26

MAYORITARIA

AÑADIR una nueva propuesta con el n° 3:

3. CONSEGUIR QUE CUESTIONES QUE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SON ESPECIFICAMENTE FEMENINAS, DEJEN DE SERLO. RECONOCIMIENTO DE LA PATERNIDAD.

Reconocimiento que se ha de concretar en la ampliación del permiso de paternidad porque el padre necesita un período de adaptación a su nueva situación, mucho más importante en cuanto a cambio de vida se refiere, que el matrimonio o convivencia de pareja al que se le otorgan 15 días de permiso.

Reconocimiento que exigimos las mujeres como forma de que desde un primer momento el hombre se sienta implicado, y lo sintamos implicado nosotras, en el cuidado de las/os hijas/os... y como forma de poder lograr una verdadera corresponsabilidad posterior.

ENMIENDA N°: 572

C.S. DE EUSKADI

Página 25 Columna B Línea 29

MAYORITARIA

SUSTITUIR:

"Cuidando" por "garantizando".

ENMIENDA N°: 573

FEDERACION DEL METAL

Página 25 Columna B Línea 29

Mayoritaria

Título 3), cambiar CUIDANDO por GARANTIZANDO.

ENMIENDA N°: 574
C.S. DE EUSKADI
Página 25 Columna B Línea 33
MAYORITARIA
AÑADIR, detrás de mujeres:

Valorando en igual medida las características de los puestos que habitualmente realizan las mujeres como el sedentarismo, la monotonización, la habilidad manual, etc... que las de los puestos que realizan los hombres, fuerza muscular, etc.

ENMIENDA N°: 575
FEDERACION DEL METAL
Página 25 Columna B Línea 33
Mayoritaria
Añadir detrás de "y mujeres":

"Valorando también, las características de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, en igual medida que las características de los puestos similares pero ocupados mayoritariamente por hombres, evitando así....."

ENMIENDA N°: 576
COAN
Página 25 Columna B Línea 43
ASUMIDA

AÑADIR UN PARRAFO CUARTO QUE DIGA:
Introducir la figura del/la agente para la igualdad de oportunidades de la mujer, en las mesas de negociación colectiva. Esta figura especializada en igualdad de oportunidades, asesorará en esta materia a los/as sindicalistas y velará para que no se introduzcan en los convenios colectivos cláusulas de discriminación indirecta.

ENMIENDA N°: 577
U.R. DE MURCIA
Página 25 Columna B Línea 44
MAYORITARIA

Añadir: En consecuencia, la persistencia de la situación laboral subordinada de la mujer se explica en gran medida por su bajo nivel de representación en los órganos donde se deciden políticas sindicales y donde se realizan negociaciones con las empresas.

PAG.25, en Propuestas para la Negociación Colectiva
Añadir "Medidas de protección eficaces durante el embarazo.

ENMIENDA N°: 578
C.S. DE EUSKADI
Página 25 Columna B Línea 44
MAYORITARIA
AÑADIR UN NUEVO PUNTO:

Adaptar la redacción del Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores de las Directivas comunitarias, introduciendo el criterio de trabajo de igual valor.

ENMIENDA N°: 579
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 25 Columna B Línea 56
MAYORITARIA

Añadir: "Nuestro Sindicato debe dedicar más esfuerzos a la atención de aquellos sectores laborales donde se concentra en mayor medida la mano de obra femenina. Los sectores feminizados, la pequeña y mediana empresa, la economía sumergida, los trabajos en precario y, en general, los segmentos más débiles de la economía, han de merecer una especial atención por nuestra parte. Acercarnos a ellos, desarrollar una línea de acción sindical específica, dedicación de más efectivos, etc., serían formas de ir avanzando en esa dirección".

ENMIENDA N°: 580
FEDERACION DE BANCA Y AHORRO
Página 25 Columna B Línea 58
ASUMIDA

AÑADIR: Desde el plano sindical se han de hacer todos los esfuerzos necesarios para paliar la situación de desigualdad social existente. Desde la negociación de los Convenios Colectivos se debe luchar por todos aquellos aspectos que inciden directamente en las/os trabajadoras/es con responsabilidades familiares, incluyendo reivindicaciones como la ampliación de permisos por maternidad, lactancia, cuidado de hijos enfermos, ampliar los plazos de excedencia -con derecho a reserva del puesto de trabajo- por maternidad/paternidad, etc.

ENMIENDA N°: 581
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 25 Columna B Línea 59
MAYORITARIA

"Establecer acuerdos para que las Administraciones Públicas propicien políticas de ocupación que sensibilicen a la sociedad y en especial a los/as empresarios/as".

ENMIENDA N°: 582

COAN

Página 26 Columna A Línea 4

MAYORITARIA

AÑADIR: "Establecer mecanismos para que las mujeres ocupen cargos de responsabilidad (técnicos, mandos intermedios, jefes, etc...) en la misma proporción que el total de trabajadores existentes en el centro de trabajo o empresa."

ENMIENDA N°: 583

FEDERACION DE BANCA Y AHORRO

Página 26 Columna A Línea 4

MAYORITARIA

AÑADIR: "Establecer mecanismos para que las mujeres ocupen cargos de responsabilidad (técnicos, mandos intermedios, jefes, etc.) en la misma proporción que el total de trabajadoras existentes en el centro de trabajo o empresa."

ENMIENDA N°: 584

U.R. DE EXTREMADURA

Página 26 Columna A Línea 7

MAYORITARIA

Añadir un nuevo punto 8) con el siguiente texto:

"8. Reducción de la jornada laboral. Retomar con fuerza esta vieja reivindicación sindical que traería como consecuencia, entre otras, una mejora de la calidad de vida de hombres y mujeres al aumentar los tiempos de vida extralaboral frente al tiempo de trabajo, así como en una mayor disponibilidad para compartir tareas entre ambos sexos, en el camino hacia una sociedad más igualitaria.

ENMIENDA N°: 585

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 26 Columna A Línea 14

ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL

AÑADIR

"Concretadas, en una primera fase, en campañas de concienciación a la sociedad en general para que la igualdad de oportunidades sea vista por toda la población, hombres y mujeres, como una lucha necesaria y real y no como un concepto anacrónico y superado."

ENMIENDA N°: 586

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 26 Columna A Línea 15

ASUMIDA

AÑADIR

Después de la palabra "mujeres" lo siguiente:

"Con formación específica e integral, para mujeres tradicional-

mente discriminadas o sub-representadas en determinados puestos, o que deseen reanudar su actividad laboral después de los períodos de baja maternal o excedencia."

ENMIENDA N°: 587

COAN

Página 26 Columna A Línea 17

MINORITARIA

SUSTITUIR el punto final del párrafo 6 por una coma y añadir: sin olvidar un entrenamiento específico para fomentar la autoestima, la motivación por el logro y el acceso a los puestos de responsabilidad

ENMIENDA N°: 588

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 26 Columna A Línea 17

Mayoritaria.

Sustituir el punto final del párrafo 6 por una coma y añadir: "sin olvidar un entrenamiento específico para fomentar la autoestima, la motivación por el logro y el acceso a los puestos de responsabilidad".

ENMIENDA N°: 589

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 26 Columna A Línea 18

(APARTADO 7)

MAYORITARIA

Incluir la recomendación...

Programa de Acción Positiva:

Introducción y desarrollo de medidas de acción positiva, como mecanismos correctores de las discriminaciones actualmente existentes, que recojan los siguientes puntos:

- Ampliar la presencia femenina en sectores o empresas donde esté subrepresentada, promoviendo su acceso y estimulando su promoción.
- Eliminar las discriminaciones salariales mediante la correcta valoración de los puestos de trabajo existentes.
- Promover la formación Profesional necesaria para la promoción efectiva de las trabajadoras.
- Negociación de las reivindicaciones que permitan un reparte igualitario de las responsabilidades familiares (permisos retribuidos para el cuidado de los hijos menores y familiares enfermos, subvenciones para Guarderías.
- Creación de comisiones paritarias empresas-sindicatos para la igualdad de derechos de los trabajadores y trabajadoras, como forma de asegurar la no discriminación y para impulsar las medidas de acción positiva acordadas.
- Nota: La U.P. de Palencia presenta una minoritaria que es una variante a esta enmienda.

ENMIENDA N°: 590

FEDERACION DE ALIMENTACION

Página 26 Columna A Línea 18

MINORITARIA

Sustituir "incluir" por "tener en cuenta la recomendación de la C.E. ..."

ENMIENDA N°: 591

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 26 Columna A Línea 18

Añadir: "Desarrollando programas formativos específicos para las mujeres adultas que, adecuándose a sus necesidades e intereses, tengan como finalidad erradicar el analfabetismo, extender la cultura y facilitar la inserción laboral".

ENMIENDA N°: 592

CONC

Página 26 Columna A Línea 18

MAYORITARIA

Sustituir:

INCLUIR por TENER EN CUENTA.

ENMIENDA N°: 593

U.R. DE MURCIA

Página 26 Columna A Línea 29

MINORITARIA

Definición de chantaje sexual: Es una forma de acoso sexual cuya característica principal es la de que la conducta verbal o física va acompañada con amenazas de actuar sobre las decisiones concernientes al empleo de la persona acosada. Es decir actuar o no sobre la renovación de su contrato, sobre su cese o promoción en su puesto de trabajo, sobre el permiso o denegación de su traslado del puesto de trabajo, etc.

ENMIENDA N°: 594

USMR

Página 26 Columna A Línea 34

MAYORITARIA

Después de "colectiva" AÑADIR:

y Régimen disciplinario para las Administraciones Públicas"

ENMIENDA N°: 595

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 26 Columna A Línea 34

Mayoritaria.

Añadir después de "...colectiva" "y Régimen disciplinario para las Administraciones Públicas".

ENMIENDA N°: 596
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 26 Columna A Línea 34
MAYORITARIA
Añadir despues de "...colectiva" "y Régimen disciplinario para las Administraciones Públicas".

ENMIENDA N°: 597
COAN
Página 26 Columna A Línea 35
ASUMIDA
AÑADIR: ... "después de la negociación colectiva..."
Incluyendo en el capítulo de régimen disciplinario.

ENMIENDA N°: 598
C.S. DE LES ILLES BALEARS
Página 26 Columna A Línea 41
ASUMIDA
Sustituir el punto y como y añadir después de ... "contrato eventual": .. contemplándose asimismo, las que pudieran ser ejercidas por terceros (subcontratas, clientes) ...

ENMIENDA N°: 599
C.S. DEL PAIS VALENCIANO
Página 26 Columna A Línea 42
MAYORITARIA.
Tras "...contrato eventual"
Añadir: " teniendo responsabilidad directa la empresa, en el caso de ser ejercido el acoso sexual en el ámbito de la empresa por parte de terceros."

ENMIENDA N°: 600
U.R. DE MURCIA
Página 26 Columna A Línea 45
MAYORITARIA
Tras línea 44: En la negociación colectia, las propuestas de los convenios que se refieren a reivindicaciones de las mujeres, tendrán que ser consensuadas con las propuestas emanadas de la Secretaria de la Mujer

ENMIENDA N°: 601
C.S. DE EUSKADI
Página 26 Columna B
MAYORITARIA
(No se especifica línea)
COMO PROPUESTA:
Carácter interno:
-Cuotas de participación, la manera más efectiva, con redes de solidaridad, de llevar las voces de nuestros problemas como mujeres a todos los órganos del sindicato.

ENMIENDA N°: 602

USMR

Página 26 Columna B Línea 7

MAYORITARIA

AÑADIR:

Incluir un indicador de monoparentalidad para la obtención de ayudas económicas, formación y/o beneficios fiscales para las personas con menores a su cargo y con escasos medios económicos.

- Configurar la licencia por maternidad como baja específica, distinta de la baja por incapacidad laboral transitoria, (ILT) y con el 100% del salario.
- El cambio de puesto de trabajo durante la gestación cuando haya peligro para la madre o el feto. Garantías para que el cambio no suponga merma de derechos.
- Divulgar los permisos parentales a fin de que sean disfrutados por cualquiera de ambos progenitores.

ENMIENDA N°: 603

U.R. DE LA RIOJA

Página 26 Columna B Línea 7

MAYORITARIA

Añadir otro punto:

8) Introducir mecanismos correctores en los convenios que impidan situaciones a las que de hecho se enfrentan muchas trabajadoras, como son la decisión de empresa de no renovar un contrato, cuando la trabajadora queda embarazada, con lo cual la legislación laboral en torno a la protección de la maternidad, más que proteger se termina volviendo contra las propias mujeres.

ENMIENDA N°: 604

C.S. DE LES ILLES BALEARS

Página 26 Columna B Línea 7

ASUMIDA

Punto 8

No considerar la baja por maternidad como ILT, sino darle un tratamiento específico, no considerándolo como absentismo.

ENMIENDA N°: 605

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 26 Columna B Línea 7

Añadir: Reforma y adecuación de la legislación de protección a la maternidad/paternidad que contemple aspectos tales como 100% de la ILT, ampliación excedencias con reserva puesto de trabajo hasta 3 años, etc.

ENMIENDA N°: 606
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 26 Columna B Línea 7
MAYORITARIA

Añadir un nuevo punto:

8) REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL. Retomar con fuerza esta vieja reivindicación sindical que traería como consecuencias una mejora en la calidad de vida de hombres y mujeres al aumentar los tiempos de vida frente al tiempo de trabajo, y un mayor tiempo disponible para compartir tareas entre ambos sexos en el camino hacia una sociedad más igualitaria y con mayor calidad de vida.

ENMIENDA N°: 607
S.N. DE GALICIA
Página 26 Columna B Línea 7
MAYORITARIA

AÑADIR: Un párrafo más como apartado 8)
"Atención prioritaria a los sectores de trabajo específicamente femeninos y marginados, como las empleadas del hogar."

ENMIENDA N°: 608
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 26 Columna B Línea 7
Mayoritaria. Transaccional n° 14
Añadir:

"8.-Cumplimiento no restrictivo de los Leyes:

- Exigir de las Administraciones medidas que posibiliten el disfrute de los derechos legales por maternidad y paternidad.
- Velar para que no exista ningún tipo de discriminación (por embarazo,...) en la contratación e impedir la suspensión del contrato en el periodo de licencia por maternidad.
- Configurar la licencia por maternidad como baja específica, distinta de la baja por incapacidad laboral transitoria (ILT) y con el 100% del salario.
- Procurar el cambio de puesto de trabajo durante la gestación, cuando haya peligro para la madre y/o el feto. garantizando que el cambio no suponga merma de derechos.
- Divulgar los permisos parentales a fin de que sean disfrutados por la madre y por el padre en particular en el caso de aquellos permisos que pueden ser disfrutados indistintamente pero que excasamente los ejercen los hombres.
- Incluir un indicador de monoparentalidad en la concesión de ayudas económicas (para formación...) y/o beneficios fiscales para las personas con menores a su cargo y con escasos recursos económicos.

ENMIENDA N°: 609
FEDERACION DE COMERCIO
Página 26 Columna B Línea 7
MAYORITARIA

Añadir otro punto:

"8) Introducir mecanismos correctores en los convenios que

impidan situaciones a las que de hecho se enfrentan muchas trabajadoras, como son la decisión de la empresa de no renovar un contrato, cuando la trabajadora queda embarazada, con lo cual la legislación laboral en torno a la protección de la maternidad, más que proteger, se termina volviendo contra las propias mujeres".

ENMIENDA N°: 610

U.R. DE CANTABRIA

Página 26 Columna B Línea 7

MAYORITARIA

Añadir "8) Protección eficaz del embarazo (cambio puesto de trabajo, licencia maternal con la percepción del 100% del salario, permiso opcional madre/padre) y garantía del período de lactancia.

9) Posibilitar horario flexible a personas con responsabilidades familiares".

ENMIENDA N°: 611

COAN

Página 26 Columna B Línea 8

TRANSACCIONAL

AÑADIR UN PUNTO MAS:

8) MATERNIDAD

Transposición de lo más beneficioso de la Directiva Comunitaria al Derecho interno Español. Así como reivindicar el 100 x 100 de salario en caso de baja maternal.

ENMIENDA N°: 612

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 26 Columna B Línea 12

ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL

SUSTITUIR

"Administración" por:

"Administraciones Públicas".

ENMIENDA N°: 613

U.R. DE CANTABRIA

Página 26 Columna B Línea 12

MAYORITARIA

Sustituir "Administración" por "las Administraciones".

ENMIENDA N°: 614

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 26 Columna B Línea 12

(hasta la 17)

MINORITARIA

Sustituir de las líneas 12 a 17 por: "Conseguir de la Administración:

a) Creación y ampliación de los servicios sociales.

- Enseñanza gratuita de 0 a 16 años, que incluya actividades extraescolares hasta completar un horario similar a la jornada laboral.

- Comedores escolares y laborales.

- Actividades programadas para períodos de vacaciones, en horario similar al laboral (campamentos, colonias, actividades en los barrios, etc.).

- Servicios de cuidados de ancianos, enfermos y mujeres parturientas solas.

b) La inclusión en los datos socioeconómicos de la economía informal o no monetaria (doméstica, ayuda mutua, etc.).

c) Complementos económicos de ayuda familiar, por tramos de renta, para que la reproducción de las personas no suponga el empobrecimiento de las familias.

ENMIENDA N°: 615

U.R. DE ASTURIAS

Página 26 Columna B Línea 12

(hasta la línea 17)

MINORITARIA

SUSTITUIR POR:

Conseguir de la Administración:

a).- Creación y ampliación de los servicios sociales. Enseñanza gratuita de 0 a 16 años, que incluya actividades extraescolares hasta completar un horario similar a la jornada laboral.

.- Comedores escolares y laborales.

.- Actividades programadas para períodos de vacaciones, en horario similar al laboral (campamentos, colonias, actividades en los barrios, etc)

.- Servicios de cuidados para ancianos, enfermos y mujeres parturientas solas

b).- La inclusión en los datos socioeconómicos de la economía informal o no monetaria (doméstica, ayuda mutua, etc.).

c).- Complementos económicos de ayuda familiar por tramos de renta, para que la reproducción de las personas no suponga el empobrecimiento de las familias

ENMIENDA N°: 616

FEDERACION DE COMERCIO

Página 26 Columna B Línea 12

MAYORITARIA

Sustituir desde la línea 12 hasta la 17 por el siguiente texto:

- "Conseguir de la Administración la creación, ampliación y legislación de servicios sociales y cumplimiento de la legislación"

- "Que se legisle de 0-6 años y la gratuidad escolar hasta los 6 años"

- "Puesta en práctica de la legislación sobre comedores escolares en centro públicos de Enseñanza, y con carácter gratuito, así como con los comedores laborales".

- "Servicio de cuidados para ancianos, enfermos y mujeres parturientas solas".

ENMIENDA N°: 617

U.R. DE MURCIA

Página 26 Columna B Línea 12

ASUMIDA

Añadir después de enseñanza gratuita: "Conseguir una red pública de escuelas infantiles, con una oferta de plazas suficientes que cubran, por tanto las necesidades sociales como las de la infancia"

ENMIENDA N°: 618

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 26 Columna B Línea 13

MAYORITARIA

Añadir después: con centros educativos infantiles con horarios laborales.

A continuación del punto anterior, añadir:

"Exigir de la Administración Sanitaria que el Sistema Nacional de Salud asegure, en todos los niveles asistenciales la información sexual, la anticoncepción, la asistencia ginecológica y la libre decisión de las mujeres a los embarazos no deseados.

ENMIENDA N°: 619

COAN

Página 26 Columna B Línea 13

ASUMIDA

AÑADIR

"Servicios sociales entre otros".

ENMIENDA N°: 620

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 26 Columna B Línea 13

MAYORITARIA

Añadir tras "servicios sociales": "entre otros:"

ENMIENDA N°: 621

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 26 Columna B Línea 13

Añadir: "con centros educativos infantiles con horario laboral".

ENMIENDA N°: 622

COAN

Página 26 Columna B Línea 14

ASUMIDA

SUSTITUIR: por "enseñanza gratuita desde los 0 a los 6 años"

ENMIENDA N°: 623

COAN

Página 26 Columna B Línea 14

ASUMIDA

AÑADIR:

Garantizando la existencia de un número de plazas suficientes que asegure la escolarización de la población infantil, exigiendo que se lleve a la práctica los art. 7,8,9,10 y 11 de la ley orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)

1º Ciclo 0 a 3 años

2º Ciclo 3 a 6 años

ENMIENDA N°: 624

C.S. DE EUSKADI

Página 26 Columna B Línea 14

MAYORITARIA

SUSTITUIR, "hasta los 6 años" por:

"desde los 0 años".

ENMIENDA N°: 625

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

Página 26 Columna B Línea 14

MAYORITARIA

Sustituir por: "Enseñanza gratuita desde los 0 a los 6 años".

ENMIENDA N°: 626

COAN

Página 26 Columna B Línea 14

ASUMIDA

SUSTITUIR:

"Oferta suficiente y gratuita de puestos escolares para el tramo de 0 a 6 años".

ENMIENDA N°: 627

USMR

Página 26 Columna B Línea 14

MAYORITARIA

SUSTITUIR: "Enseñanza gratuita hasta los 6 años"

POR: Oferta pública gratuita de plazas infantiles y de calidad para el tramo educativo de 0-6 años.

La escasa oferta para 0-3 obliga a plantear un incremento sustancial de plazas infantiles en ese tramo y la coordinación de la oferta dependiente de las Administraciones Educativas y de las otras Administraciones (Ayuntamientos, CC.AA).

Asegurar horarios flexibles y adaptados a la vida laboral.

ENMIENDA N°: 628
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Página 26 Columna B Línea 14

Añadir: Potenciar políticas educativas no discriminatorias, dirigidas a orientar desde la infancia la igualdad, rompiendo los roles establecidos socialmente, orientando hacia un futuro profesional según su capacidad y potencialidad como ser humano, y no predisponiendo a profesiones que la sociedad les tiene asignados en función del sexo. En resumen, eliminar cualquier referencia sexista.

- Ampliar la enseñanza gratuita de 0 a 6 años, con centros educativos infantiles con horarios laborales.
 - Exigir de la Administración Sanitaria que el Sistema Nacional de Salud asegure, en todos los niveles asistenciales, la información sexual, la anticoncepción y la asistencia ginecológica.
 - Aborto libre y gratuito para todas las mujeres que lo demanden. Comercialización de la RU-486.
- Asumida

ENMIENDA N°: 629
FEDERACION DEL CAMPO
Página 26 Columna B Línea 14
ASUMIDA POR LA PONENCIA
Dónde dice hasta los 6 años:
.."atención primaria y enseñanza gratuita hasta los 6 años."

ENMIENDA N°: 630
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 26 Columna B Línea 14
Mayoritaria. Transaccional n° 15.
Sustituir: "Enseñanza gratuita hasta los 6 años" por: "oferta pública gratuita suficiente y de calidad para el tramo educativo de 0-6 años.

La escasa oferta para 0-3 obliga a plantear un incremento sustancial de plazas infantiles en ese tramo y la coordinación de la oferta dependiente de las Administraciones (Ayuntamientos, CC.AA.) en una red pública de escuelas infantiles que cubran tanto las necesidades sociales como las de la infancia. Asegurando horarios flexibles y adaptados a la vida laboral".

ENMIENDA N°: 631
U.R. DE CANTABRIA
Página 26 Columna B Línea 14
MAYORITARIA
Añadir "obligatoria desde los 3 años".

ENMIENDA N°: 632

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 26 Columna B Línea 14

MAYORITARIA.

Modificar con la siguiente redacción: "-Ampliar la enseñanza gratuita de 0 a 6 años"

ENMIENDA N°: 633

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 26 Columna B Línea 14

MAYORITARIA.

Añadir: ..."en la enseñanza pública."

ENMIENDA N°: 634

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 26 Columna B Línea 14

ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL

AÑADIR

Como primer guión (-)

"Guarderías gratuitas o asequibles con horarios flexibles para los/as trabajadores/as en los núcleos donde está su entorno social."

ENMIENDA N°: 635

CONC

Página 26 Columna B Línea 14

MAYORITARIA

Sustituir por:

"- Ampliación de la Red pública de escuelas infantiles y de su servicio."

ENMIENDA N°: 636

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 26 Columna B Línea 15

Añadir: "Ampliación de la LOGSE de los 0 a 3 años, ampliación de los horarios de las escuelas infantiles, al objeto de ser compatibles con el trabajo de los padres/madres con la educación de los hijos/as".

ENMIENDA N°: 637

COAN

Página 26 Columna B Línea 15

MINORITARIA

INTRODUCIR: "Sería necesario adecuar los horarios de guarderías y centros docentes de primaria a los horarios laborales, estableciendo en estos últimos, a tal fin, unidades de educadores cuidadores para que, fuera del horario docente, se facilite la realización de actividades tendentes a la educación integral".

ENMIENDA N°: 638

U.R. DE CANTABRIA

Página 26 Columna B Línea 16

MAYORITARIA

Añadir "Guarderías gratuitas o asequibles, con horarios flexibles para los trabajadores y trabajadoras, en los núcleos donde está su entorno social".

ENMIENDA N°: 639

USMR

Página 26 Columna B Línea 17

MAYORITARIA

AÑADIR:

Aborto libre y gratuito para todas las mujeres que lo demanden.

ENMIENDA N°: 640

U.R. DE ARAGON

Página 26 Columna B Línea 17

ASUMIDA

Añadir, - Exigir de la Administración Sanitaria que el Sistema Nacional de Salud asegure, en todos los niveles asistenciales, la información sexual, la anticoncepción y la asistencia ginecológica y la comercialización de la RU

ENMIENDA N°: 641

CONC

Página 26 Columna B Línea 17

MAYORITARIA

Añadir un nuevo punto:

"- Potenciar y ampliar la red de escuelas de Formación de Personas Adultas."

ENMIENDA N°: 642

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 26 Columna B Línea 17

MAYORITARIA

Añadir "Ante el problema que sigue representando para la mayoría de las mujeres la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) en todo el Estado Español, CC.OO manifiesta que la reforma de la Ley sobre el Aborto debe contemplar el derecho a decidir que tenemos las mujeres y que el ejercicio de este derecho no pueda ser motivo de delito, así como que la Administración Sanitaria debe garantizar que las mujeres podamos ejercer este derecho dentro del Sistema Sanitario Público. Regulando, por lo tanto la OBJECCION DE CONCIENCIA que puedan anteponer ciertos profesionales.

Es inadmisibile que en numerosas áreas sanitarias y regiones del Estado no se puedan llevar a cabo las IVE, porque los profesionales del dispositivo asistencial público hagan objeción de

conciencia y las mujeres se vean abocadas a tenerlo que realizar en el sector sanitario privado con el consiguiente coste económico.

ENMIENDA N°: 643
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 26 Columna B Línea 18
MAYORITARIA
Suprimir: "propagandística".

ENMIENDA N°: 644
U.R. DE MURCIA
Página 26 Columna B Línea 18
ASUMIDA
Exigir de la Administración Sanitaria que el Sistema Nacional de Salud asegure, en todos los niveles asistenciales, la información sexual, la anticoncepción y la asistencia ginecológica.

ENMIENDA N°: 645
FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
Página 26 Columna B Línea 18
MAYORITARIA
Añadir nuevo guión "- Asegurar, en todos los niveles asistenciales sanitarios, la información sexual, la anticoncepción y la asistencia ginecológica".

ENMIENDA N°: 646
USMR
Página 26 Columna B Línea 21
MAYORITARIA
AÑADIR:

- Propugnar la evaluación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad que favorezca la igualdad de oportunidades educativas y culturales entre los sexos.
- Exigir el desarrollo de programas formativos para mujeres adultas, que se adecúen a sus necesidades, de modo que salgan del analfabetismo, faciliten su inserción o reinserción laboral y desarrollen su capacidad de participación social.

ENMIENDA N°: 647
FEDERACION DEL METAL
Página 26 Columna B Línea 23
(y línea 28)
Mayoritaria
Línea 23, añadir:

"Actualización del material docente (libros, cuadernos de ejercicios...) para que tanto su contenido como las imágenes no sean sexistas".

Línea 28, añadir:

- Promover la revisión de libros de texto, cuentos y cualquier otro material educativo para evitar que observe un lenguaje y/o actitudes sexistas.
- Promover la revisión de la publicidad y programas televisivos para eliminar las actividades sexistas y en particular en aquellos orientados hacia el público infantil.

ENMIENDA N°: 648

COAN

Página 26 Columna B Línea 23

MAYORITARIA

AÑADIR:

Después de "Educativas..." "de coeducación donde niñas y niños convivan y trabajen en el marco del respeto mutuo además de orientar ..."

ENMIENDA N°: 649

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 26 Columna B Línea 23

Mayoritaria. Transaccional

Añadir un nuevo asterisco entre las líneas 23 y 24:

- Dada la situación de analfabetismo en España, especialmente del colectivo de mujeres mayores de 45 años:
- Demandamos el desarrollo de programas formativos para mujeres adultas, que se adecuen a sus necesidades, de modo que: salgan del analfabetismo, se facilite su inserción o reinserción laboral y desarrollen su capacidad de participación social".
- Propugnamos la elevación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad, que favorezca la igualdad de oportunidades educativas y culturales entre los sexos.

ENMIENDA N°: 650

U.R. DE CANARIAS

Página 26 Columna B Línea 23

ASUMIDA

Sustituir todo el párrafo por:

Potenciar prácticas educativas no discriminatorias, dirigidas a orientar desde la infancia la igualdad, rompiendo los roles establecidos socialmente, orientando hacia un futuro profesional según su capacidad y potencialidad como ser humano, y no predisponiendo a profesiones que la sociedad les tiene asignado en función del sexo. En resumen, eliminar cualquier referencia sexista.

ENMIENDA N°: 651
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 26 Columna B Línea 23
(hasta línea 27)
ASUMIDA COMO TRANSACCIONAL
SUSTITUIR

Toda la propuesta 4 Por:

"Potenciar políticas educativas orientadas desde la infancia donde no se predisponga a Hombres y Mujeres a profesiones que la sociedad les tiene asignadas en función de su sexo"

ENMIENDA N°: 652

USMR

Página 26 Columna B Línea 23
(hasta la 27)

MAYORITARIA

Sustituir: "... dirigidas a orientas"

Por: "...orientando"

ENMIENDA N°: 653

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 26 Columna B Línea 23
(hasta la línea 24)

Sustituir por: "Potenciar políticas educativas basadas en la coeducación, dirigidas a eliminar todo elemento sexista y orientadas desde la infancia el futuro profesional".

ENMIENDA N°: 654

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 26 Columna B Línea 24
(hasta la línea 27)

Mayoritaria. Transaccional

Sustituir por:

"Potenciar políticas no sexistas y coeducativas que formen al alumnado para asumir responsabilidades en la vida pública y privada, asegurándole una orientación profesional e inserción en la vida laboral y doméstica en un plano de igualdad y sin estereotipos en función del sexo:

Como líneas de actuación proponemos:

- Eliminación de estereotipos sexistas en el material didáctico y en los currículos.
- Desarrollo de programas educativos que tengan como objetivo el cambio de actitud del profesorado y de los padres y madres, a través de la sensibilización y la formación continua.
- Elaboración de un código antisexista que impida la transmisión a través de la educación de valores discriminatorios por razón de sexo.
- Inclusión en los currículos de enseñanza la asunción de responsabilidades domésticas y parentales en igualdad, que preparen a los chicos y chicas para su incorporación a la vida adulta.

- Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todo el ámbito educativo (Consejos Escolares, tareas de dirección,...)
- Promover una Orientación Escolar y Profesional que elimine los estereotipos sexistas, y fomente desde el aula, la integración de las mujeres en áreas no tradicionales, que les permita una mejor inserción laboral".

ENMIENDA N°: 655

S.N. DE GALICIA

Página 26 Columna B Línea 24

MAYORITARIA

SUSTITUIR:

"dirigidas a orientar desde la infancia el futuro profesional"

POR:

"dirigidas a la igualdad profesional"

ENMIENDA N°: 656

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 26 Columna B Línea 27

MINORITARIA

Añadir:

Campañas informativas dirigidas a Asociaciones de Vecinos, Asociaciones de Padres y E.P.A..

ENMIENDA N°: 657

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 26 Columna B Línea 27

Añadir: "Como líneas de actuación proponemos:

- Eliminación de estereotipos sexistas en el material didáctico y los currículos.
- Desarrollo de programas educativos que tengan como objetivo el cambio de actitud del profesorado a través de la sensibilización y la formación continua.
- Elaboración de un código antisexista que impida la transmisión a través de la educación de valores discriminatorios por razón de sexo.
- Inclusión en los currículos de enseñanza la asunción de responsabilidades domésticas y parentales en igualdad, para preparar a la infancia a su incorporación a la vida adulta.
- Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todo el ámbito educativo (consejos escolares, tareas de dirección, etc.).
- Promover una educación escolar y profesional que elimine los estereotipos sexistas y fomente desde el aula, la integración de las mujeres en áreas no tradicionales, que les permita una mejor inserción laboral.

ENMIENDA N°: 658

U.R. DE MURCIA

Página 26 Columna B Línea 27

(tras línea 27)

ASUMIDA

Añadir: "Promover políticas de educación permanente para personas adultas, dado la situación de analfabetismo en España, en donde el 13,48% de ciudadanos mayores de 15 años no sabe leer ni escribir, prestando especial atención al colectivo de mujeres analfabetas que constituye el 4,91% es decir, casi tres puntos más de españolas analfabetas que varones, situación que se agrava en el grupo de edad de mayores de 45 años"

ENMIENDA N°: 659

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 26 Columna B Línea 27

MAYORITARIA

Añadir: "Puesta en marcha de una comisión de vigilancia y control en los medios de comunicación públicos a fin de garantiza un trato no sexista en la programación".

ENMIENDA N°: 660

C.S. DEL PAIS VALENCIANO

Página 26 Columna B Línea 27

MAYORITARIA.

PROPUESTA PARA OTROS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

AÑADIR después de la línea 27 columna derecha..."Campanas informativas dirigidas a Asociaciones de vecinos, Asociaciones de Padres y EPA..."

ENMIENDA N°: 661

U.R. DE CASTILLA-LEON

Página 26 Columna B Línea 27

MAYORITARIA

Añadir: Promover iniciativas (campañas, jornadas y cursos) dirigidas a profesores y profesoras que potencien una enseñanza "no sexista", intentando implicar a las Administraciones Educativas

ENMIENDA N°: 662

U.R. DE CASTILLA-LA MANCHA

Página 26 Columna B Línea 28

(hasta la línea 34)

Añadir: "Proponer la realizacion de programas formativos especificos orientados a la reinsercion laboral de mujeres en situacion precaria".

ENMIENDA N°: 663

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

Página 26 Columna B Línea 32

ASUMIDA

AÑADIR

Añadir al principio del párrafo "Proponer y"

ENMIENDA N°: 664

FEDERACION DE COMERCIO

Página 26 Columna B Línea 34

MAYORITARIA

Añadir nuevo apartado con el siguiente texto:

- "Realizar diferentes campañas encaminadas a la incorporación de la mujer a la vida sindical en todos sus ámbitos, con un grado de formación socio-política, que le ayude a vivir plenamente nuestra cultura y acción sindical".
- "Campaña de afiliación de la mujeres trabajadoras"
- "Campaña de promoción de la mujer a nivel sindical, social, humano y político".
- Se abrirá una serie de debates públicos en los medios audiovisuales y escritos, sobre la discriminación de la mujer tanto social como laboralmente.
- Campaña de captación y concienciación del ama de casa, dado el papel de trabajadora nato que desempeña, y que ésta sociedad le niega.

ENMIENDA N°: 665

FEDERACION DE COMERCIO

Página 26 Columna B Línea 38

MAYORITARIA

Añadir nuevo asterisco con el siguiente texto: "Exigir de la Administración y más concretamente del Ministerio de Trabajo, Instituto de la Mujer, etc... que se realicen estadísticas específicas de la mujer por sectores, dado que por el momento no existe ningún dato al respecto como: número de mujeres que trabajen en el mediano y pequeño comercio, grandes superficies, estatal, por nacionalidad, por provincias, etc... igualmente estadísticas gremiales, metal, comercio, óptica, etc... por edades, estado civil, con hijos, etc.

ENMIENDA N°: 666

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Página 26 Columna B Línea 41

TRANSACCIONAL

Sustituir por:

Derogación del R.D. 1424/85 que regula la relación laboral del servicio Doméstico aplicándose en dicho sector las condiciones del Estatuto de los Trabajadores y el Régimen General de Seguridad Social, así como establecimiento de sistemas que faciliten la inspección laboral.

ENMIENDA N^o: 667

FEDERACION DEL METAL
Página 26 Columna B Línea 44

Mayoritaria

Añadir punto nuevo:

Adaptar la redacción del Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores a las Directivas comunitarias, introduciendo el criterio de trabajo de igual valor.

ENMIENDA N^o: 668

COAN

Página 26 Columna B Línea 44

MINORITARIA

AÑADIR: "Nuevo asterisco con el siguiente texto: * Exigir del Gobierno la incentivación y creación de puestos de trabajo estable para la mujer, como medida para contrarrestar el actual estado de precariedad existente en el campo laboral de la mujer.

ENMIENDA N^o: 669

FEDERACION DE COMERCIO

Página 26 Columna B Línea 44

MAYORITARIA

Añadir nuevo asterisco con el siguiente texto: "Exigir del Gobierno la incentivación y creación de puestos de trabajo estables para la mujer, como medida para contrarrestar el actual estado de precariedad existente en el campo laboral de la mujer.

ENMIENDA N^o: 670

CONC

Página 26 Columna B Línea 45

MAYORITARIA

Añadir al final nuevo apartado:

"- Las pensiones de viudedad deben cubrir, como mínimo el 75% de lo que recibía la persona fallecida."

ENMIENDA N^o: 671

S.N. DE GALICIA

Página 26 Columna B Línea 45

MAYORITARIA

AÑADIR: Dentro de las propuestas:

"- Revisar libros de texto, cuentos y cualquier otro material educativo para evitar que observe un lenguaje y/o actitudes sexistas"

- Publicidad televisiva y/o radiada que muestre actitudes sexistas o minusvaloración hacia algún sexo.

- Programas televisivos en general y, en particular, los orientados hacia el público infantil (dibujos animados, concursos, etc.)

ENMIENDA N°: 672

U.R. DE MURCIA

Página 26 Columna B Línea 45

(AL FINAL)

MAYORITARIA

Al final " Seguimiento del cumplimiento de lo conseguido en los convenios; no es suficiente con que desaparezcan las clausulas discriminatorias, sino que habria que seguir de cerca el incumplimiento de estos.

ENMIENDA N°: 673

CONC

Página 26 Columna B Línea 45

MAYORITARIA

Añadir al final un nuevo apartado:

"- Considerar las pensiones no contributivas como un derecho individual de las personas."

ENMIENDA N°: 674

U.R. DE MURCIA

Página 26 Columna B Línea 45

(Añadir al final)

ASUMIDA

Añadir " Compromiso de diseñar planes especificos de lucha contra la economia sumergida, especialmente en las ramas en las que exista mayor irregularidad y que concentren una importante proporción de mano de obra femenina (agricultura, confección, hosteleria, calzado, cuero, servicio doméstico, etc) puesto que es el colectivo de mujeres el que participa en mayor proporción en la economia sumergida, el 42% frente al 19% de los hombres.

- Estudiar y diseñar alternativas sociales y de empleo para los colectivos de mujeres con alto riesgo de pobreza:

- 1.- Mujeres separadas y divorciadas, viudas y madres solteras.
- 2.- Paradas
- 3.- Trabajadoras precarias.
- 4.- Mujeres de la tercera edad.
- 5.- Mujeres inmigrantes.
- 6.- Prostitutas.

ENMIENDA N°: 675

USMR

Página 26 Columna B Línea 45 .

(al final del último párrafo)

MAYORITARIA

AÑADIR:

aplicándose a dicho sector el Régimen General de la Seguridad Social, y establecer para el mismo, sistemas que faciliten la inspección laboral.

ENMIENDA N°: 676

COAN

Página 26 Columna B Línea 45

ASUMIDA

AÑADIR UN NUEVO PUNTO AL FINAL DEL DOCUMENTO, PAGINA 26: "Puesta en marcha de campañas de concienciación a la sociedad en general para que la igualdad de oportunidades sea vista por toda la población, hombres y mujeres, como una lucha necesaria y real y no como un concepto anacrónico y superado."

ENMIENDA N°: 677

USMR

Página 26 Columna B Línea 45

MAYORITARIA

AÑADIR:

- Promover un reparto equitativo de responsabilidades domésticas, mediante campañas de cambios de actitudes, sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades con el fin de suscitar una toma de conciencia sobre igualdad de oportunidades y por los efectos positivos que para la infancia supone ser atendidas tanto por parte de la madre como del padre.
- Hacer el seguimiento y exigir el cumplimiento de los aspectos positivos del II PIOM, sin olvidar las actuaciones del Plan que corresponden a cada Ministerio (MEC, M. de Sanidad,...)

ENMIENDA N°: 678

S.N. DE GALICIA

Página 26 Columna B Línea 45

MAYORITARIA

AÑADIR: Un párrafo más:

"Modificación del art. 28 del Estatuto de los Trabajadores para que se garantice "igual salario para trabajo de igual valor"

ENMIENDA N°: 679

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Página 26 Columna B Línea 45

Colocar el primer párrafo de esta columna B que trata del reconocimiento en el Código Penal del acoso sexual como delito. Ya que no es correcto que figure en un apartado de la negociación colectiva.

Asumida

ENMIENDA N°: 680

USMR

Página 26 Columna B Línea 45

MAYORITARIA

AÑADIR:

- Retirada de imágenes y mensajes sexistas de la publicidad y de los medios de comunicación. Estimular la transmisión de imágenes positivas y contenidos igualitarios.

ENMIENDA N°: 681
FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
Página 26 Columna B Línea 45
ASUMIDA

AÑADIR al final
"Promover cláusulas de no discriminación por razón de opción sexual, de igual modo, avanzar en la equiparación de derechos laborales, emanados de esa NO DISCRIMINACIÓN, como son las licencias con sueldo por constitución de pareja de hecho independientemente de la opción homosexual o heterosexual."

ENMIENDA N°: 682
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 26 Columna B Línea 45
Mayoritaria. Transaccional

"Atención de aquellos sectores laborales donde se concentra en mayor medida la mano de obra femenina. Los sectores feminizados, la pequeña y mediana empresa, la economía sumergida, los trabajos en precario y, en general, los segmentos más débiles de la economía, han de merecer una especial atención por nuestra parte. Acercarnos a ellos, desarrollar una línea de acción sindical específica, dedicación de más efectivos, etc. Serían formas de ir avanzando en esa dirección, debiéndose empezar por:
Estudiar y diseñar alternativas sociales y de empleo para los colectivos de mujeres con alto riesgo de pobreza:

- 1.-Mujeres separadas y divorciadas, viudas y madres solteras.
- 2.-Paradas.
- 3.-Trabajadoras precarias.
- 4.-Mujeres de la Tercera Edad.
- 5.-Mujeres inmigrantes.
- 6.-Prostitutas.

ENMIENDA N°: 683
FEDERACION DE ENSEÑANZA
Página 26 Columna B Línea 45
Mayoritaria.
Añadir:

"- Promover un reparto equitativo de responsabilidades domésticas, mediante campañas de cambios de actitudes, sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades con el fin de suscitar una toma de conciencia sobre igualdad de oportunidades y por los efectos positivos que para la infancia supone ser atendida tanto por parte de la madre como del padre.
- Hacer el seguimiento y exigir el cumplimiento de los aspectos positivos del II PIOM, sin olvidar las actuaciones del Plan que corresponden o cada Ministerio (MEC, M° de Sanidad,...)".

ENMIENDA N°: 684

U.R. DE ARAGON

Página 26 Columna B Línea 45

Introducir:

Promover clausulas de no discriminación por razón de opción sexual, de igual modo, avanzar en la equiparación de derechos laborales, emanados de esta NO DISCRIMINACION, como son las licencias con sueldo por constitución de pareja de hecho, independientemente de la opción homosexual o heterosexual.

ENMIENDA N°: 685

FEDERACION DE ENSEÑANZA

Página 26 Columna B Línea 45

Mayoritaria.

Añadir:

"Retirada de imágenes y mensajes sexistas de la publicidad y de los medios de comunicación. Estimular la transmisión de imágenes positivas y contenidos igualitarios".

ENMIENDA N°: 686

U.R. DE MURCIA

Página 26 Columna B Línea 45

INCLUIR

MAYORITARIA

Promover dentro del sindicato el estudio del "tiempo de trabajo" con el doble objetivo de:

1.- Dar respuesta a las alternativas ya planteadas de flexibilización de la jornada laboral y progresiva implantación de la jornada a tiempo parcial, en lo que éstas afectan a la mujer trabajadora: facilitar su acceso al mercado laboral, disminución de ingresos por menor tiempo trabajado, facilitar la doble jornada....

2.- Buscar alternativas de futuro que puedan cambiar la estructura generalizada y por todas y todos admitida de la jornada laboral, adecuándola a la situación actual planteada a partir de la incorporación laboral de las mujeres, que demanda a todas y a todos soluciones que permitan vivir el "tiempo social" a la par del laboral, imprimiendo una nueva concepción de tiempo derivado de la distinta vivencia que del mismo poseen las mujeres.

RESOLUCIONES

**UNION REGIONAL DE MADRID REGION
(MAYORITARIA)**

FEDERACION ESTATAL DE BANCA Y AHORRO

RESOLUCION

Valoramos que la convocatoria y desarrollo de esta I. Conferencia Confederal "CC.OO. SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES", no ha sido hecho conforme al mandado del V Congreso Confederal, en cuanto a que si bien en las normas para su celebración sí se respeta tal mandato, la realidad es que no ha sido asumida su importancia por el conjunto de la Organización.

Los hechos más evidentes que avalan lo anteriormente expuesto, son:

- no haber recibido esta Conferencia el tratamiento propagandístico que un tema, que cuando menos es monográfico, se merece
- el escaso número de ponencias editadas
- la premura de tiempo con que algunas organizaciones han desarrollado todo el proceso.

que constatan la sensación -no por subjetiva menos real- de que la convocatoria y celebración de esta Conferencia ha sido un "ejercicio de disciplina" por parte de amplios sectores de la organización.

Este ha sido uno de los motivos, por supuesto no el único, y quizás tampoco más importante, de la poca participación de hombres y mujeres en los debates de un tema, que debiera haber gozado de la más amplia cobertura por parte de la Confederación Sindical de CC.OO.

No obstante, lo anterior, saludamos muy positivamente que con su celebración se abra una nueva etapa, en que la dualidad hombre/mujer sea asumida y tratada por el conjunto de mujeres y hombres de nuestra organización, como única forma de incidir en la necesaria transformación de la sociedad que nuestro Sindicato propugna.

UNION SINDICAL DE MADRID REGION CC.OO.

RESOLUCION 1

MAYORITARIA

La maternidad es el hecho que más marca las diferencias entre el hombre y la mujer y lo que condiciona a ésta en toda su vida.

Culturalmente la mujer está mentalizada para ser, ante todo, madre y supeditar todo a esto. Y también es un hecho que nos diferencia entre nosotras mismas, porque en la vida pública no es igual la mujer sin hijos que con ellos. La mujer sin hijos no tiene las mismas dificultades, ni en el trabajo, ni en el Sindicato, ni en ningún otro aspecto que la que tiene hijos, y esto viene dado, no sólo por la maternidad en sí o la lactancia, funciones que el hombre no puede desempeñar, sino porque somos nosotras las que nos ocupamos de los hijos toda la vida, incluso cuando ya no hay ninguna función específica a realizar.

Solamente suprimiendo esa concepción de maternidad para toda la vida que actualmente existe y compartiendo la misma a partes iguales con el padre podremos integrarnos en el mundo laboral, sindical, político, etc. en igualdad de condiciones.

Pero no nos engañemos a nosotras mismas, esto no es una cuestión de dictar leyes o negociarlo en convenios, esto es una cuestión de cambiar nuestra mentalidad porque somos nosotras las que tenemos que ganar la batalla contra la cultura que nos han impuesto.

Por ello, el Sindicato, desde la Secretaría de la Mujer, tratará de introducir este elemento de autodiscriminación así como su tratamiento en todos los cursos de Formación Sindical para mujeres, y como tema de debate en todos los foros donde sea posible, hasta lograr que las mujeres veamos como algo normal que el cuidado y la educación de los hijos puede ser compartido y no tengamos ningún cargo de conciencia por estos motivos.

**UNION SINDICAL DE MADRID REGION CC.OO.
(MAYORITARIA)**

**FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR
(UNANIMIDAD)**

RESOLUCION

SOBRE MATERNIDAD

La acción sindical de CC.OO. debe contemplar de forma especial el reconocimiento de la maternidad como un derecho individual de la mujer, que ejerce cuando ella quiere, y como una función social. Esta importante labor social realizada por las mujeres no es reconocida ni valorada como tal. Al contrario, suele ser un impedimento para la plena incorporación de las mujeres a la vida social y activa. Desde el ámbito sindical debemos luchar, hombres y mujeres, por hacer compatible el derecho a ser madre con el derecho a trabajar.

Ha de tenerse en cuenta la situación de la mujer en el mundo laboral en la que es difícil ejercer el derecho a la maternidad sin tener problemas (ejem. gran mayoría de mujeres que ve peligrar su contrato eventual por esta circunstancia o el acceso al puesto de trabajo).

Por todo esto, CC.OO. debe impulsar y promover que los poderes públicos adopten medidas reguladoras en las que se prohíban el despido durante el embarazo y que se realicen indagaciones sobre la situación de embarazo de la trabajadora durante el período de prueba, así como eliminar como pregunta en las entrevistas los datos personales. Que se posibilite el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, cuando este sea peligroso para la madre y/o el feto y se conceda el tiempo necesario para la asistencia médica durante el embarazo y el postparto.

FEDERACION DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR

RESOLUCION 6

UNANIMIDAD

SOBRE LA EDICION DE LOS DOCUMENTOS DE LA CONFERENCIA

Desde este Sector Estatal hacemos un llamamiento a la responsabilidad de nuestros Organos Superiores a los que compitió la edición y tirada de los cuadernos de la ponencia, debido a la carencia que ha habido en el número insuficiente de documentos editados que en el caso del Sector Ferroviario no han llegado siquiera para los miembros que componen la Asamblea Estatal de nuestro Sector para el debate en las provincias de la Conferencia de Hombres y Mujeres.

UNION SINDICAL DE MADRID REGION CC.OO.

RESOLUCION 6

MAYORITARIA

ORGANIZATIVA

Desde esta Sección Sindical hacemos un llamamiento a la responsabilidad de nuestro órganos superiores a los que compitió la Edición y Tirada de los cuadernos de la Ponencia, debido a la carencia que ha habido en el número insuficiente de Documentos editados que en el caso del Sector Ferroviario de Madrid no han llegado siquiera para los miembros que componen el Pleno Ampliado de la Asamblea de nuestro Sector para el debate de la Conferencia de Hombres y Mujeres.

Sería necesario que en adelante se pongan los medios para evitar estas insuficiencias, pues nos parece que en otros temas debatidos en este Sindicato se han editado los documentos necesarios.

UNION REGIONAL DE ASTURIAS

RESOLUCION

Presentada por la Federación Regional de Administración Pública.

Ante la discusión en las bases del documento de la 1ª Conferencia de CC.OO. UN ESPACIO PARA HOMBRES Y MUJERES, este Consejo ampliado del Sindicato de Administración del Estado en Asturias, quiere dar a conocer a esa Comisión Ejecutiva, la falta de rigor, a la hora de elaborar unos documentos, que han de servir de discusión a las bases de todos/as los/as afiliados/as de CC.OO., en el sentido de utilizar un lenguaje que esté al alcance de todos/as, puesto que no todos/as lo entendemos, tal y como se emplea y por tanto la falta de interés que se produce en algunos/as afiliados/as a participar en el debate.

Por otra parte en el documento se habla de un anexo que teóricamente sirve de discusión y que no aparece por ninguna parte, por lo que en ese sentido no da lugar al debate que pudiera darse al respecto.

FEDERACION DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR

RESOLUCION 3

UNANIMIDAD

SOBRE LA PARTICIPACION EN EL PROCESO

Las mujeres y hombres de FETCOMAR, quieren mostrar su rechazo e indignación ante la actitud mostrada por un número considerable de compañeros, miembros natos de las Ejecutivas y Consejos de algunas organizaciones, que mediante su no asistencia a los mismos, cuando el tema del orden del día era el Documento de esta Conferencia "CC.OO. un Sindicato de Hombres y Mujeres", han restado la posibilidad de debatir y por tanto avanzar en los objetivos de esta conferencia, afectándonos a todos/as este hecho.

Difícilmente se puede conseguir un Sindicato de Hombres y Mujeres, cuando por parte de los "Cuadros Sindicales" se considera este debate como secundario, y no se facilitan los medios para el mismo.

UNION REGIONAL DE CASTILLA-LEON

RESOLUCIÓN Nº 3

SOBRE LA OBJECION DE CONCIENCIA A LA MILITARIZACION CIUDADANA

Ante la escalada de militarismo y la consiguiente propaganda estatal de la necesidad del Ejército para el "bien común" y a la vista de a dónde conduce el armamentismo y el uso que se hace de los ejércitos instamos tanto a la "Fundación Paz y Solidaridad", como a la "Secretaria de la Mujer" a:

Iniciar una Campaña general con el fin de que los trabajadores, que están en situación militar de "reserva", y las mujeres "en edad militar" manifiesten su condición de "Objetores/as de conciencia" al Ministerio de Defensa. De esta forma el citado Ministerio se dará por enterado de que los "manifestantes/objetores/as" no quieren estar en la lista de los/as posibles llamados/as a un conflicto armado. Pues según las Leyes militares "mientras se está en edad militar se está sujeto a la obediencia militar".

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD

RESOLUCION

SOBRE LA OBJECION DE CONCIENCIA A LA MILITARIZACION CIUDADANA

Ante la escalada de militarismo y la consiguiente propaganda estatal de la necesidad del Ejército para el "bien común" y a la vista de a dónde conduce el armamentismo y el uso que se hace de los ejércitos instamos tanto a la "Fundación Paz y Solidaridad", como a la Secretaría de la Mujer a iniciar una Campaña general con el fin de que los trabajadores, que están en situación militar de "reserva", y las mujeres "en edad militar", manifiesten su condición de "objetores y objetoras de conciencia" al Ministerio de Defensa. De esta forma el citado Ministerio se dará por enterado de que los "manifestantes objetores y objetoras" no quieren estar en la lista de los y las posibles llamados y llamadas a un conflicto armado. Pues según las Leyes militares "mientras se está en edad militar se está sujeto a la obediencia militar".

F 49 A 0 C 6

Se presenta como tercera resolución sobre el Acoso la misma que está recogida en el texto como enmienda en página 18, obteniendo la votación siguiente:

F 52 A 0 C 4

UNION REGIONAL DE ARAGON

UNION INSULAR DE CANARIAS

UNION REGIONAL DE CASTILLA-LEON

UNION SINDICAL DE MADRID REGION (MAYORITARIA)

UNION REGIONAL DE MURCIA (MAYORITARIA)

FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD (MAYORITARIA)

RESOLUCION

SOBRE LA OBJECION DE CONCIENCIA EN LA INTERRUPCION VOLUNTARIA DEL EMBARAZO.-

Ante el problema que sigue representando para la mayoría de las mujeres la IVE en todo el Estado español, CC.OO. manifiesta que la reforma de la Ley sobre el Aborto debe contemplar el derecho a decidir que tenemos las mujeres, y que el ejercicio de este derecho no pueda ser motivo de delito, así como, que la Administración Sanitaria debe garantizar que las mujeres podamos ejercer este derecho dentro del Sistema Sanitario Público. Regulando por lo tanto, la OBJECION DE CONCIENCIA que puedan anteponer ciertos profesionales.

Es inadmisibles que en numerosas áreas sanitarias y regiones del Estado no se puedan llevar a cabo las IVE, porque los profesionales del dispositivo asistencial público hagan objeción de conciencia y las mujeres que se vean abocadas a tenerlo que realizar en el sector sanitario privado con el consiguiente coste económico.

UNION REGIONAL DE MADRID REGION CC.OO.
MAYORITARIA

CONFEDERACION SINDICAL DE LAS ISLAS BALEARES

RESOLUCION

SOBRE LA OBJECCION DE CONCIENCIA DE LA INTERRUPCION VOLUNTARIA
DEL EMBARAZO

Ante el problema que sigue representando para la mayoría de las mujeres la I.V.E. (interrupción voluntaria del embarazo) en todo el estado español, CC.OO. manifiesta que la reforma de la Ley sobre el aborto debe contemplar el derecho a decidir qué tienen las mujeres y que el ejercicio de este derecho no puede ser motivo del delito, así como que la Administración Sanitaria debe garantizar que las mujeres puedan ejercer este derecho dentro del Sistema Sanitario Público, regulando, por lo tanto, la OBJECCION DE CONCIENCIA que pueda anteponer ciertas profesionales.

Es inadmisibile que en numerosas áreas sanitarias y regionales del Estado no pueda llevar a cabo las IVE porque los profesionales del dispositivo asistencias público hagan objeción de conciencia y las mujeres se vean abocadas a tenerlo que realizar en el sector sanitario privado, con el consiguientes coste económico.

CONFEDERACION SINDICAL DE EUSKADI

RESOLUCION 2.-

SOBRE LA OBJECION DE CONCIENCIA EN LA INTERRUPCION VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

Ante el problema que sigue representando para la mayoría de las mujeres la interrupción voluntaria del embarazo en todo el Estado Español, CC.OO. manifiesta que la reforma de la Ley sobre el aborto debe contemplar el derecho a decidir que tenemos las mujeres, y que el ejercicio de este derecho no puede ser motivo de delito, así como, que la Administración Sanitaria debe garantizar que las mujeres podamos ejercer este derecho dentro del Sistema Sanitario Público. Regulando, por lo tanto, la OBJECION DE CONCIENICA que puedan anteponer ciertos profesionales sanitarios.

Es inadmisibile que en numerosas áreas sanitarias y regiones del Estado no se puedan llevar a cabo las I.V.E., porque los profesionales sanitarios del dispositivo asistencial público hagan Objeción de conciencia y las mujeres se vean abocadas a tenerlo que realizar en el sector sanitario privado con el consiguiente coste económico.

Asimismo, CC.OO. reivindica la comercialización y distribución a través de la Sanidad Pública de la RU-486.

UNION REGIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA

RESOLUCION

RESOLUCION SOBRE LA OBJECION DE CONCIENCIA EN LA INTERRUPCION VOLUNTARIA DEL EMBARAZO.

Ante el problema que sigue representando para la mayoría de las mujeres la I.V.E. en todo el Estado Español, CC.OO. manifiesta que la reforma de la Ley sobre Aborto debe contemplar el derecho a decidir que tenemos las mujeres, y que el ejercicio de este derecho no puede ser motivo de delito, así como, que la Administración de Sanitaria debe garantizar que las mujeres podamos ejercer este derecho dentro del Sistema Sanitario Público. Regulando, por lo tanto, la OBJECION DE CONCIENCIA que puedan anteponer ciertos profesionales. Garantizando que el derecho a la objeción no impida el ejercicio de este deber.

Es inadmisibile que en numerosas áreas sanitarias y Regiones del Estado no se puedan llevar a cabo las I.V.E., porque los profesionales del dispositivo asistencial público hagan objeción de conciencia y las mujeres se vean abocadas a tenerlo que realizar en el sector privado con el consiguiente coste económico.

FEDERACION DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR

RESOLUCION

UNANIMIDAD

SOBRE LA OBJECION DE CONCIENCIA EN LA INTERRUPCION VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

Ante el problema que sigue representando para la mayoría de las mujeres de I.V.E. en todo el Estado Español, CC.OO. manifiesta que la reforma de la Ley sobre el Aborto debe contemplar el derecho a decidir que tenemos las mujeres, y que el ejercicio de este derecho no pueda ser motivo de delito, así como, que la administración Sanitaria debe garantizar que las mujeres podamos ejercer dentro del Sistema Sanitario Público, regulando por tanto, la objeción de conciencia, que puedan anteponer ciertos profesionales.

Es inadmisibile que en numerosas áreas sanitarias y regiones del Estado no se puedan llevar a cabo las I.V.E., porque los profesionales del dispositivo asistencial público hagan objeción de conciencia y las mujeres se vean abocadas a tener que realizarlo en el sector sanitario privado, en muchos casos por los mismos profesionales que alegan objeción de conciencia en el sistema sanitario público.

(*) I.V.E. : INTERRUPCION VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

1ª RESOLUCION

A MULLER E A PRECARIZACION LABORAL

Despois de que no V Congreso Confederal o noso Sindicato se sensibilizara da necesidade dunha política sindical que asumise a especificidade do colectivo feminino, nas mans de todas e todos nos está que non sexa un feito aillado, senón de que teña continuidade, que se traballe día a día e se aporten solucións para un problema que en Galicia acada cotas sangrantes.

Non é casualidade que o 8 de Marzo, día da Muller Traballadora, fora adicado á "Feminización da pobreza"; é unha proba máis do serio e preocupante que é este feito, incluso en sociedades como a nosa. A taxa de paro en Galicia foi, no ano 1.992, dun 20,41% nas mulleres, fronte a un 13,10% dos homes. O paro feminino é de longa duración (un 38% leva máis de dous anos parada), e as poucas que cobran prestacións (un 24,7%), cobran menos que os homes, a consecuencia de que a precarización do traballo é maior nas mulleres (un 42% traballan na economía sumerxida) e os salarios das traballadoras tamén son menores que o dos traballadores nun 20%.

As mulleres traballamos principalmente no sector servicios, que é no que se da maior número de contratos temporais, así como nos sectores textil, alimentación, comercio... Desde uns dez anos ata agora, obsérvase que en moitas empresas sústitúense contratos fixos por contratacións en precario, eventuais, e na maior parte dos casos, en condicións verdadeiramente abusivas, tanto nos horarios como á hora de abonar estes traballos. Casos como o de Maneiras, Manufacturas Infantís Josmar, Maso, El Pilar, Simago, son craros exemplos de empresas grandemente feminizadas e que atravesan graves dificultades, aínda que nalgunha delas non se xustifique cunha grave situación económica como é no caso desta última. Moitas veces, a esta inestabilidade laboral vai unido un ambiente de saúde no traballo, pésimo.

Paralelamente, as mulleres ocupan postos de menor responsabilidade, e, ademáis, nas escalas salariais máis baixas. Por outra banda, estas traballadoras, que ocupan traballos considerados máis básecos, normalmente non teñen unha preparación cultural, nin tempo para acadala, que lles permita acceder a outros traballos. Así, para moitas delas, traballar en empresas deste tipo é do pouco que se atopan preparadas para facer.

E importante demandar unha maior axilidade da Administración, xa que moitas vece as Inspeccións de Traballo non cumpren os obxectivos desexados. En moitas destas pequenas empresas hai traballadores e traballadoras sen contrato, e que traballan moitas horas por poucos cartos, e só se levan a cabo inspeccións despois de moito insistir e de que os Sindicatos fagan denuncias públicas e continuadas sobre estas situacións.

Hoxe estase a producir un feito que dá unha verdadeira medida do alcance da situación en Galicia; O desvío de traballos á Rúa, onde centos de mulleres, nas súas propias casas e por salarios irrisorios, botan horas e horas rematando prendas. Esta nova forma de emprego sumerxido exténdese rapidamente, e é difícilísimo de controlar. Son, en moitos casos amas de casa que precisan deses cartos para equilibra-la economía familiar, cando non viven por enteiro deles, nun novo xeito de explotación e escravitude. Faise imprescindible esixir que as Inspeccións de Traballo sexan rigurosas e realmente efectivas, un traballo serio para acabar con todas estas agresións contínuas cara ós traballadores e traballadoras, que teñen un futuro negro e desalentador.

A pequena empresa, na que se concentra o 80% dos traballadores/as é un obxectivo prioritario e un campo de traballo difícil pero á larga, promete ser fructífero.

Só desde a organización, un Sindicato como CC.OO. loitando xuntos homes e mulleres, conseguiremos facer fronte á realidade, non precisamente halagüeña para os traballadores e traballadoras.

UNION SINDICAL DE MADRID REGION CC.OO.

RESOLUCION 5

MAYORITARIA

SIN EMPLEO NO HAY FUTURO

Serán sin duda necesarias más de una Conferencia, más de un confluir dialéctico entre hombres y mujeres para avanzar hacia la igualdad que todos deseamos. Hacer posible esta Conferencia no ha sido nada fácil, más de una dificultad se ha puesto de manifiesto en el conjunto de nuestro Sindicato por la escasa presencia de la mujer en nuestra estructura organizativa.

En el esfuerzo de sacar adelante el compromiso que esta Conferencia marca en el que se dé por su participación al 50%, la maquinaria sindical se pone en marcha en la búsqueda de mujeres que cubran el gran agujero negro que tiene nuestro día sindical.

Si con la misma intensidad, nuestro Sindicato ayer, hubiera iniciado en la búsqueda y en la integración de la mujer, hoy el panorama podría ser muy distinto. No obstante, si este compromiso es real, después de esta conferencia veremos cambios sustanciales traducidos en presencia de mujeres en lugar de ausencias.

Sería lamentable que de un impulso sindical de esta dimensión solo quedase registrado, como papel mojado, unas ponencias, enmiendas o resoluciones, y para oídos sordos nuestras deficiencias y carencias que sirviesen solo de forma testimonial del plañir reivindicativo de las mujeres.

Ser sindicalista es un atributo de pocos, mirémosnos, contestémosnos y nos daremos cuenta de ello. Ahora, ser mujer, además sindicalista y no morir en el intento, es todavía la excepción que confirma la regla.

Tanto las mujeres como los hombres en esta sociedad, deberíamos participar de la misma manera en el mundo privado y en el público, y no permitir que se siga manteniendo la tradición social machista que aún persiste en que la mujer, ante todo, es madre y responsable del cuidado familiar y de la casa.

La incorporación de la mujer en el mundo laboral es todavía minoritaria y se concentran solo en algunas ramas de la actividad como Sanidad, Enseñanza, Textil, Actividades Diversas, etc., dando la impresión de que "su rol" se repite en el trabajo que "por su condición" se les otorga o permite socialmente (cuidar, enseñar, coser, fregar,...)

El propio documento confederal confirma el porcentaje de población activa que la mujer ocupa, es por ello que el primero de nuestros esfuerzos debe ser el Empleo y Contratación de la Mujer ante todo, porque se ha de tener claro que como individuo le pertenece y corresponde y así lograr en la misma medida que el hombre, su incorporación en el mundo público (Sindicato, Política, etc).

Acercando esta reflexión a nuestra propia Rama, decir que en Alimentación Madrid-Región de. 25.000 personas en activo, aproximadamente, 21.000 son hombres y 4.000 mujeres y de la participación en nuestro Sindicato es de 500 delegados por 61 delegadas, datos que evidencian por si solo donde nos encontramos y lo que nos resta por hacer.

Existen sectores en la Alimentación como cervezas, bebidas, cárnicas, lácteas, panadería, etc., donde la presencia de la mujer es prácticamente nula, mientras que en otras pocas como, tabacos, helados, etc., son significativamente superiores. Es por ello que debemos cambiar ya determinadas mentalidades retrógradas empresariales y modificar actitudes machistas de tradición que impiden a la mujer acceder a un puesto de trabajo en los sistemas productivos, en distribución, etc.

Esta Conferencia de hombres y mujeres se ha de marcar como primer objetivo la incorporación a la vida activa en sectores que han sido vetados a la mujer hasta ahora, para ello también ha de ser nuestro Sindicato sensible a la presencia y participación de la mujer en toda su organización, al margen incluso, de su presencia o no en nuestra industria nacional.

Un saludo para todas y para todos.

FEDERACION DE ALIMENTACION

RESOLUCION CUARTA

SIN EMPLEO NO HAY FUTURO

Serán sin duda necesarias más de una Conferencia, más de un confluir dialéctico entre hombres y mujeres para avanzar hacia la igualdad que todos deseamos.

Hacer posible esta 1ª. Conferencia no ha sido nada fácil, más de una dificultad se ha puesto de manifiesto en el conjunto de nuestro Sindicato por la escasa presencia de la mujer en nuestra estructura organizativa.

En el esfuerzo de sacar adelante el compromiso que esta Conferencia marca, en que se de su participación al 50%, la maquinaria sindical se pone en marcha en la búsqueda de mujeres que cubran el gran vacío que tiene nuestro día sindical.

Si con la misma intensidad, hubiéramos incidido sindicalmente ayer, en la búsqueda y en la integración de la mujer, hoy el panorama podría ser muy distinto. No obstante, si nuestro compromiso es real, después de esta Conferencia, veremos cambios sustanciales traducidos en presencia de mujeres en lugar de ausencias.

Sería lamentable que de un impulso sindical de esta dimensión solo quedase registrado, como papel mojado, unas ponencias, enmiendas y resoluciones. Y para oídos sordos nuestras deficiencias y carencias, sirviendo solo de forma testimonial del plañir reivindicativo de las mujeres.

Ser sindicalista es un atributo de pocos, mirémosnos, contémosnos y nos daremos cuenta de ello. Ahora, ser mujer y además sindicalista, es todavía la excepción que confirma la regla.

Tanto las mujeres como los hombres en esta sociedad, deberíamos participar de la misma manera en el mundo privado y en el público, y no permitir que se siga manteniendo la tradición social machista que aún persiste en que la mujer, ante todo, es madre y responsable del cuidado familiar y de la casa.

La incorporación de la mujer en el mundo laboral es todavía minoritaria y se concentra solo en algunas ramas de la actividad como Sanidad, Enseñanza, Textil, Actividades Diversas, etc., dando la impresión de que "su rol" se repite en el trabajo que "por su condición" se le otorga o permite socialmente (cuidar, enseñar, coser, fregar,...)

El propio documento Confederal confirma el porcentaje de población activa que la mujer ocupa, es por ello que el primero de nuestros esfuerzos debe ser el Empleo y contratación de la mujer, ante todo, porque se ha de tener claro que como individuo le pertenece y corresponde y así lograr, en la misma medida que el hombre, su incorporación en el mundo público (Sindicato, Política, etc...)

Acercando esta reflexión a una de nuestras Ramas, decir que en Alimentación Madrid-Región de 25.000 personas en activo, aproximadamente , 21.000 son hombres y 4.000 mujeres y que la participación en nuestro Sindicato es de 500 delegados por 61 delegadas. Datos que evidencian por si solos donde nos encontramos y lo que nos resta por hacer.

Existen sectores en la Alimentación como Cervezas, Bebidas Refrescantes, Cárnicas, Lácteas, Panadería, etc., donde la presencia de la mujer es prácticamente nula, mientras que en otros pocos como Tabacos, Helados, etc., es significativamente superior. Es por ello que debemos cambiar ya determinadas mentalidades retrógradas empresariales y modificar actitudes machistas de tradición que impiden a la mujer acceder a un puesto de trabajo en los sistemas productivos, distribución, etc...

Esta 1ª. Conferencia de Hombres y Mujeres se ha de marcar como primer objetivo, la incorporación de la mujer a la vida activa en sectores que les han sido vetados hasta ahora, para ello también ha de ser nuestro Sindicato sensible a la presencia o no en nuestra industria nacional.

Un saludo para todas y para todos.

UNION REGIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA

RESOLUCION

RESOLUCION DE APOYO A LAS MUJERES SAHARAUIS

En el año 1975, después de un vergonzoso acuerdo triunfalista entre España, Mauritania y Marruecos, gran parte del pueblo saharauí es perseguido sistemáticamente y obligado a huir para organizar su resistencia.

Desde entonces hay una confrontación cívica que obliga a la población a organizarse en un ejército de liberación en el que las mujeres ocupan un lugar importante.

Pero la presencia fundamental de las mujeres se hace más evidente en la vida civil, en la que tienen un espacio tan relevante que traduce en un cambio radical, no sólo de la superestructura social, sino también de sus costumbres que partiendo de la cultura islámica, han evolucionado hacia un sistema permisivo y de un ejercicio de las libertades individuales difícilmente imaginable en muchas sociedades occidentales consideradas avanzadas.

Sin ánimo de comparar su especial situación en los campos de refugiados con cualquier otro país (civilizado) la incorporación de las mujeres de modo productivo, ha servido para que su papel en todos los ámbitos de la organización social se haya hecho indispensable y por lo tanto ha contribuido a un desarrollo más progresista de las relaciones humanas.

Desde esta Conferencia queremos mandar un saludo solidario a las mujeres saharauis que han puesto en marcha el proceso para mejorar las condiciones sociales de su pueblo y suponen un pilar fundamental para su lucha de liberación.

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS

RESOLUCION

APROBADA POR UNANIMIDAD

DE APOYO A LAS MUJERES SAHARAUIS

En el año 1.975, después de un vergonzoso acuerdo triunfalista entre España, Mauritania y Marruecos, gran parte del pueblo saharauí es perseguido sistemáticamente y obligado a huir para organizar su resistencia.

Desde entonces hay una confrontación cívica que obliga a la población a organizarse en un ejército de liberación en el que las mujeres ocupan un lugar importante.

Pero la presencia fundamental de las mujeres se hace más evidente en la vida civil, en la que tienen un espacio tan relevante que traduce en un cambio radical, no solo de la superestructura social, sino también de sus costumbres que partiendo de la cultura islámica, han evolucionado hacia un sistema permisivo y de un ejército de las libertades individuales difícilmente imaginable en muchas sociedades occidentales consideradas avanzadas.

Sin ánimo de comparar su especial situación en los campos de refugiados con cualquier otro país, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo asalariado ha servido para que su papel en todos los ámbitos de la organización social se haya hecho indispensable y por lo tanto ha contribuido a un desarrollo más progresista de las relaciones humanas.

Desde este Consejo queremos mandar un saludo solidario a las mujeres saharauis que han puesto en marcha el proceso para mejorar las condiciones sociales de su pueblo y suponen un pilar fundamental para su lucha de liberación.

UNION REGIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA
(MAYORITARIA)

RESOLUCION

SOBRE COEDUCACION

Nuestra experiencia cotidiana nos enseña que, a pesar de las iniciativas a nivel institucional por fin iniciadas para consolidar planteamientos educativos no discriminatorios, siguen existiendo diferencias importantes en los mensajes que recibimos desde los medios de comunicación (prensa, TV), en los textos escolares, en la literatura infantil y hasta en los cuentos de imágenes de la primera infancia.

Estos mensajes subliminales, quedan impresos en nuestro subconsciente de tal manera que de mayores, las mujeres nos sentimos incapaces de ejercer puestos de dirección, de salir airoso en puestos de responsabilidad, es más, con frecuencia ni nos planteamos acceder a los mismos. Del mismo modo también en los niños queda impreso el mensaje, asumiendo una distribución de roles discriminatoria y sexista que dificulta, cuando no obstaculiza, la incorporación de la mujer a la esfera de lo público. Pero estos mensajes también perjudican a los hombres, a los que no les está permitida la ternura, la sensibilidad, la laboriosidad y habilidad de trabajos manipulativos y la expresión libre de sus sentimientos.

Consideramos de vital importancia hacer que dichos mensajes sexistas desaparezcan de las aulas, cuidando en todo momento el lenguaje y las actitudes, evitando los juegos y los textos discriminatorios. En resumen desarrollando criterios coeducativos que permitan que niños y niñas se desarrollen plenamente como personas.

UNION SINDICAL DE MADRID REGION (MAYORITARIA)

FEDERACION DE ALIMENTACION

RESOLUCION

LAS MUJERES EN LA ANTIGUA YUGOSLAVIA

La Conferencia de Hombres y Mujeres, expresa su más enérgica repulsa a los actos de violencia contra toda la población de Yugoslavia, y en especial los abusos sexuales contra las mujeres, a la vez que condenamos sin ninguna reserva a sus agresores.

UNION REGIONAL DE ASTURIAS

UNION REGIONAL DE CASTILLA-LEON

UNION SINDICAL DE MADRID REGION (MAYORITARIA)

FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS (MAYORITARIA)

FEDERACION DE ALIMENTACION

FEDERACION DE ENSEÑANZA

FEDERACION DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR (UNANIMIDAD)

RESOLUCION

SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Presentada por la Federación Regional de Administración Pública

Desde la repulsa y el más contundente rechazo que nos producen los actos de violencia contra mujeres, que han conmocionado a la opinión pública en los últimos meses, el Consejo ampliado de la Federación Regional de Administración Pública quiere manifestar su preocupación por las iniciativas emprendidas por familiares, amigos, etc., de las víctimas, solicitando cambios en el Código Penal para la ampliación de las penas, su total cumplimiento y la imposibilidad de acogerse a permisos o libertad condicional, para los inculpados en casos de violación.

Desde CC.OO. siempre hemos defendido el derecho de toda persona delincuente a su rehabilitación y reincorporación en la sociedad, y también conocemos que las cárceles, no sólo no cumplen estos objetivos, sino que suelen producir efectos contrarios sobre los individuos, ya que carecen de los medios necesarios para la reeducación y reinserción de presos en general, y en concreto, de tratamientos o terapias específicas para los delincuentes sexuales.

No se trata por tanto de endurecer la ley, dejando clara constancia de que deben penalizarse sin paliativos todas las agresiones sexuales, sino de profundizar en las auténticas causas que provocan la violencia sexual contra las mujeres. Culto a la violencia que se fomenta desde distintas instancias de poder, medios de comunicación, etc, y desde actitudes y estereotipos sexistas, que se manifiestan en las calles, en los lugares de trabajo y hasta en las propias casas.

Actitudes fomentadas por una sociedad insolidaria e hipócrita que utiliza distintas varas de medir, dependiendo de quien sea el agresor o el agredido. Por ejemplo se rechazan violaciones en adolescentes pero se justifican en colectivos que como las prostitutas parecen ser personas de otra especie.

Hipocresía que también se produce desde algunos estamentos de la judicatura, con sentencias que culpabilizan a las víctimas, restando importancia a determinados tipos de agresiones sexuales.

Hipocresía de una sociedad que vuelca sus esfuerzos en la represión y se olvida de la prevención.

Es por todo ello, que desde CC.OO. entendemos que la delincuencia no se combate con rígidos sistemas policiales y carcelarios (más penas, más represión, más policía) y nos manifestamos a favor de una política clara de prevención, reeducación y reinserción social, por una mejor distribución de los recursos, por una educación no marcada por criterios sexistas, por hacer efectiva la igualdad de oportunidades, en definitiva, por un cambio en los valores sociales que posibiliten una convivencia más justa, igualitaria y solidaria.

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

RESOLUCION N° 3

MAYORITARIA

SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Desde la repulsa y el más contundente rechazo que nos producen los actos de violencia contra mujeres, que han conmocionado a la opinión pública en los últimos meses, la Ejecutiva Confederal de CC.OO. quiere manifestar su preocupación por las iniciativas emprendidas por familiares, amigos, etc. de las víctimas, solicitando cambios en el Código Penal para la ampliación de las penas, su total cumplimiento y la posibilidad de acogerse a permisos o libertad condicional, para los inculcados en casos de violación.

Desde CC.OO. siempre hemos defendido el derecho de toda persona delincuente a su rehabilitación y reincorporación en la sociedad, y también conocemos que las cárceles, no sólo no cumplen estos objetivos, sino que suelen producir efectos contrarios sobre los individuos, ya que carecen de los medios necesarios para la reeducación y reinserción de presos en general, y en concreto, de tratamientos o terapias específicas para los delincuentes sexuales.

No se trata por tanto de endurecer la ley, dejando clara constancia de que deben penalizarse sin paliativos todas las agresiones sexuales, sino de profundizar en las auténticas causas que provocan la violencia sexual contra las mujeres. Culto a la violencia que se fomenta desde distintas instancias de poder, medios de comunicación, etc., y desde actitudes y estereotipos sexistas, que se manifiestan en las calles, en los lugares de trabajo y hasta en las propias casas.

Actitudes fomentadas por una sociedad insolidaria e hipócrita que utiliza distintas varas de medir, dependiendo de quien sea el agresor o el agredido. Por ejemplo se rechazan las violaciones en adolescentes pero se justifican en colectivos que como las prostitutas parecen ser personas de otra especie.

Hipocresía de una sociedad que vuelca sus esfuerzos en la represión y se olvida de la prevención.

Es por ello, que desde CC.OO. entendemos que la delincuencia no se combate con rígidos sistemas policiales y carcelarios (más penas, más represión, más policía) y nos manifestamos a favor de una política clara de prevención, reeducación y reinserción social, por una mejor distribución de los recursos, por una educación no marcada por criterios sexistas, por hacer efectiva la igualdad de oportunidades, en definitiva, por un cambio en los valores sociales que posibiliten una convivencia más justa, igualitaria y solidaria.

UNION SINDICAL DE MADRID REGION CC.OO.

RESOLUCION 4

TRANSACCIONAL

RESOLUCION SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La Conferencia de Hombres y Mujeres de la Federación Regional de Actividades Diversas de Madrid, presente como Resolución el texto aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de 5-4-93 sobre la violencia contra las mujeres, ya que entendemos que por la importancia de este tipo de textos deben ser difundidos dentro y fuera de nuestro Sindicato. Incluir aquí dicha declaración, tiene por objeto colaborar a esa difusión para extender el debate sobre temas que afectan a determinados colectivos e incidir sobre la opinión pública en general. (a continuación se reproduce el texto de la resolución número 3)

CONFEDERACION SINDICAL DE EUSKADI

RESOLUCION 3.-

SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Desde la repulsa y el rechazo que nos producen los actos de violencia contra las mujeres, como el caso de la niña Eva Escudero, agredida y asesinada recientemente, CC.OO. queremos manifestar que la violencia sexista no es actualidad sólo cuando se producen actos de esta índole.

Esta violencia es algo cotidiano, está relacionado con el abuso del poder, con las actitudes fomentadas por una sociedad insolidaria e hipócrita que potencia por un lado valores machistas que llevan al desprecio y también a comportamientos y estereotipos sexistas que se manifiestan en las calles, en los lugares de trabajo y hasta en las propias casas. Estos sucesos están siendo utilizados por diferentes sectores, pero ya muy conocidos, para potenciar medidas estrictamente regresivas y de recortes de libertades. Por eso desde CC.OO. siempre hemos defendido el derecho de toda persona a su rehabilitación y reinserción en la sociedad, teniendo constancia que las cárceles no sólo cumplen este papel sino que incluso pueden producir efectos contrarios.

Por todo ello, nos manifestamos a favor de una política clara de prevención, de reeducación y reinserción social.

Además consideramos que la igualdad de oportunidades sea una realidad para conseguir un cambio en los valores sociales que permitan una convivencia igualitaria y solidaria.

Por último hacemos un llamamiento a todas las mujeres para que lejos de retroceder en espacios conquistados, denunciemos legal y públicamente las agresiones de las que somos objeto y nos organicemos solidaria y colectivamente con toda esta violencia, y los hombres se comprometan de forma activa a cambiar las actitudes sexistas que son mayoritarias entre su propio colectivo.

2ª RESOLUCION

VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES

Diante os últimos actos de violencia que se producen contra mulleres, que conmocionaron á opinión pública nos derradeiros meses, a Conferencia do S.N. de CC.OO. de Galicia, queremos manifesta-la nosa repulsa e condena ó acontecido, e á vez a preocupación polas iniciativas emprendidas polas familias das vítimas, solicitando cambios no Código Penal, para a ampliación das penas, e o seu total cumprimento, así como a imposibilidade de acollerse a medidas de reinserción (permisos, liberdade condicional) para os inculcados en casos de violación.

Desde CC.OO. sempre defendemo-lo dereito de toda persoa delincente á súa rehabilitación e reincorporación na sociedade, tamén coñecemos-la situación nos cárceres, que non só non cumpren estes obxectivos, senón que soen producir efectos contrarios sobre os individuos, xa que carecen dos medios necesarios para a reeducación e reinserción dos presos en xeral, carecendo de tratamentos ou terapias específicas para os delincentes sexuais.

Non se trata por tanto, de endurece-la lei, deixando clara constancia de que deben penalizarse sen paleativos tódalas agresións sexuais, senón de profundizar nas auténticas causas que provocan a violencia sexual contra as mulleres. Culto á violencia que se fomenta desde distintas instancias de poder, medios de comunicacións, etc., e desde actitudes estereotipos sexistas que se manifestan nas rúas e nos lugares de traballo, ata incluso nos propios fogares.

Actitudes fomentadas por unha sociedade insolidaria, hipócrita, adicada ó fomento do consumismo máis salvaxe como valor fundamental, para imitar un modelo de vida, que emprega distintas varas de medir, dependendo de que sexa o agresor ou o agredido. Por exemplo rexéitanse as violacións en adolescentes, pero xustifícanse en colectivos que como as prostitutas parecen ser persoas doutra especie.

Hipocresía que tamén se produce desde algúns estamentos da xudicatura con sentencias que culpabilizan ás vítimas restando importancia a determinados tipos de agresións, ou alegando que as vítimas non opuxeron suficiente resistencia ó agresor.

Hipocresía dunha sociedade que pon tódolos seus esforzos na represión e esquecese da prevención.

E por todo iso que, desde CC.OO. entendemos que a delincuencia non se combate con ríxidos sistemas policiais e carcelarios, (máis penas, máis represións, máis policías, etc) e nós manifestámonos en favor dunha política clara de prevención, reeducación e reinserción social, por unha mellor distribución dos recursos, por unha educación non marcada por criterios sexistas, por facer efectiva a igualdade de oportunidades, en definitiva, por un cambio nos valores sociais que posibiliten unha convivencia máis xusta, igualitaria e solidaria.

FEDERACION ESTATAL DE PENSIONISTAS Y JUBILADOS

RESOLUCION

RECURSOS ECONOMICOS MUJERES MAYORES.

Los recursos económicos de los mayores, depende de la relación con el empleo y consiguientemente de los sistemas de pensiones o protección social. Las mujeres "amas de casa" sobre todo, que no han establecido relaciones laborales individuales, acceden a la pensión a través del marido. Las trayectorias ocupacionales en nuestro país, son designadas por razones de sexo, un 45% de las mujeres mayores no han ejercido actividad laboral remunerada a lo largo de su vida, frente al 99.2 de los hombres. Estos hechos dibujan una situación más dramática para la mujer desde el punto de vista de los recursos económicos. Este hecho, ya crónico nos permite, hoy, el siguiente diagnóstico general sobre la relación entre mujer y pobreza. La mujer es más vulnerable a la pobreza y a las necesidades sociales asociadas a esta que el hombre. Podemos decir que la mujer tiene menos posibilidades de disfrutar de una pensión de jubilación que el hombre y, en el caso de disfrutarla, su cuantía es menor, motivado a la discriminación que padece en el trabajo y en la sociedad, ya que con respecto al modo de vivir, interesa resaltar, si hablamos de necesidad, que en la actualidad un gran porcentaje de mujeres, mayores viven solas, y esa soledad, que pocas veces es independencia y autonomía buscadas, significar en ocasiones marginación y desamparo.

El mundo de relaciones de las mujeres mayores es muy limitado. No suelen tener apenas amigos con los que reunirse y compartir experiencias. Los hijos, absorbidos por su trabajo y sus obligaciones, no siempre pueden prestarles el apoyo que necesitan, la sociedad no parece esperar nada de ellas ahora que tanto tiempo tienen para hacer cosas, que debería ser la edad de gozo, se convierte para muchas en un difícil tránsito hacia ningún sitio.

La pensión es la fuente principal de los ingresos de las mujeres mayores. La pensión media de viudedad es insuficiente.

Otro capítulo importante dentro del colectivo de mujeres pensionistas y jubiladas es el de las empleadas de hogar con pensiones insuficiente.

Desde CC.OO. tenemos que apostar decididamente por un cambio en la valoración de las pensiones de viudedad y orfandad y que el Régimen de Empleadas de Hogar se incluya dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

Defender la pensión de orfandad, pensión igual al salario medio interprofesional, hasta obtener empleo porque según la legislación vigente ésta desaparece al cumplir los 18 años y es cuando más necesita el joven la pensión, ya que es cuando más gastos ocasiona.

Por otra parte en relación a las pensiones con garantías de mínimos (objeto de la reivindicación tradicional de pensión mínima, igual a salario mínimo), éstas son el 27,5% de las existentes en el Régimen General, frente al 62,4% en el Régimen Especial de Autónomos, el 62,7% en el Régimen Especial de empleadas de hogar, el 56,5% en el Régimen Agrario por cuenta propia y el 18% en el Régimen Especial de Minería del Carbón.

Si además vemos la composición interna de las pensiones con mínimos, son algo más de 1 de cada 3 de jubilación (39,8%) y algo más de 1 de cada 2 de viudedad (50,6%) para completar lo anterior hay que decir, que el 61,4% de los pensionistas autónomos han cotizado menos de 15 años, este período de cotización asciende en las empleadas de hogar al 75,2% y sin embargo en el Régimen General de la S.S. sólo representa el 8,6% y en el Régimen de la Minería del Carbón el 10,6% y también vemos que el 76,1% de los pensionistas del Régimen General han cotizado más de 35 años y el 85,5% de la Minería del Carbón, frente el 2,1% de los Autónomos y el 0,4% de la Empleadas de Hogar.

Jubilación de la mujer:

¿Cuando se llega a la edad de jubilación, saben las mujeres que hacer con el tiempo libre? ¿cómo preparamos desde el Sindicato a este colectivo para la jubilación?. Esta 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres tienen que adquirir el compromiso de desarrollar más jornadas de estudios sobre la preparación de las mujeres para el paso a la jubilación.

Siendo las mujeres el colectivo que alcanzan mayor edad, tenemos que reivindicar a los poderes públicos que se extienda la ayuda a domicilio a todas las personas mayores que lo solicitan y que este sea por personas especializadas, en la atención a las personas mayores.

FEDERACION ESTATAL DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS.

RESOLUCION

Durante muchos años la mujeres mayores han venido sufriendo las consecuencias de un país enfrentado y una discriminación económica, social y familiar, la mayoría han venido siendo "amas de casa", han vivido dependiendo de una cultura patriarcal facilitando la mujer la vida laboral, política y social del marido.

Cuando fallece éste se le rompen todos los esquemas que orientaron su vida por la dependencia en que ha vivido, y es entonces cuando se le asigna una pensión del 45% del sueldo regulador que según la categoría profesional del causante puede medio vivir o estar en condiciones de precariedad.

El mundo de relaciones de las mujeres mayores es muy limitado. No suelen tener apenas amigos con los que reunirse y compartir experiencias. Sus hijos, absorbidos por su trabajo y sus obligaciones, no siempre pueden prestarles el apoyo que necesitan, la sociedad no parece esperar nada de ellas que tanto tiempo tienen para hacer cosas, lo que debería ser la edad de gozo se convierte para muchas en difícil tránsito hacia ningún sitio.

Desde CC.OO. tenemos que apostar decididamente por un cambio en la valoración de las pensiones de viudedad y orfandad, y que el régimen de Empleadas de Hogar sea incluido dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

En la pensión de orfandad, pensión mínima igual Salario Mínimo Interprofesional hasta obtener empleo. Defender la pensión de orfandad hasta tener empleo porque según la legislación vigente ésta desaparece al cumplir los 18 años, y es cuando más necesita el joven la pensión, ya que es cuando más gastos ocasiona.

Desde el Sindicato reivindicamos que ninguna pensión esté por debajo del SMI y entendemos que la pensión de viudedad tiene que tener el mismo tratamiento como pensión mínima.

Recogemos el eco de lo poco que se habla de las mujeres jubilada y pensionistas y sus problemas sociales en el documento de la Confederación, cuando ellas con su sacrificio han contribuido a crear este mundo nuevo más sociable que tenemos.

Estos valores de la mujer son los que debemos dar a conocer y que nuestro Sindicato ha de propugnar cambios en lo social, para que sus vidas sean más humanas y reconocidos sus méritos para que tengan representación y responsabilidades en el Sindicato, y se logre una verdadera igualdad de derechos.

CONFEDERACION SINDICAL DE EUSKADI

RESOLUCION 4.-

RESOLUCION SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE LA MUJER MINUSVALIDA TRABAJADORA.

A través de la historia, el grupo social, que denominamos como minusválidos, ha sido y, desgraciadamente, es un colectivo marginado. No hace falta reseñar exhaustivamente la relación de marginaciones a que está sometido, pero basta recordar como, por ejemplo, en la antigua Esparta a los seres que nacían deformes se les tiraba por un barranco. O remontándonos unos siglos después, recordaremos a los bufones de las cortes reales que por su deformidad eran blanco de las bromas, befas y chanzas de la gente "normal". O hasta hace poco, los ciegos que se ganaban la vida canturreando por las calles.

No hace falta ir muy atrás en los años, para ver la situación de los minusválidos en el III Reich, siendo uno de los grupos sociales que más sufrió la represión nazi.

Hoy en día, la situación, si bien ha variado sustancialmente, la discriminación sigue siendo moneda común en esta sociedad, cada vez más impersonal e insolidaria, donde la imagen es la "prima donna" de las relaciones humanas.

Diferenciación entre mujer y hombre minusválidos.

Aunque parezca mentira, se da la circunstancia, de que si los minusválidos están marginados, la mujer minusválida lo está mucho más, ya que la discriminación derivada de la minusvalía, se le añade la de su condición de mujer.

Creemos, que muchas veces, los movimientos feministas, los sindicatos, partidos, etc., no contemplan que mientras luchan por la no discriminación por razón de sexo, olvidan que también se discrimina por razones físicas, incluso dentro de dichos movimientos. No hemos encontrado nunca una referencia a este hecho.

Mientras el hombre minusválido puede tener algunas posibilidades en el campo laboral, la mujer minusválida se le complican mucho más.

En el transcurso de los años vividos en democracia, los partidos y sindicatos, han hecho alguna referencia a algunos problemas de los minusválidos, pero siempre dando la impresión de que lo hacían y hacen por rellenar huecos, de cara a la publicidad como mero trámite, sin terminar de creérselo ellos mismos y, además, sin aplicar sus propuestas en los diferentes campos donde desarrollar sus actividades.

No puede servir de disculpa que hay pocos minusválidos que desarrollan una actividad social, porque, precisamente, si las estructuras sindicales o políticas no fomentan dicha participación, , si no trabajan en este campo social, es muy difícil que existan minusválidos que se sientan atraídos por esta labor.

Un gran porcentaje de mujeres están insertas en la economía sumergida, a saber el trabajo doméstico y el trabajo voluntario. Este tipo de "trabajos" carecen de valor social, pues incluso dentro de este tipo de economía, la mujer minusválida, también está marginada, es decir, la acentuación de los niveles marginales es todavía más fuerte en la mujer minusválida.

La mujer minusválida y el trabajo

El trabajo es fundamental no sólo para adquirir un nivel de autoestima y suficiencia personal, sino también para integrarse en la sociedad.

Por ello es lógico pensar que un peso fundamental en el ajuste social del minusválido es su incorporación en el campo laboral.

Para ello se promulgó la Ley 13/1.982 del 7 de abril de Integración Social del Minusválido y pensamos que podría ser un buen comienzo para que la discriminación dejaría de ser la pauta común del comportamiento social e institucional.

Hay que destacar que en dicha ley no se hace mención al tema de la doble marginación de la mujer por el hecho de serlo por la minusvalía.

Desgraciadamente, dicha ley para poco ha servido y, hoy en día, podemos decir que es papel mojado.

Por otra parte, la mujer minusválida también ha sido marginada en las Asociaciones de Minusválidos, consiguiendo con ello que la promoción laboral, ya de por sí precaria, se vea marginada hasta por las propias asociaciones que han luchado por la integración laboral, creando talleres, accediendo al cupo de ley de reserva, etc.

La mujer minusválida y el Sindicato

Mientras en nuestro Sindicato, las reivindicaciones de la mujer, se ven plasmadas en el trabajo de la Secretaría de la Mujer, en el tema de la mujer minusválida en concreto, se tienen que dar unas medidas para posibilitar que las reivindicaciones de este colectivo puedan encontrar un cauce que consiga llevar esta problemática al seno del Sindicato y, por ende, al de la sociedad.

PROPONEMOS:

-Inclusión de la problemática de la mujer minusválida en la Secretaría de la Mujer.

-Que desde los distintos estamentos del Sindicato se exijan una serie de reivindicaciones imprescindibles para que la incorporación de la mujer minusválida al campo laboral pueda ser un hecho.

Además de las reivindicaciones específicas de la mujer, en general, la mujer minusválida requiere una serie de medidas y medios necesarios para resolver la situación laboral de sus deficiencias físicas:

-Equiparar la capacidad de la persona con los requisitos del puesto de trabajo.

-Adaptar equipos, herramientas, máquinas y suministrar las ayudas necesarias al trabajo para facilitar el empleo.

-Crear programas de recuperación en el empleo para ayudar a aquellas trabajadoras que enfermen o se lesionen en el desempeño de su trabajo.

-Adoptar una política de igualdad de oportunidades, de capacitación y empleo para trabajadoras discapacitadas.

-Proporcionar a la mujer minusválida una adecuada orientación y formación profesional, de cara a que pueda elegir el tipo de trabajo en el que, con menos esfuerzo, obtenga mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí misma y para la sociedad.

CONFEDERACION SINDICAL DE EUSKADI

RESOLUCION 5 .-

Respecto al título de la Conferencia "CC.OO.: Sindicato de hombres y mujeres", se propone lo siguiente:

Desde el análisis de que el lenguaje es uno de los factores más sutiles de discriminación, se plantea como medida de acción positiva la utilización del término mujer (o semejante) anteponiendo al término hombre (o similar).

Esta iniciativa se engloba en el objetivo de alcanzar una sociedad donde el trato sea igualitario. Es, además, un intento de convertir el lenguaje en instrumento de progreso.

CONFEDERACION SINDICAL DE EUSKADI

RESOLUCION

SOBRE LA PROPUESTA DE CONSTITUCION DE UNA COMISION PARA LA IGUALDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO EN EL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES.

La igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social es un derecho reconocido por todas las sociedades democráticas, como se desprende de las Normas Internacionales, de los Preceptos Constitucionales del Estado y del propio Estatuto de Autonomía de Euskadi.

Sin embargo aún existen obstáculos que impiden que ese derecho se ejerza con total plenitud por parte de las mujeres.

En relación al mundo laboral, las tasa de actividad femenina han ido incrementándose estos últimos años, pero este aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no se ha combinado con un incremento paralelo en su situación laboral, existiendo aún profundas diferencias que separan a los hombres y mujeres en lo relativo a: participación en la actividad económica, estructura de empleo, niveles salariales, etc.

Económicamente sigue existiendo una clara división entre trabajo femenino y trabajo masculino, tendiendo las mujeres a concentrarse en un reducido número de sectores y profesiones. Mas del 75 % de las mujeres están empleadas en tres sectores principales: servicios comunitarios y personales, manufacturas y comercio al por mayor y al por menor, y más del 60% de las mujeres trabajan en tres grupos de empleo: profesionales y técnicos (maestras, enfermeras, etc.), trabajos de oficina y servicios, encontrándose, por el contrario, subrepresentadas (sobretudo en el sector industrial) o ausentes en gran número de profesiones, especialmente en empleos técnicos y de dirección.

Por otro lado, aún cuando mujeres y hombres ostenten la misma ocupación las mujeres tienden a ocupar los niveles más bajos, habiendo sido considerado, históricamente, el empleo femenino como una extensión del trabajo no retribuido que realizan en casa y sólo como una fuente de ingresos secundaria, continuando las mujeres sobrellevando, además, la realidad de la doble jornada: la del trabajo remunerado y la de la responsabilidad familiar.

La discriminación de las mujeres puede ser directa o indirecta. La discriminación directa, hoy por hoy, no suele ser muy evidente pero, sin embargo, en las relaciones laborales si se da una clara discriminación indirecta de las mujeres, ésta concierne a las prácticas y políticas de empleos que, en apariencia, son neutrales pero que tienen efectos discriminatorios para las mujeres. Las descripciones del trabajo confunden a menudo el contenido y las responsabilidades de un empleo con nociones sexistas estereotipadas sobre las características de aquellas personas que lo desempeñan, por ello, los requisitos que se establecen para un puesto excluyen a menudo en la práctica a las mujeres, la segregación sectorial y profesional no es sino una resultante de la discriminación directa e indirecta.

Varias son las formas de poner en práctica medidas de acción positiva que propugnen la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito de la empresa, pero quizás la que mejor se adecue a la naturaleza de las relaciones laborales y a la autonomía de las partes sea la negociación colectiva. La negociación colectiva es el marco donde los representantes de los trabajadores defienden las reivindicaciones que los distintos colectivos plantean.

El hecho real de que los hombres y mujeres afrontan de forma diferente su presencia en el mundo del trabajo en general y en el marco de las relaciones asalariadas en particular, junto con la pervivencia de leyes, normas y situaciones que en la práctica discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, hace necesaria la negociación de reivindicaciones que afectan específicamente a las mujeres y/o que tienen por objeto servir para la eliminación de las discriminaciones y la garantía de la igualdad de oportunidades.

Haciendo un análisis de los convenios provinciales nos encontramos con:

- En muchos convenios se recoge una prestación complementaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, pero en casi ninguno incluye dicha prestación complementaria en el caso de la maternidad.
- No aparecen en todos los convenios el cambio de puesto a la mujer embarazada y en los que aparece siempre es con prescripción médica.
- Incluso en algún convenio se recogen excedencias de maternidad por debajo de la ley.
- En algún convenio, (no en todos), aparece una cláusula específica en la que se matiza que las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o postparto.
- Se sigue utilizando un lenguaje arcaico y sexista como por ejemplo: permiso por alumbramiento de esposa.

- Aparece también pero en muy contadas ocasiones el derecho a solicitar la hora de lactancia dividida en dos períodos de media hora, de disfrutarlo de forma conjunta para el cuidado de los hijos.

- No se incluyen casi casos de cláusulas específicas en las que se explicita la no discriminación por razón de sexo.

Incluso en algún convenio aparece pero sólo en el caso de los salarios.

- Se siguen introduciendo y conservando categorías específicamente femeninas y sobre todo en los puestos de menor relevancia y menor salario.

- Sólo se recoge en un convenio de los analizados que igual categoría y salario entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo.

- Y también en muy pocos convenios se recogen artículos sobre el respeto a la dignidad y libertad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y la aplicación de la normativa sobre sanciones.

- Así como es muy de destacar que no aparezca nada relacionado con el tema de la formación para mujeres, la promoción y medidas concretas de acción positiva.

Efectivamente, a través de la negociación colectiva pueden los interlocutores sociales establecer programas de acción positiva para su desarrollo en el marco de la empresa o del sector a que afecte la negociación, con el objetivo de eliminar la discriminación existente y fomentar la participación de las mujeres tanto en profesiones no tradicionales, como en puestos de mayor responsabilidad.

En el entendimiento, pues de que el principio de la igualdad supone, junto al reconocimiento del derecho, que veda cualquier tratamiento discriminatorio, la garantía cierta y real de su consecución, es decir, desde la noción del principio de igualdad desde el criterio de la eficacia se proponen las siguientes medidas:

a) Fijación de criterios objetivos en la valoración que pueda establecerse en el acceso, en la promoción y en las condiciones de trabajo.

Lo que supone, entre otras cosas: que las ofertas de empleo sean innominadas - prohibición, por lo tanto, de la especificación por sexo en las ofertas de empleo, tanto en las que se realizan a través de las oficinas de empleo como las que aparecen en los medios de difusión- de tal forma que no supongan ya de entrada la presunción de que la mujer no será admitida en el puesto ofertado; en segundo lugar, que exista uniformidad en los sistemas de clasificación profesional sobre la base de criterios comunes y objetivos para los trabajadores masculinos y femeninos; en tercer lugar, eliminación de las categorías profesionales implícita o explícitamente feminizadas.

b) Potenciación y agilización de la negociación colectiva sectorial como medida para desarrollar un marco de negociación colectiva articulada y como forma para conseguir la efectiva sustitución de las Ordenanzas Laborales -lo que parece una medida importante para combatir con eficacia las discriminaciones directas o indirectas, pues es precisamente en las mismas donde en muchos casos reside el origen de la desigualdad-.

c) Fomentar la participación de la mujer en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa -delegados de personal, comité de empresa-, así como garantizar su presencia en la negociación colectiva.

d) Derogación de forma explícita de la normativa protectora para la mujer. Lo que resulta imprescindible no sólo para que se clarifique definitivamente el tema de la pervivencia o no de las normas protectoras -lo que además de un problema de justicia, es, también, una cuestión "de seguridad jurídica" - sino como una vía más, e ineludible, para conseguir la efectiva igualdad laboral de la mujer.

e) Creación de una Comisión de igualdad pactada en Convenio y formada por representantes de las partes firmantes a propuestas de las mismas y compuesta mayoritariamente por mujeres -al menos en un 60%-. Entre sus funciones estarían las de examinar la normativa interna por la que se rige el sector o la empresa; el comprobar que la mujer participe de forma igualitaria en las acciones promovidas por la empresa; vigilar el cumplimiento de las acciones positivas pactadas en la negociación; intervenir en todas las decisiones que en el seno de la misma se tomen en cuanto puedan afectar a las mujeres -Tribunales, contratación, promoción-; la emisión de dictámenes vinculantes respecto a temas tales como: criterios de selección de personal, promoción del mismo, valoración de puestos de trabajo; horario de trabajo; trabajo a turnos y trabajo flexible; y salud laboral.

Las únicas normas protectoras que pueden admitirse son las que vienen exigidas por la maternidad -la salud de la madre y del hijo se garantiza además por la Constitución, arts. 39,2 y 43,1-. Teniendo en cuenta al respecto que una protección excesiva, en cuanto rebase los límites lógicos del cuidado y atención de los riesgos que implica la maternidad, debe igualmente rechazarse por cuanto supondría un encarecimiento del trabajo femenino -y consecuentemente una disminución en la posibilidad de acceder al empleo y promocionarse en el mismo- en iguales condiciones que los hombres. Estaríamos, entonces, justamente ante el mismo efecto denunciado respecto a la normativa protectora en general.

Entendemos que la forma adecuada de afrontar el problema es garantizando el doble derecho de la mujer a su salud y a la maternidad y cuidado del hijo, por una parte, y su derecho al trabajo y a la promoción en el mismo, por otra. Para ello se sugieren una serie de medidas: Protección del puesto de trabajo de la mujer en razón de su maternidad, desde el inicio del embarazo, hasta la terminación del período de descanso; cambio de puesto de trabajo a petición de la trabajadora si el que viniese desempeñando supusiera riesgo para su salud; e incluso, si no fuese

posible el cambio de puesto de trabajo, considerar en suspenso el contrato de trabajo durante el tiempo necesario para garantizar la protección de su seguridad

y su salud, manteniendo la trabajadora durante dicho período los derechos inherentes a su cargo, incluida la remuneración.

Medidas encaminadas a responsabilizar al trabajador de las cargas que impone la paternidad -licencias o excedencias del trabajador para cuidado de hijos-; reorganización del trabajo -reducción de la jornada, horario flexible, turnos- para propiciar un cambio en los roles sociales, y en las responsabilidades familiares.

Estas medidas se complementan, finalmente, con otra serie de propuestas de carácter positivo tendentes a combatir las causas que originan la desventaja históricamente consolidada de la mujer.

Respecto a la eliminación de la desigualdad en la formación, se propone: programas especiales de formación profesional destinados a la mujer -de reciclaje o de introducción en nuevas profesiones-; modificación de la educación básica y formación profesional en el sentido de abrir todo tipo de profesión a las mujeres; consideración de la mujer como colectivo prioritario en las medidas de fomento de empleo, así como creación de mecanismos institucionales para la elaboración de programas de promoción y seguimiento para la promoción de las mujeres; planes de orientación y recualificación para mujeres adultas; establecimiento de cupos mínimos de participación femenina en los cursos de reciclaje y formación profesional de tecnología punta.

Respecto a la potenciación de la promoción en el trabajo se sugieren las siguientes: fijación de porcentajes determinados reservados a mujeres en las plantillas de la Administración, empresas públicas o sectores que tienen cualquier tipo de financiación estatal; establecimiento de programas específicos de contratación para mujeres ausentes del mercado laboral por responsabilidades familiares; efectivo control del empleo clandestino; existencia de un porcentaje determinado de puestos de trabajo en todas las categorías reservado a las mujeres; incentivación de la contratación femenina por cualquiera de los procedimientos que normalmente se utilizan en casos semejantes -subvenciones, desgravaciones...-; reserva de un número determinado de puestos de trabajo en la contratación de personal de nuevo acceso; participación igualitaria de las mujeres en los sistemas o concursos de promoción interna.

Y en general se sugiere que se cambien los hábitos sociales y culturales que en el trabajo perjudican seriamente a la mujer, como las actitudes paternalistas que suponen en la mujer un trabajo de inferior calidad que el realizado por el hombre, y por ello la subvaloración tradicional del trabajo femenino; o como las actitudes machistas que llevan al llamado acoso sexual en el trabajo. A fin de conseguir un nuevo modelo laboral para todos -hombres y mujeres- más lógico, más coherente y más humanizado.

Por todo lo expuesto anteriormente, y porque así lo recogimos en nuestro V Congreso, CC.OO. Proponemos la constitución en el seno del C.R.L. de una Comisión para el impulso de la Igualdad de Oportunidades de la mujer trabajadora. La Comisión del C.r.L. para la Igualdad de la Mujer realizará los estudios necesarios para conocer en profundidad la importancia de las discriminaciones actualmente existentes y proponer a los empresarios y sindicatos la puesta en marcha de programas de acción positiva.

FEDERACION DE ALIMENTACION

RESOLUCION PRIMERA

Ante la 1ª Conferencia de Hombres y Mujeres, la Federación de Alimentación manifestamos nuestra satisfacción por la celebración de la misma, que ha abierto todo un proceso, de Asambleas y Conferencias, encaminadas a conseguir la participación en un plano de igualdad entre los hombres y las mujeres que formamos esta sociedad.

A fin de conseguirlo es necesario no sólo la discusión de los documentos, sino la firme convicción propia que suponga el necesario cambio de actitudes en el día a día, que ponga fin a situaciones que impiden el acceso de las mujeres a las tareas que normalmente realizan los hombres dentro y fuera del Sindicato.

Estamos convencidos que este problema es un problema que nos viene dado por el propio reflejo de la sociedad, que históricamente relegado a las mujeres de manera injusta a trabajos secundarios en lo laboral, siendo buena prueba de ello, el que siempre se haya considerado su salario como una ayuda familiar, potenciando la imagen de la mujer como madre y esposa que debe renunciar a sus aspiraciones tanto laborales como personales.

Poner fin a esta situación no es fácil, pero debemos de empeñarnos en ello reconociendo que las mujeres parten de una situación distinta a los hombres y no han tenido a lo largo de la historia las mismas oportunidades, por lo que nos reafirmamos en apoyar cuantas medidas de acción positiva como único camino para conseguir lo dispuesto en el artículo 4º de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer que dice :

LA ADOPCION DE MEDIDAS ESPECIALES DE CARACTER TEMPORAL ENCAMINADAS A ACELERAR LA IGUALDAD DE HECHO ENTRE HOMBRES Y MUJERES, NUNCA PUEDE CONSIDERARSE COMO UN ACTO DISCRIMINATORIO PARA EL HOMBRE.

En base a ello proponemos :

1º. Cursos de formación específicos para las mujeres, y con mayor intensidad para aquellas que desempeñen un cargo sindical.

2º. Conseguir de manera gradual una mayor participación de la Secretaría de la Mujer en la elaboración de las plataformas de los Convenios, estando presente en las asambleas que al efecto se puedan convocar, pues entendemos que muchas reivindicaciones específicas de la mujer, caen en saco roto, no por una actitud de rechazo, sino más bien en la mayoría de los casos por no ser reclamadas y recordadas específicamente por el conjunto del Sindicato.

3°. Abrir un proceso de acción popular para la recogida de 500.000 firmas con el fin de conseguir la regulación de baja maternal en período vacacional, ya que se produce una clara discriminación entre las propias trabajadoras, entre las que trabajan a turnos o las que tienen sus vacaciones en función del cierre de su centro de trabajo.

4°. Fomentar opciones de trabajo entre las mujeres de edades comprendidas entre los 25 y 45 años, ya que en este segmento de edad es donde mayor desocupación se produce.

UNION REGIONAL DE MADRID REGION CC.OO.

RESOLUCION 10

MAYORITARIA

La Federación de I. Químicas y Afines de Madrid, orientará prioritariamente su plan de trabajo sectorial Septiembre-Diciembre 93, ha realizado un estudio sobre las condiciones de trabajo de la mujer en nuestra rama, proponiendo sus secciones sindicales, planes de trabajo encaminados a la adopción de acciones positiva, allí donde se constate la discriminación de la mujer.

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA

RESOLUCION

La primera Conferencia de Hombres y Mujeres propone al Consejo Confederal la elaboración de un anteproyecto de "ley de acciones positivas para la consecución de la igualdad entre hombre y mujer en el trabajo" para su elevación a los grupos parlamentarios.

Pasa por unanimidad

FEDERACION DE ADMINISTRACION PUBLICA

RESOLUCION

MAYORITARIA

SOBRE LAS PERSONAS CON MINUSVALIA OCULAR

La Asamblea Conferencial de la FSAP, sensibles a la existencia de personas con minusvalías oculares, insta a la Conferencia "CC.OO., un espacio para hombres y mujeres", a que los textos, resoluciones y conclusiones aprobadas en la misma sean editadas en "soporte audio", para que su información, debate y conocimiento, sea también posible entre las afiliadas y afiliados con estas minusvalías.

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA

APORTACION AL DEBATE DESDE LA SEMICONSERVA DE PESCADO DE CANTABRIA

La estructura del sector es fundamentalmente mujeres (alrededor del 90%).

Con una ocupación esencialmente de trabajo manual y sin ninguna calificación profesional y con alto grado de adiestramiento, quedando los hombres con los puestos de trabajo más pesados (peones) y técnicos (encargados, administración, mecánicos, etc.), siendo esta estructura altamente rígida para las mujeres que no acceden nunca a los puestos "de hombres", dándose por sentado que debe ser así.

Cuando una mujer accede al puesto de encargada sólo tiene mando sobre las demás mujeres de producción, nunca sobre los hombres, mientras un encargado tiene mando indistintamente sobre hombres y mujeres.

Por lo dicho anteriormente, las posibilidades de mejorar económica y profesionalmente para las mujeres, en este sector, son mínimas, estando condenadas a realizar durante toda la vida laboral la misma ocupación y por lo tanto no tener ningún aliciente la formación profesional.

Hacia la sociedad nuestro trabajo no despierta interés entre los jóvenes por lo anteriormente expuesto, así como por los bajos salarios, las deficientes condiciones higiénico sanitarias (suciedad, malos olores, etc.), las relaciones laborales pésimas: presión de empresarios y encargados para aumentar ritmos de trabajo, malos modos, falta de respeto, etc.

Por todo ello, las trabajadoras jóvenes que optan por trabajar en este sector, tienen un bagaje de estudios muy escasos o bien lo realizan con carácter de transitoriedad hasta que encuentran trabajos acordes con sus conocimientos y titulaciones, con lo cual, el sector está muy lentamente adquiriendo un "status" más moderno.

Resumiendo, se produce una sutil discriminación y se interioriza por las propias mujeres una actitud resignada que se puede resumir en el autoconvencimiento que: su trabajo y su salario es un apoyo a la economía familiar y que son los hombres (cabezas de familia) los que tienen que tener mejores salarios y por ende, los pocos puestos de trabajo con mejor cualificación.

Es un sector típico en el cual, a pesar de su importancia, tanto por los miles de puestos de trabajo que ocupa, como por su carácter de transformador del sector pesquero (alto valor añadido), se desliza hacia condiciones fronterizas con la marginalidad y la economía sumergida.

Sindicato Regional
de alimentación, bebidas y tabacos.

FEDERACION DEL CAMPO

RESOLUCION

EL análisis que desde esta Federación Estatal del Campo de CC.OO. se hace del documento, "Comisiones Obreras, un espacio para el marco de debate para un encuentro entre Hombres y Mujeres". Sin embargo, se plantea deficiencias, quizás debidas a un planteamiento excesivamente victimista de la problemática de la mujer.

Desde esta Federación pensamos, que ya es hora de emprender acciones en el sentido de superar las situaciones de discriminación en que se encuentran las mujeres, en lugar de lamentarnos de "lo muy discriminadas que estamos".

Deberíamos reflexionar sobre lo mucho que el conjunto del Sindicato debe hacer para acabar con estas situaciones. Considerando que la propia Constitución Española consagra el Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley.

Debemos ser nosotros/as, Comisiones Obreras, quiénes luchemos organicemos y reforcemos las entidades que luchan a nuestro lado, reivindicando nuestros derechos, luchando constantemente contra el acoso sexual, denunciando las situaciones degradantes, debatiendo, movilizándonos hasta conseguir los cambios sociales que nos lleven a terminar con la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

Creemos que esta Conferencia, que se convoca por mandato congresual, puede ser positiva y ha de sentar las bases a nivel organizativo para que las CC.OO. puedan ser esa Mesa de Ensayo donde probar y poner en marcha prácticas encaminadas a romper con tradicionalismos y hábitos discriminatorios que por desgracia aún quedan en nuestra organización. Hemos de concienciarnos de la necesidad de introducir esos cambios y avanzar en las relaciones y apoyo mutuo en el conjunto del Sindicato.

En definitiva, para realizar esta labor hay que contar con las principales interesadas sin cuya participación sería estéril toda tarea en este sentido.

UNION REGIONAL DE EXTREMADURA

RESOLUCION

Queremos manifestar, nuestra más enérgica repulsa hacia aquellos que defienden y hacen efectivo un sistema económico de corte neoliberal, como el que domina las economías occidentales y se trata de imponer en el antiguo bloque soviético.

Entendemos , que gracias a este sistema económico, la clase trabajadora sufre cada vez, y con mayor virulencia en las mujeres, la precarización laboral, con el incremento de contratos temporales, incumplimiento de acuerdos... que predicen un futuro incierto sobre todo en las mujeres, por lo que quizás se nos vuelva a ver, como en tiempos no remotos, como los enemigos de clase, y las que usurpamos puestos de trabajo a los hombres, en lugar de atajar el mal de raíz, y es que el sistema no funciona, que para mantener una economía de mercado un 1/5 de la humanidad no puede seguir viviendo de explotar a los 4/5 restantes.

Por ello queremos y debemos exigir un cambio en las estructuras económicas y de poder, para que entre todos los seres humanos consigamos hacer un mundo donde la justicia social sea una realidad.

FEDERACION DEL CAMPO

RESOLUCION

Cuando nuestro V Congreso Confederal de CC.OO. aprobó la realización de la Conferencia de Hombres y Mujeres, lo hizo con la finalidad de discutir, no sólo la situación sociolaboral de las trabajadoras y trabajadores de este País.

Uno de los objetivos fundamentales, fue el plantearnos sin atropello la política sindical que hemos llevado hacia la mujer en el pasado, y la que proyectamos hacia el futuro.

El debate abierto en las distintas organizaciones, ha servido para que emerjan sin tapujos, las dificultades en que se halla el colectivo femenino, no sólo fuera, si no dentro de nuestro propio sindicato.

Así mismo, valoramos muy positivamente el proceso desarrollado al habernos permitido por primera vez discutir en igualdad de condiciones con los compañeros.

Pero esta Conferencia no es un documento más. En él se refleja el sentir de las mujeres y hombres que formamos parte de las Comisiones Obreras.

La Federación del Campo, considera que los acuerdos tomados a la finalización de esta Conferencia han de ser vinculantes. Ha de existir la obligación y la rigurosidad del cumplimiento por parte de la dirección del Sindicato. Se ha de ver reflejado en el trabajo del día a día.

Comisiones Obreras por su trayectoria Sindical coherente, democrática y participativa, debe ir asumiendo la incorporación de la mujer con pleno derecho y en igualdad de condiciones.

De otro modo el debate realizado quedaría exclusivamente en una declaración de buenas intenciones.

Solamente así seremos capaces de erradicar las discriminaciones que perduran en una sociedad donde existen colectivos desfavorecidos.

FEDERACION DEL CAMPO

RESOLUCION

La precaria situación de la mujeres y hombres dentro del mundo laboral, se agrava de un modo sangrante cuando la mujer ostenta la condición de fija discontinua.

El sector agrícola, cuenta con el índice más alto de irregularidad (el 30%), y el DECRETAZO ha surtido efectos devastadores ante todo en la mujeres.

Este colectivo, no sólo ha visto mermado su derecho a prestaciones. Al mismo tiempo han sido condenadas a no poder percibir la prestación por baja de maternidad, y ver alarmantemente restringidas sus posibilidades de acceder a la pensión por jubilación.

Si tenemos en cuenta que la media de trabajo por campaña se halla en 100 jornadas en las zonas más ricas del país, entenderemos el porqué las prestaciones por desempleo juegan un papel fundamental a todos los niveles.

Prácticamente la totalidad de las trabajadoras deben sumar los días de trabajo al número de días reconocidos por prestaciones para acceder a la baja por maternidad.

Actualmente, en el mejor de los casos, la trabajadora adquirirá el derecho a prestación con 3 o 4 campañas de trabajo.

Ello va a suponer, que las mujeres fijas discontinuas se hallen totalmente desprotegidas económicamente durante las 16 semanas de baja.

Por otro lado, el acceder a la pensión de jubilación dependía en muchas ocasiones del número de días reconocidos como prestaciones a lo largo de la vida laboral.

Una vez más, una ley de por sí restrictiva afecta del modo más brutal a las mujeres, y en éste caso a un colectivo de siempre desfavorecido.

La Federación del Campo considera que existen motivos suficientes, como para que la Dirección de Comisiones Obreras se plantee el incidir en la mejora de vida de estas trabajadoras, y solicitamos a la Confederación que habilite los mecanismos oportunos que permitan discutir con la Administración la grave situación de miles de trabajadoras. Trabajadoras, a quién por otra parte se les exige la misma carencia y requisitos que a cualquier trabajador fijo.

COMUNICACION DE LA PRE-CONFERENCIA INSULAR DE TENERIFE

- 1.- Denunciar el poco interés y apoyo, así como la práctica ausencia de debate, demostrada por el conjunto del sindicato especialmente de los Organos de Dirección del mismo (Unión Insular y Ramas), que pone en evidencia la incapacidad de este sindicato, para asumir la importancia radical que tiene la lucha contra toda forma de discriminación. Vital para hacer un sindicalismo distinto que tenga en cuenta las diferencias y sea capaz de interrelacionar problemas, tratando de desarrollar una política sindical, integradora de la clase trabajadora en su conjunto.
- 2.- Pedimos que el sindicato impulse el acceso, la participación y formación de las mujeres, que apoye el trabajo específico sobre la discriminación, creando Secretarías de la Mujer en todas las ramas que sean posibles, dotándolas de infraestructura y presupuesto y que a parte de ellas elabore un programa de acción positiva capaz de corregir la situación de desventaja que tienen las mujeres en la actividad sindical (como recogen los Estatutos aprobados en el V Congreso Confederal).
- 3.- Proponemos finalmetne que una vez elaborado dicho programa y culminado el proceso de la Conferencia de "Sindicato de Hombres y Mujeres", una jornada donde esta Organización debata y asuma llevar a la práctica dicho programa de acción positiva.

CONFEDERACION SINDICAL DE LAS ISLAS BALEARES

RESOLUCION

MUJER, TRABAJADORA INMIGRANTE

Obviamente este no es estudio completo sobre el colectivo de la mujer inmigrante, sino tan solo un análisis parcial realizado desde el Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (C.I.T.E.). En coordinación con la Secretaría de la Dona de CC.OO.. De hecho tenemos un contacto permanente con mujeres que trabajan mayoritariamente dentro de la economía sumergida, y por lo tanto se ha elegido como elemento relevante el papel de la mujer trabajadora inmigrante en la misma. Y es a la vez una toma de posición y una denuncia. Porque el trabajo en la economía sumergida supone en la inmensa mayoría de los casos una sobreexplotación para las trabajadoras.

Deseamos que este comentario abra camino al análisis y estudio más profundo y sobre todo sienta bases para posibilitar una acción sindical y política que inicie vías de solución a esta situación en la 1ª CONFERENCIA: "CC.OO. Sindicat d'Hommes y Donas".

CAUSAS DE LA EMIGRACION

Impulsadas por una serie de causas interrelacionadas, que pasan de lo macroeconómico y político a los efectos particulares de temas tan complejos como el nuevo orden económico internacional, que se traducen de manera resumida en dos factores; a) factor de expulsión refiriéndonos a la situación socio económica en los países llamados terceros donde la pobreza se acentúa y las presiones se multiplican y los derechos humanos se atropellan. b) factor de atracción debido a la política propagandística de la llamada "Europa de Maastricht"; reflejando una política anti inmigración con el cierre definitivo de sus fronteras.

Las mujeres dejan sus países de origen y se embarcan en la aventura de emigrar como única alternativa de sobrevivencia, muchas veces sin retorno, trayendo consigo una historia y un pasado, una vez en los países de destino se ven obligadas a aprender las nuevas opciones, las creencias, valores, formas, lengua, de la nueva sociedad, este proceso muchas veces significa la muerte de parte de sí mismas proque el dejar su casa, tierra, familia, significa vivir la tragedia de la pérdida de su mundo y de su identidad cultural.

VIAS DE MIGRACION

Los colectivos de mujeres procedentes de países como Perú, Filipinas, Bolivia, vienen generalmente utilizando la -vía familiar- a través de algun familiar asentado en España.

Las mujeres dominicanas acuden a España atraídas por la experiencia de otras compatriotas empleadas en el servicio doméstico; suelen tener un empleo convenido al llegar por medio de agencias de colocación de empleo (servicio doméstico o prostitución).

Polacas vienen con el status de refugiadas.

Africanas vía reagrupación familiar siendo generalmente el marido el primero en emigrar.

SITUACION SOCIOLABORAL

Muy similares son las condiciones en las que se encuentran las mujeres inmigrantes que acceden al mercado laboral, siendo el del servicio doméstico y prostitución los sectores de mayor viabilidad y acceso; donde la triple opresión en tanto mujer, inmigrante y trabajadora se hace patente siendo víctimas de violencia sexual, sobreexplotación, escasa remuneración, inestabilidad laboral, ausencia de cualquier tipo de cobertura (Seguridad Social, desempleo, jubilación) pésimas o nulas condiciones de seguridad e higiene y prácticamente ninguna capacidad organizativa ni reivindicativa lo que sitúa a las trabajadoras en unas condiciones de retroceso e indefensión difíciles de superar, racismo, xenofobia, pasando por barreras de la integración de orden institucional, legal y trabas en cuanto a la obtención de los permisos de trabajo y residencia. El descubrimiento de estas actitudes es una de las vivencias más negativas para muchas trabajadoras inmigrantes, su efecto se acredita en la esfera del trabajo.

1.1.- Servicio Doméstico

En este ámbito donde la presencia de la mujer es absolutamente predominante. Las causas de este hecho la falta de alternativas en las mismas, situación irregular, dificultad para insertarse en el mercado laboral convirtiendo la mano de obra de la mujer inmigrante en mucho más susceptible a aceptar malos salarios, pésimas condiciones de trabajo largas jornadas por desconocimiento con lo relacionado a aspectos laborales y legales que les ocasiona el aislamiento y la pérdida de ventajas previstas por la ley.

1.a.- Ubicación espacial y residencial.

La distribución espacial y residencial de las trabajadoras inmigrantes está directamente condicionada por la modalidad de su empleo. La residencia de las "internas" depende de la situación socioeconómica del empleador; la de las externas se adecua a las posibilidades económicas de la propia trabajadora. Esto da lugar a una clara dualización del colectivo.

1.b.- Diferencias laborales y sociales entre internas y externas.

Según informaciones recogidas las trabajadoras extranjeras tienen como primer empleo el servicio doméstico interno esta modalidad de trabajo supone una jornada prácticamente interminable de 14 a 15 horas diarias como media, e impone una convivencia donde el derecho a la privacidad de la mujer y el desarrollo social se ve muy limitadas en ese espacio las diferencias culturales culturales tienden a reflejarse y la postergación mujer-persona es muy marcada. La tendencia a medida que pasa el tiempo es la del paso al servicio doméstico externo sobre todo por las ventajas en cuanto a la delimitación de horarios de trabajo que esto supone y la posibilidad de acceder a disponer de un entorno residencial propio donde desarrollar una vida familiar y social. Sin embargo este tránsito muchas veces supone nuevas situaciones de choque con la sociedad receptora.

1.2. Prostitución

Si bien es cierto que la prostitución no está vinculada a ningún sector de producción, actividad que podría ser considerada como economía sumergida o trabajo clandestino aunque no se derive de ninguna inmersión. Dada las características y la limitada información que tenemos al respecto, sin embargo mencionaremos que existen mujeres inmigrantes trabajando en esta actividad.

Las expectativas de vida de la trabajadora inmigrante pasan por la superación de las barreras existentes como son las de orden institucional, legal, dificultades para la reagrupación familiar la práctica imposibilidad de movilidad laboral independientemente de las propias demandas del mercado, lo cual supone para muchas mujeres la permanencia en las actividades mencionadas a pesar de tener muchas veces alguna cualificación académica para desempeñar otros trabajos. La interrelación entre aspectos negativos de la condición de mujer, inmigrante y trabajadora, en el ámbito socio laboral con las falsas valoraciones culturales prevalecientes en esta sociedad hacen suponer que estamos en el inicio de un largo camino que tienen que recorrer las mujeres inmigrantes en general en lo que respecta a la realización de una vida plena en derecho como MUJER, INMIGRANTE Y TRABAJADORA en el marco de una sociedad democrática pluricultural y multiétnica.

PROPUESTAS

- 1.- Reivindicar la legalización de todas aquellas inmigrantes que residen en España.
- 2.- Exigir a la Administración el reconocimiento de las titulaciones académicas de las inmigrantes, dándoles las posibilidades para acceder al mercado laboral.
- 3.- Derecho al trabajo a las mujeres que vienen vía reagrupación familiar.
- 4.- Trabajo a tiempo parcial para las mujeres que vienen vía reagrupación familiar.
- 5.- Reforzar la acción sindical en el sector del servicio doméstico.
- 6.- Promover programas de integración sociolaboral para la mujer inmigrante a través de cursos de formación ocupacional y actividades culturales.
- 7.- Promover actividades culturales cara a la protección de su identidad cultural y dándole la posibilidad de acceder a la cultura local.

FEDERACION DE TEXTIL-PIEL

RESOLUCION GENERAL

Hace algo más de un año y medio, que nuestro sindicato adoptó el acuerdo y el compromiso de iniciar un proceso de debate y reflexión sobre el sindicalismo de Hombres y Mujeres en el seno de CC.OO. hasta hoy, y sus perspectivas de futuro.

Hoy nuestra Federación Estatal Textil-Piel culmina en su interno este debate y reflexión, debate y reflexión, condicionados necesariamente por una realidad sectorial afectada por el alto grado de precariedad en el empleo, así como el aumento generalizado de la economía irregular o clandestina, sin olvidar los aspectos de carácter estructural que configuran subsectores en nuestras ramas de actividad inestables y pendientes de los vaivenes del mercado o de los procesos cambiarios.

Esta situación, conocida por el conjunto de personas de esta organización, es más sufrida si cabe por el colectivo mayoritario en precariedad y en economía sumergida y/o irregular: las mujeres.

No parece, por tanto, extraño que celebremos hoy una Conferencia, donde reflexionamos hombres y mujeres sobre la necesidad que tiene este sindicato de profundizar más decididamente en el compromiso de tratar el hecho discriminatorio y desigual entre hombres y mujeres como elemento que nos dé visión de la realidad y nos permita plasmar propuestas que vengán a eliminar comportamientos, actitudes, reflexiones y estrategias excesivamente masculinizadas, para así avanzar más en un sentido más solidario y presidido por una cultura de la coeducación que permita un trato igual en nuestras propuestas y estrategias sindicales y como no, en nuestros comportamientos.

Pues de ello, se desprende una experiencia cotidiana aun muy marcada por comportamientos discriminatorios que recibimos en todos los frentes de comunicación social.

Estos mensajes gravados en nuestro subconsciente siguen marcando considerablemente una distribución de roles sexistas y discriminatorios que dificultan la incorporación de la mujer a la esfera de lo público, pero también afecta al hombre, pues no le está permitida la ternura, la sensibilidad, laboriosidad y habilidad.

Consideramos pues que tales mensajes sexistas desaparezcan de la sociedad y especialmente de las "aulas", desde donde debemos avanzar en un lenguaje y actitudes, evitando juegos y textos discriminatorios en la etapa infantil.

En resumen, desarrollando criterios coeducativos que permitan que niños y niñas se desarrollen plenamente como personas.

Como parte de la clase trabajadora que formamos, no olvidamos

nuestro sentir solidario con sociedades del mundo comprometidas y/o discriminadas.

En este sentido nuestro saludo solidario con el compromiso de las mujeres saharauis, comprometidas en la lucha de su pueblo, a pesar de la cultura islámica instaurada, pero con una evolución que está permitiendo un ejercicio de las libertades duales difícilmente imaginable en un país occidental.

Y en aquello que es más doméstico, nuestro país, no podemos por menos que expresar nuestra repulsa ante la violencia contra las mujeres que ha venido conmocionando a la opinión pública en este último periodo (violaciones, abuso y acoso sexual y en algunos casos la muerte).

Apoyamos una modificación del Código Penal para la ampliación de las penas y su total cumplimiento en los casos enunciados.

Este tipo de sindicalismo solidario y más igualitario, es el que creemos nace con más fuerza desde esta Conferencia de Hombres y Mujeres, sindicalismo que refuerza una idea: interrelacionar los problemas y desarrollar una acción sindical más integradora de la clase trabajadora en su conjunto, de construir un sindicato de hombres y mujeres para Hombres y Mujeres.

Así pues, las principales conclusiones y alternativas aprobadas en esta Conferencia, que a continuación resumimos, suponen el avanzar en hábitos y costumbres incrementando la lucha antidiscriminatoria, de primar la participación de las Mujeres y, en definitiva, de una renovación profunda de nuestra propia actividad sindical en la que todos y todas estamos convocados/as.

Estos son los compromisos de la Conferencia de Hombres y Mujeres de la Federación Textil-Piel de CC.OO.:

1. Que se realicen cursos específicos para mujeres sobre temas relacionados con la actividad sindical, así como cursos de autoafirmación y comunicación.
2. Poner en marcha los mecanismos necesarios para que las personas que tengan que realizar actividades sindicales dispongan de lugares donde dejar sus hijos e hijas.
3. Conforme se vayan renovando los cargos sindicales se tendrá en cuenta la ampliación de la participación de la mujer en los órganos de dirección.
4. En la Negociación Colectiva:
 - a) Deberemos incrementar en las mesas la asistencia de mujeres.
 - b) Hacer desaparecer las cláusulas discriminatorias que aun perduran.

c) Introducir medidas de Acción Positiva encaminadas hacia la igualdad.

5. Realizar los esfuerzos necesarios para excluir de nuestro lenguaje las palabras sexistas en todo documento sindical que elaboremos.

6. La Conferencia de Hombres y Mujeres de la Federación Textil-Piel a la Conferencia Confederal propone abrir un proceso de acción popular (500.000 firmas), para conseguir la regulación de la baja maternal en tiempo de vacaciones, dado que se produce una clara discriminación.

En definitiva, la Conferencia de Hombres y Mujeres de la Federación Textil-Piel de CC.OO asume el reto al comprometerse en la voluntad mayoritariamente expresada, de avanzar hacia una mayor igualdad de trato, comportamiento y de acceso por igual. Todo ello presidido por un mayor reforzamiento de nuestra cultura en la coeducación, siendo a la vez transmisores hacia nuestra actividad personal y pública.

3ª RESOLUCION

Tradicionalmente os Sindicatos reflexaron unha imaxe monolítica dos traballadores, identificándoos con unhas características concretas: pertencentes ó xénero masculino, obreiro, industrial, produtor, etc.

Coa incorporación das mulleres ó mundo do traballo asalariado, á súa participación e ocupación lexítima dos espazos públicos, esta imaxe ten variado considerablemente.

Pero a incorporación das mulleres a tódolos eidos da actividade e a súa participación na vida pública non foi acompañada dun reparto das tarefas domésticas en plano de igualdade entre homes e mulleres, sendo elas as que seguen a responsabilizarse do doméstico.

Desde esta situación hai unha persoa privilexiada no acceso ó emprego, á formación, á participación social, que dispón dun tempo para si, no mesmo espacio onde existe outra que coida e sustenta este privilexio a costa do seu propio crecemento persoal.

Consentes desta realidade e no desenvolvemento de CC.OO. como un Sindicato que propugna a igualdade real entre as persoas, é polo que nesta Conferencia marcámonos como obxectivo que CC.OO. practique un sindicalismo para homes e mulleres, é dicir, que a nosa política sindical non parta da análise dunha soa realidade, aparentemente neutra, pero realmente conformada con parámetros e valores sociais masculinos, senón que se analicen tamén outras realidades específicas e, en concreto, a realidade social e laboral das mulleres.

Valoramos esta Conferencia como un paso máis no traballo que os homes e mulleres de CC.OO. levamos adiante en prol dunha sociedade máis igualitaria e máis xusta.

Nese senso vimos de aprobar unha serie de propostas para dentro e fóra do Sindicato que podemos resumir do seguinte xeito:

De carácter interno:

- Medidas para un mellor coñecemento da realidade das mulleres.
- Medidas que faciliten a súa participación sindical, como a aplicación da representación proporcional con respecto á afiliación en tódolos niveis de representación.
- Mellora dos servizos prestados ás afiliadas como o soporte xurídico en cuestións relacionadas coa problemática das mulleres que traspase o estrictamente laboral.

De carácter externo:

- Eliminación de situacións que supoñan discriminación directa ou indirecta por razóns de sexo no mercado laboral.
- Desaparición de categorías explícita ou implícitamente femininas.
- Esixencia de que a valoración dos postos de traballo se faga desde criterios obxectivos e medibles.

- Introducción e desenvolvemento de medidas de acción positiva.
- Inclusión nos convenios colectivos de medidas contra o acoso sexual.

En definitiva, trátase de conseguir, entre todas e todos, un Sindicato que contemple e asuma a realidade social de homes e mulleres e sexa motor da transformación social por unha sociedade máis igual, xusta e solidaria.

Santiago, 19 de maio de 1993