



INTRODUCCION

Los días 27 y 28 de Mayo finalizó el proceso conferencial abierto por mandato del V Congreso Confederal de CC.00. para debatir la problemática de la mujer, de forma global y por todo el conjunto de la organización.

Esta primera reflexión ha sido muy provechosa en el sentido de que hemos contrastado pareceres hombres y mujeres, a lo largo de toda la Conferencia de PV, debatiendo dos documentos, uno Confederal Estatal con marcado carácter general y globalizador, y otro que estudia la problemática de la mujer y la sitúa en el contexto de nuestras peculiares características de Comunidad Autónoma, que tiene una economía fragmentada y dependiente, con un tejido industrial débil, y un mercado de trabajo muy precario que según las fuentes consultadas sitúan a la mujer en un lugar mucho más desfavorable que el hombre en general, e inmersa en la economía sumergida en particular.

Hemos querido dar una visión general y analizar el trabajo como tal independientemente de si está remunerado o no y de donde se realiza. Esto ha generado un importante debate entorno al ocio personal y las tareas del hogar, generalmente no compartido, obligaciones familiares y modos de vida que ha servido para reflexionar y avanzar al menos en la toma de conciencia de un aspecto importantísimo de la vida de la mujer que debe ser asumido y compartido por la pareja. De los comportamientos en el hogar de jóvenes y de ancianos, de las cargas personales y familiares, y del mejor modo de compartir las responsabilidades por lo que suponen de evolución personal y posibilidad de crecer y realizarse tanto hombres como mujeres. Ha sido un debate rico y de gran calidad humana, que nos obliga a todos y a todas a comprometernos con un modelo de vida más justo y solidario.



También hemos analizado las discriminaciones, desigualdades y sus orígenes. El porque somos una sociedad patriarcal y de donde viene la marginación de la mujer, que ya parece una causa natural, como la historia oculta de las mujeres y como hoy, pese a que tenemos leyes que hablan de que todos somos iguales, no se cumplen. Solo entendiendo nuestro pasado podemos construir un futuro mejor.

Otro gran apartado que ha producido mucha discusión y grandes aportaciones ha sido la problemática interna del Sindicato, la poca representación de mujeres en los cargos de responsabilidad de las distintas organizaciones. Como el sindicato copia el modelo de la sociedad y lo reproduce. Este tema se ha abordado con mucha preocupación, el análisis de los datos aportados ha sido un elemento importante de reflexión y algunos órganos de dirección ya han comenzado a tomar medidas para incorporar más mujeres a la vida activa del Sindicato. Son los primeros ejemplos de un proceso que suponemos largo, porque si bien la receptibilidad es buena y los cambios generan crisis transformadora, no todas las personas del Sindicato tiene el mismo grado de implicación.

Este es un punto en el que vamos a tener que continuar trabajando mucho y los resultados que se aprecian tienen relación directa con las mujeres que están trabajando en cada una de las organizaciones (Secretaria de la Mujer) y donde estas no realizan una labor activa los resultados han sido sensiblemente menores, incluso en el nivel de debate lo cual demuestra que fuera de la Secretaria de la Mujer no ha asumido como una responsabilidad colectiva, aunque el nivel de implicación de los hombres del sindicato también ha sido variable, implicándose mucho en algunas organizaciones donde los resultados son la mejor evaluación. Si bien el aumento afiliativo de mujeres en todas las ramas de actividad ha producido el que se eleve la participación de la mujer, lo que no podemos medir en condiciones de trabajo o resultados de la tarea realizada, ya que esta deberá ser un debate posterior. En general los datos desagregados que hemos podido conseguir para este primer debate son insuficientes pero reveladores y que pensamos que van a ser un elemento a valorar de cara a las elecciones sindicales de 1994.

En el interno del Sindicato también hemos abordado la mejor manera de eliminar los obstáculos que impiden la participación de la mujer en la vida sindical, haciendo especial mención a los horarios de las reuniones, que se deben adecuar, a elaborar programas de acción positiva en favor de la mujer, incorporando una política de cursos de formación sindical para elevar el nivel de conciencia de la afiliada, ya que la mujer como está poco sindicalizada, para asumir una militancia más activa debe tener una base tónica en la que apoyarse y también ver en su Sindicato una organización sensible en la que se vea reflejada. También nos hemos propuesto una campaña de afiliación dado el escaso número de mujeres que conocen sus derechos y que funcionan organizadas. Nos hemos propuesto trabajar para conseguir:

- . La eliminación de todas las cláusulas o situaciones de discriminación tanto directas como indirectas en el convenio, en razón de edad y sexo.
- . La eliminación de las discriminaciones en el empleo, igualdad en la promoción profesional, formación continuada en horas de trabajo y a cargo de la empresa.
- . Como medida de acción positiva: educación y formación de mujeres jóvenes y menos jóvenes en una posición e menor competitividad que los hombres dentro de la empresa.
- . Promoción del empleo para la mujer.
- . Orientación del empleo femenino hacia nuevas tecnologías en zonas de economía sumergida con la intención de facilitar su inserción en el mercado de trabajo.
- . Campañas sobre la igualdad y la no discriminación de la mujer.
- . Creación de un entorno que favorezca la inserción de la mujer en el mercado de trabajo.
- . Promoción de iniciativas locales en materia de empleo femenino, para reconvertir las categorías más desfavorables o expulsadas del mercado de trabajo.
- . Promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.
- . Derecho a la igualdad de oportunidades que incluye acciones positivas para la integración de hombres y mujeres sin discriminación en razón de sexo, como viene ocurriendo en el mundo laboral.

PROCESO DE ACCIÓN POPULAR

La Federación del Textil-Piel de CC.OO. del P.V. quiere proponer a las Conferencias de ámbito superior, la propuesta de abrir un proceso de Acción Popular (500.00 firmas), para conseguir la regulación de la baja maternal en período vacacional dado que se produce una clara discriminación entre las trabajadoras que trabajan a turnos, o las que disfrutan las vacaciones por cierre del centro de trabajo.

Consideramos que no es un tema a enmarcar en el proceso de negociación colectiva, dado que es un problema intersectorial.

Para conseguir los objetivos que nos hemos marcado debemos trabajar todos y todas juntos, desde la empresa más pequeña a la más grande, en la base luchando organizadamente y para eso es necesario que existan afiliadas en todos los centros de trabajo, y entre todos llevar adelante un proyecto común. Somos conscientes que eliminar las barreras discriminatorias es una tarea ardua y que sólo podremos terminar con las injusticias con el esfuerzo individual y colectivo de la totalidad de las personas de esta organización y de la sensibilización de la sociedad en general.

Uno de los temas que más enmiendas ha tenido ha sido el capítulo de formación, ya que se reconoce que la mujer ha tenido menos formación de origen que el hombre y que es el Estado el que debe encargarse de incidir sobre la desigualdad estableciendo cursos que limiten la segregación sexista que la propia sociedad ha establecido, con medidas correctoras que encaucen situaciones tan agresivas para la mujer como el mundo de la imagen y los medios de comunicación, removiendo los obstáculos que impiden la plena igualdad, eliminando situaciones de injusticia social, en la formación reglada.

En la formación continuada dentro de la empresa, la dependencia que origina la división sexual del trabajo y la fragmentación de la vida de la mujer, dividida en etapas, que originan discontinuidades debidas en gran parte a la licencia por maternidad o al cuidado de los hijos no asumida por los hombres, es una asignatura pendiente de abordar en la negociación colectiva.

La formación profesional ocupacional que ha supuesto un paso importante dirigido a las necesidades del mercado de trabajo y en el que la mujer cada día más activa se incorpora de lleno, todavía tiene que aumentar su participación para paliar la desigualdad situación de la que se parte, como medida de acción positiva.

Las perspectivas de futuro han sido quizá el apartado estrella donde más enmiendas y aportaciones se han hecho, ya que la negociación colectiva es quizá el marco sindical por excelencia donde más y mejor podemos trabajar y diseñar una política de actuación futura.

Pese a tantas y tan valiosas aportaciones de un debate plural y rico debemos reconocer que este no es más que un primer eslabón, de una larga cadena que deberemos construir, hombres y mujeres para conseguir una sociedad más igualitaria y más justa.

ENMIENDAS AL DOCUMENTO DE P.V.

1.- A todo el documento. *ASUMIDA.*

FEDERACIÓN TEXTIL.

PLANA ALTA.

FEDERACIÓN ENSEÑANZA.

RECONOCIMIENTO DE LOS DOS SEXOS EN LOS TEXTOS, hijos,
hijas, trabajadores, trabajadoras, etc...

2.- Pág 1 línea 15. *ASUMIDA*

FEDERACIÓN TEXTIL.L ' HORTA

AÑADIR "y organizativas" tras el término acción
sindical.

3.-Pág.1 Línea 34. *ASUMIDA*

FEDERACIÓN ENSEÑANZA.

Introducir después de "...reproducción." el següent
text:

" La sociedad humana se fundamentaba en sus orígenes
en comunidades familiares como unidades de producción y
reproducción. La economía funcionaba inicialmente en
niveles de subsistencia, de modo que todo lo que se
producía en una comunidad familiar era consumido por la
misma. Cuando el desarrollo de la producción lleva a la
generación de excedentes,

4.- Página 2, línea 42. *TRANSACCIONAL*.
ALACANTI.

AÑADIR el punto 7 en la línea 42: ."Otra motivación es la independencia económica. Si no pueden vivir de rentas propias, viven de su trabajo, sin considera si tienen o no motivaciones profesionales o el nivel de ingresos de sus compañeros.

5.- Pág 3. Línea 14. *ASUMIDA*

VALL D'ALBAIDA.

FEDERACIÓN ENSEÑANZA.

FEDERACIÓN TEXTIL.

FEDERACION ALIMENTACION.

CORRECCION DE ESCRITURA...."cambiar la palabra construcción por CONFECCIÓN."

6.- Pág 5, línea 37. *ASUMIDA*

FETCOMAR.

AÑADIR:"...Dentro de esta reflexión histórica, no podemos dejar de mencionar que la idea que aún hoy persiste es la del trabajo de la mujer como apéndice del hombre, frente a la idea incipiente de la necesidad de trabajo para todas las personas".

7.- Pág 7, Línea 7. *ASUMIDA*.

BAIX MAESTRAT.

LA COSTERA.

F.METAL.

Retirar "hembrismo".



8.- Pág 8, línea 13. ASUMIDA

LA COSTERA.

AÑADIR otra definición más a Coeducación.

Coeducación es : Educación no sexista tanto en contenidos como en actitudes.

9.- Pág 8. Línea 13. ASUMIDA

LA COSTERA.

Educació: Conjunt de teories i comportaments culturals i socials, transmesos mitjançant generacions per institucions públiques (estat, escola...) o privades (família, mitjans de comunicació...)

10.- Pág 8, línea 14. ASUMIDA

ALT VINALOPO.

AÑADIR:..."Es un proceso intencionado de intervención a través del cual se potencia el desarrollo de niños y niñas partiendo de la realidad de dos sexos diferentes hacia un desarrollo personal y una construcción social comunes y no enfrentados.

11.- Pág 13. Líneas 21 a 25. ASUMIDA

Explicar el párrafo.

ALT VINALOPO.

MODIFICACIÓN: .."No entendemos el sentido del párrafo, por consiguiente pedimos nueva redacción."

12.- Pág 13, línea 24.

Estatuto de Personal Sanitario del INSALUD (S.V.S.) que establecía 27/mes horas de jornada nocturna para las mujeres y 35 h/mes para los hombres lo que suponía un agravio comparativo, que se resolvió, aumentando a las mujeres y hombres la jornada nocturna en 70 horas bimestrales.

13.- Pág 20, líneas 39 a 42. ASUMIDA

ALT VINALOPO.

Se contradice el final de la primera línea (el colectivo de mujeres trabaja por término medio dos horas más que el colectivo de varones) con el final del párrafo cuando dice (trabajan más horas que la mujer que ocupa una situación...).

SUPRIMIR:..."desde...los escasísimos varones.....hasta el final del párrafo. línea 42.

14.- Página 19-línea 33. ASUMIDA

BAIX MAESTRAT.

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 cual el tipo e 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 artículo 4.2., y la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, en el artículo 63.1., recogen la "protección frente a ofensas verbales 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.

- 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 ideológico que desde nuestro Sindicato, y fundamentalmente desde las secretarías de la Mujer, debemos realizar, por un lado hacia las mujeres, con el objetivo de sea 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.

15.- Pág 20, Línea 43. **TRANSACCIONAL**

FETCOMAR.

MODIFICAR: ..." 65 de cada 100 hombres practican deporte, mientras que 82 de cada 100 mujeres no lo practican".

PONER ..."65 de cada 100 hombres practican deporte, mientras **sólo** 18 de cada 100 mujeres ejercen esta práctica".

16.- Página 25 línea 27 (Situación Laboral de la mujer).
TRANSACCIONAL.

FECOMA

AÑADIR...:" Estos puntos reflejan lo que desgraciadamente es la realidad; creemos que para cambiar este tipo de situaciones hay que empezar por el convencimiento de las propias mujeres; el problema es, en parte, cultural y educativo, por tanto, se debería empezar, desde el núcleo de convivencia familiar, a dar una educación más igualitaria.

Una de las formas de paliar esta situación y reducir la discriminación de la mujer sería dándole más participación en organización en organizaciones e instituciones y creemos que el Sindicato podría empezar por aumentar el porcentaje de participación de mujeres, tanto a nivel de Asambleas, etc., como en los órganos de dirección del Sindicato

17.- Pág 27, Línea 39. *ASUMIDA*

FETCOMAR.

AÑADIR:... "A los hombres parados, pese a que la totalidad de las mujeres no están contabilizadas como tasa de actividad por no estar inscritas como demandantes de empleo y formar parte en elevado número de la población inactiva."

18.- Pág 28, Línea 41. **ASUMIDA**

FETCOMAR.

SUSTITUIR: "Incidir" por "Inducir".

19.- Pág 29, Línea 51. **ASUMIDA**

FETCOMAR.

AÑADIR UN PUNTO Y SEGUIDO.

...Mantener la familia. Esta situación, aunque de manera muy lenta, se intenta cambiar debido a la aparición de valores socioculturales nuevos en las mujeres más activas, que hacen que algunas mujeres se mantengan en el mercado laboral aún cambiando su situación familiar, aunque la crisis está haciendo mella de forma excesiva debido a que algunos empresarios no están dispuestos a mantener esta situación.

20.- Pág 37, línea 8. **ASUMIDA**

ALT VINALOPO.

SUPRIMIR, público.

21.- Pág 37, líneas 11 a pag 39 línea 50. ASUMIDA
ALT VINALOPO.

AÑADIR...Cuadros comparativos de contratación con el
resto de los países de la CEE.

INDICE DE ACTIVIDAD MUJERES ENTRE 25 Y 49 AÑOS	
PAIS	Indice Actividad 1989
Irlanda	45.0%
España	47.9%
Luxemburgo	51.6%
Grecia	54.3%
Italia	55.8%
Países Bajos	58.2%
Alemania	63.4%
Bélgica	65.5%
Portugal	69.9%
Reino Unido	72.7%
Francia	73.2%
Dinamarca	87.9%
Europa 12	63.7%
Europa 10	65.6%

Fuente: Estudios Poblacion Activa. EUROSTAT.

En el cuadro, vemos como la discriminación de la mujer, también se da a efectos contractuales, las cifras de precarización del empleo de las mujeres son alarmantes: un 39,2% del total de las asalariadas tiene contrato temporal, frente al 31, 4% de los hombres.

Resulta significativo comparar la evolución del empleo asalariado de las mujeres desde 1987, de donde resulta que todo el empleo creado, ha sido de tipo temporal.

	1987	1992	Diferencia
Asalariadas	2.262.200	3.037.600	775.400
Fijas	1.842.600	1.844.400	1.800
Temporales	416.500	1.192.000	775.000

Fuente: EPA 3er.trim.1992 y elaboración propia

A pesar de tener un índice de actividad tan bajo, superamos las mujeres españolas al resto de las mujeres europeas a nivel de desempleo.

Datos Paro Femenino

Media Europea	11.7%
Bélgica	12.9%
Dinamarca	10.9%
Alemania	5.3%
España	24.5%
Francia	12.9%
Irlanda	20.0%
Italia	16.7%
Luxemburgo	3.0%
Portugal	6.0%
Reino Unido	9.6%

Fuente: EUROSTAT. Noviembre 1992.

Los datos desagregados confirma que, la precariedad en la contratación afecta más a las mujeres que a los hombres y más a las jóvenes que a las de mayor edad: 86, 1% de edades comprendidas entre 16 y 19 años; 69% entre 20 y 24; y el 30, 9% entre las mayores de 25 años a 54, tiene contrato temporal.

Si comparamos estos datos con los años anteriores, se observa que los porcentajes de precariedad en las mujeres han ido aumentando desde 1987, cuando la tasa de asalariados temporales se situaba en el 18.4%, al año siguiente era del 29.3% y cuatro años más tarde en 1992 alcanzaba el 39.2%.

En relación a Europa también las mujeres españolas gozan del triste récord de ser las que tienen una mayor precarización, según se recoge en el siguiente cuadro:

PORCENTAJE TRABAJADORAS	TEMPORALES POR CUENTA AJENA
PAÍS	Mujeres 1989
Irlanda	11.9%
España	31.2%
Luxemburgo	4.2%
Grecia	15.6%
Italia	8.7%
Países Bajos	58.2%
Alemania	12.3%
Bélgica	8.4%
Portugal	19.2%
Reino Unido	7.4%
Francia	9.4%
Holanda	11.5%
Dinamarca	10.2%
Europa 12	63.7%
Europa 10	65.6%

Fuente: Estudios Población Activa. EUROSTAT.

22 .-Página 37. línea 46. ASUMIDA

FEDERACIÓN ALIMENTACIÓN.

Supone la precarización del mercado de trabajo, menos calidad de vida para las trabajadoras (porque afecta fundamentalmente a las mujeres), que tienen esta modalidad, ya que cotizan poco a la SS.SS., tiene menos prestaciones por desempleo y jubilación, por cuando aumenta la producción las jornadas se convierten en completas pero continúan cotizandoles las horas que figuran en los contratos.

23.- Pág 39, líneas 7 a 9. ASUMIDA.	
ALT VINALOPO.	
SUPRIMIR: Todo el párrafo.	
24.- Pág 41, línea 1. ASUMIDA	
ALT VINALOPO.	
MODIFICAR:...La de, por la E.	
25.- Página 41. Línea 20. ASUMIDA	
LA COSTERA.	
RETIRAR: "Feminizan".	
26.- Pág 41. Línea 23. ASUMIDA	
ACTIVIDADES DIVERSAS.	

AÑADIR..."Los sindicatos deben ser pioneros en estructuras democráticas , progresistas que sean un modelo a seguir por el resto de la sociedad."

COMARCA	MEMBROS C.B.	MEMBROS	MEMBROS (N)
CAMP. N. VAL. DE	10	8	1
27.- Pág. 41, línea 23. ASUMIDA.			
CAMP. TIRIA-	8	5	1
PLANA ALTA.			
AÑADIR:..."Todo ello no debe suponer, en ningún caso, un relajamiento en la militancia activa y en la participación todos y todas los afiliados y afiliadas, que constituyen la base de CC.OO. como sindicato de clase."			
CAMP. N. VAL. DE	14	14	6
28.- Página 42.línea 32. ASUMIDA			
CAMP. N. VAL. DE	13	11	3
LA COSTERA.			
AÑADIR..."Medida que sin embargo entendemos debería de ser de carácter obligatorio".			
CAMP. N. VAL. DE	11	9	1
CAMP. N. VAL. DE	18	15	4
CAMP. N. VAL. DE	13	10	1
CAMP. N. VAL. DE	13	8	4
CAMP. N. VAL. DE	13	9	4
29.- Pág 42, línea 54. ASUMIDA.			
ALT VINALOPO. AÑADIR:...Cuadro comparativo de las Comarcas del País Valenciano.			

COMARCA	MIEMBROS C.E.	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
CAMP MORVEDRE	10	9 90,00	1 10,00
RIBERAS	17	15 88,24	2 11,76
CAMP TURIA- LOS SERRANOS	6	5 83,33	1 16,67
VALL D'ALBAIDA	11	6 54.55	5 45.45
LA COSTERA VALL D'AYORA CANAL NAVARRES	9	7 77.78	2 22.22
LA SAFOR	14	14 100.00	
LAS MARINAS	9	6 66.66	3 33.33
L'ALACANTI	15	12 80.00	3 20.00
VALLS VINALOPO	18	15 83.33	3 16.67
VEGA BAJA SEGURA	12	8 66.66	4 33.33
L'ALCOIA-EL COMTAT	11	9 81.82	2 18.18
ALT VINALOPO	16	12 75.00	4 25.00
VALLS VINALOPO	11	10 90.91	1 9.09
MEDI VINALOPO	12	8 66.66	4 33.33
PLANA ALTA- L'ALACANTEN	12	9 75.00	4 25.00
PLANA BAIXA			
BAIX MAESTRAT	9	6 66.66	3 33.33
ALT PALANCIA			
ALT MAESTRAT- ELS PORTS	5	4 80.80	1 20.00

30.- Pág 43, línea 11. ASUMIDA.

ALT VINALOPO

AÑADIR...Cuadro comparativo de las comarcas del País Valenciano.

ORGANIZACIONES CON MAS REPRESENTACION FEMENINA EN LAS COMISIONES EJECUTIVAS

ORGANIZACIONES	HOMBRES		MUJERES	
VALL D'ALBAIDA	6	54,55%	5	45.45%
LAS MARINAS	6	66.66%	3	33.33%
VEGA BAJA SEGURA	8	66.66%	4	33.33%
BAIX MAESTRAT	6	66.66%	3	33.33%
MEDI VINALOPO	8	66.66%	4	33.33%

31.- Pág 43, línea 48. ASUMIDA

ALT VINALOPO.

AÑADIR...Cuadro comparativo de las Comarcas del País Valenciano.

ORGANIZACIONES CON MAS REPRESENTACION MASCULINA EN LAS COMISIONES EJECUTIVAS.

ORGANIZACIONES	HOMBRES		MUJERES	
LA SAFOR	14	100.00%		
BAIX VINALOPO	10	90.91%	1	9.09%
CAMP DE MORVEDRE	9	90.00%	1	10.00%
RIBERAS	17	88.24%	2	11.76%
VALLS VINALOPO	15	83.83%	3	16.67%



32.- Pág 44, línea 16 y 19. ASUMIDA

ALT VINALOPO. FEDERACION METAL.
FEDERACION COMERCIO.

SUPRIMIR...En la que corresponda Valls Vinalopo y
AÑADIR...Baix Vinalopo donde corresponda.

SUBSTITUIR por: "Es prioritario el compromiso real de nuestra situación en cada momento, en este sentido, todas las organizaciones tendrán los datos desagregados en sus bases de datos, etc."
33.- Pág 46, Líneas 39 a pag 47, Línea 9 ASUMIDA.
FETCOMAR. En el caso de las Comisiones, se deberá informar también de las libertades existentes así como de

Pasar a pag 52 apartado 4.1.4. y un añadido: Como quiera que Falta Texto.

38. Pág 47 Línea 10 ASUMIDA.

ACTIVIDADES DIVERSAS.

AÑADIR párrafo "Si la mujer no está representada en todos los niveles de influencia sindical no se siente atraída hacia la vida sindical".
34.- Pág.47.Línea 6. ASUMIDA
ACTIVIDADES DIVERSAS. En el elemento necesario promover cursos de formación para mujeres sindicalistas se puedan ser una prioridad para que

AÑADIR..."Si la mujer no está representada en todos los niveles de influencia sindical no se siente atraída hacia la vida sindical".

37. Pág 47, línea 15 ASUMIDA

LA MUJER

AÑADIR a partir de la línea 15 "esta medida formativa debería ser aplicada por la Secretaría Confederativa de formación y generalizada para todos los colectivos"



35.- Pág 47, Línea 7 a 9. ASUMIDA

FEDERACIÓN METAL.
FEDERACIÓN COMERCIO.
BAIX MAESTRAT.

SUSTITUIR por: "Es prioritario el conocimiento real de nuestra situación en cada momento, en este sentido, todas las organizaciones tendrán los datos desagregados en función de sexo a todos los niveles: afiliación, cargos de responsabilidad, elecciones sindicales, etc.

En el caso de las Comisiones Ejecutivas, se deberá informar también de las liberaciones existentes así como de las responsabilidades de cada persona.

36.- Pág 47. Línea 10. ASUMIDA.

ACTIVIDADES DIVERSAS.

AÑADIR párrafo: "La igualdad de oportunidades para la mujer dentro del Sindicato, es una prioridad para que muchos afiliados se puedan incorporar a la vida activa, y es un elemento necesario promover cursos de formación para alcanzar esta meta.

37.- Página 52, línea 35. ASUMIDA

LA COSTERA.

AÑADIR a partir de la línea 35 "...esta medida formativa debería ser aplicada por la Secretaría Confederal de formación y generalizada para todos los colectivos".

38.- Pág 53, Línea 34. **ASUMIDA**

FETCOMAR.

Apartado 4.3.2. y 4.3.3. Se refundirían en uno solo con el siguiente enunciado:

4.3.2.- Relación de la Secretaria de la Mujer con otros grupos de mujeres y con las Instituciones.

39.- Pág 53, Línea 38. **ASUMIDA**

ACTIVIDADES DIVERSAS.

AÑADIR un párrafo:" Esta tiene que continuar siendo la línea de actuación futura, relacionándose con todos los grupos de mujeres, consensuando alternativas y plataformas de lucha comunes.

40.- Pág 53, Línea 54. **ASUMIDA**

FETCOMAR.

El apartado 4.3.4 pasa a ser 4.3.3.

41.- Pág 54, Línea 37. **ASUMIDA**

FETCOMAR.

ACTIVIDADES DIVERSAS.

INCOMPLETO

AÑADIR: Y... Actividad Sindical.

42.- Pág. 55 Líneas 16 a 22. **ASUMIDA**

ENSEÑANZA.

Suprimir el text.

43.-Pág.56. 5.1.1. FORMACION SINDICAL. ASUMIDA.

FEDERACION ALIMENTACION.

AÑADIR nuevo párrafo al final:

Curso específico para mujeres que estén en órganos de dirección con la finalidad de romper con la falsa dicotomía de que las mismas mujeres estamos divididas.

Así mismo sería conveniente, el auto control en la utilización del lenguaje y los escritos en el interno del Sindicato, evitando las expresiones sexistas.

44.- Página 57 línea 32 y 33. ASUMIDA.

FECOMA.

Referente a la formación reglada (asume el rol femenino y es reconducida a tareas femeninas y el hombre masculinas) por (asume la sumisión impuesta y se le reconduce a tareas subalternas) en la misma situación, página 58 línea 50 y 51.

45.- Pág 57, línea 38. TRANSACCIONAL.

ALT VINALOPO.

SUPRIMIR, la enseñanza ha sido legalmente gratuita.

46.- Pág 60, línea 9. ASUMIDA

ALT VINALOPO.

MODIFICAR...donde dice (Educación por Ciencias de la Educación).



47.- Pág 60, línea 45. ASUMIDA

ALT VINALOPO.

MODIFICAR...Filosófica por Filosofía.

48.- Pág 62, Línea 12. TRANSACCIONAL

FECOMA.

Desde toda las Federaciones aprovechar la formación ocupacional para potencial la integración de la mujer en los cursos, realizando un esfuerzo desde esta Federación para que la mujer se incorpore a sectores de FECOMA, véanse:

- Tejas y ladrillos, Construcción, Madera, etc. (si cabe marcar porcentajes).

49.- Pág 62, Línea 12. ASUMIDA

ACTIVIDADES DIVERSAS. MAYORITARIA.

AÑADIR.. "Estos datos pese a se bastante parecidos para hombres como para mujeres, continúan reflejado que si la mujer no se forma o no se reciclan más que el hombre continuará estando en desigualdad, ya que profesionalmente



47.- Pág 60 líneas 45. ASUMIDA

50.- Pág 62, Línea 34. ASUMIDA

ALT VINALOPO

FECOMA.

MODIFICAR... Es necesario:

Introducir cambios de mentalidad y conducta, coeducar en la formación (profesional y social). Vemos la necesidad de impulsar planes Institucionales para erradicar roles Hombre, Mujer en los medios de Comunicación.

FECOMA

51.- Pág 62, Línea 51. TRANSACCIONAL

ACTIVIDADES DIVERSAS.

para que la mujer se incorpore a sectores de FECOMA,

AÑADIR párrafo: "Hasta el momento los planes de igualdad de oportunidades para la mujer han sido poco efectivos porque han tenido dotaciones presupuestarias bajas, debemos exigir un presupuesto y mayor efectividad para transformar la situación actual por presupuestos bajos y falta de voluntad positiva y social."

49.- Pág 62, Línea 12. ASUMIDA

52.- Pág. 64 Líneas 15 a 22. ASUMIDA

ENSEÑANZA

Substituir el text, des del punt i seguit, per:

"Aquellas mujeres, que tienen una motivación para su perfeccionamiento personal, encuentran más dificultades que el hombre para poder realizarlo. Estas dificultades se encuentran masivamente en el campo de la cultura general y del mundo laboral, aunque se ha avanzado en los últimos años en la participación de las mujeres en el campo de la técnica. Por poner un ejemplo sencillo, la pregunta de una mujer: ¿filosofía o matemáticas? se responde en función de la realidad que presenta el mercado de trabajo y no como resultado del encuadramiento social de la mujer en ciertas tareas "

53.- Pág 64, Línea 26/27. *TRANSACCIONAL.*

FETCOMAR.

SUSTITUIR: ... " y de la mujer por un igual, a la misma oportunidad para todos y todas".

54.- Pág 65. Línea 8 .*ASUMIDA*

FETCOMAR.

AÑADIR:

Desde su establecimiento, la Negociación Colectiva ha sido el instrumento esencial de los Trabajadores para la mejora de sus retribuciones salariales y de sus condiciones de Trabajo, superando en unos casos el contenido de las Leyes y, en otros, concretando de forma práctica algunos principios y derechos reconocidos en la legislación, pero poco o nada desarrollados por ésta.

Entre los grandes objetivos de carácter general que nuestro Sindicato se marca en todos los procesos de negociación colectiva se encuentra conseguir una actuación coordinada y lógica de los diferentes marcos de negociación, recogiendo en los convenios las necesidades y aspiraciones de colectivos específicos que, poco a poco, van configurando franjas cada vez mayores dentro del conjunto de los trabajadores afectados por la negociación colectiva y que, sin embargo, generalmente, no ven reflejadas en ella sus reivindicaciones.

Es un objetivo fundamental que en la negociación colectiva tengan cabida las reivindicaciones de colectivos específicos, para lograr que éstos se vean vinculados al proceso de negociación de los convenios.

En el caso del colectivo femenino, la existencia de reivindicaciones específicas se hace necesaria, fundamentalmente por dos motivos:

- 1.- La necesidad de protección social y laboral a la función reproductora del ser humano, 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 al parto, de procesos de

fecundación asistida o de adopción de permisos o excedencias para el cuidado de los hijo, y

2.- 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.

55.- Pág 65, Línea 11. *ASUMIDA*

FECOMA.

Seria positivo valorar el número de mujeres que componen las mesas negociadoras de los convenios colectivos en las diferentes ramas.

56.- Pág 65, Línea 19. *TRANSACCIONAL*.

FECOMA.

Reivindicar, en cuanto a los cursos de Formación Profesional, ante la Administración, Leyes de implantación sobre estos cursos para las trabajadoras en activo. *El sindicato* sería la vía de enlace con la Administración.

57-Página 65. Línea 24. *ASUMIDA*.

FEDERACION ALIMENTACION.

AÑADIR un nuevo apartado: "Conseguir de manera gradual una mayor participación de la secretaria de la Mujer en la elaboración de las plataforma de los convenios, estando presente a ser posible 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 mas bien en la mayoría de los casos por no ser reclamadas y recordadas específicamente por el conjunto del Sindicato."

58.- Pág 65, Línea 24. *ASUMIDA*

FECOMA.

Comprobar como nos encontramos sobre esta cuestión con el resto de los países Europeos por rama de actividad porque en el tema de I.L.T. por maternidad la Seguridad Social da a la mujer una paga durante todo este período de una cantidad "x" por esta cuestión, hasta que vuelve al trabajo. En cuestión de excedencia por nacimiento de hijo que son a partir de las 16 semanas de baja maternal y que la Ley que lo regule proteja el puesto de trabajo (actualmente la Ley no está así). Añadir y proponer que la baja maternal no se considere "enfermedad común".

59.- Pág 66, línea 8. *TRANSACCIONAL*

FECOMA.

Introducir la tendencia de diversificar la Industria a nivel comarcal y con esto crear puesto de trabajos fijos dirigidos a mujeres que tengan una incentivación económica a plazos, es decir, que esta incentivación sea prorrogada a *plazos* sucesivos. Acompañado de un control Sindical. Creemos que esto sería positivo para emerger la economía sumergida.

60.- Pág 66, línea 28. *ASUMIDA*.

FECOMA.

AÑADIR en el apartado de **Formación**: Los Sindicatos deberían hacer cursos de formación para aprender a interpretar los gráficos que determinarán calidad, productividad, absentismo, etc. Estos cursos estarán dirigidos a mujeres y tramitados por la Consellería de Trabajo.



61.- Página 66, línea 48. ASUMIDA

PLANA ALTA.

TEXTIL-L'HORTA

AÑADIR..." teniendo en cuenta la reciente firma por parte de Sindicatos, Generalidad y patronal del acuerdo sobre Empleo, Solidaridad y Competitividad, tener en cuenta que algunas de las partidas fundamentales, en concreto en la de Incentivos Regionales a la Inversión, que será zona prioritaria aquella que por las propias características se detecte una sumersión de la economía, apoyando aquellos proyectos que tengan como objetivo prioritario la emersión así como la incorporación de la mujer a profesiones calificadas de "masculinas".

62.- Pág 66, línea 48. ASUMIDA.

FECOMA.

Es necesario arbitrar cláusulas de acción positiva para cualquier cuestión que favorezca a la mujer en la política Industrial sea contemplada.

Uno de los objetivos de este Sindicato sería el de mentalizar a las mujeres para que en situación de expediente de crisis que no sean las primeras que abandonen "voluntariamente" el puesto de trabajo a cambio de dinero, que aprendan a valorar que su trabajo es calidad de vida (pues conlleva muchas situaciones comprometidas hacia una Autonomía de vida).

Introducir en los Presupuestos del Estado, líneas de subvención que destinaran cantidades de dinero a fondo perdido a nuevas Empresarias/os que comiencen una Cooperativa destinado el fondo de cooperativa salarial para que junto con éstas aportaciones se fomente la iniciativa privada en cuanto a mercado de trabajo. Lo vemos positivo en cuanto que quiera unos puestos de trabajo y emerja la economía que está sumergida actualmente.

Se tendría que arbitrar medidas Fiscales para perseguir el fraude Fiscal más allá de las Auditorías, o sea, que entre la empresa y la auditoría hubiese mediación de los comités de empresa, y si no hubiesen delegadas/os de personal para que cuando estos informes llegan a la Auditorías estén controlados Sindicalmente para evitar el fraude patronal.

63.- Pág 66, Línea 48. ASUMIDA

FETCOMAR.

AÑADIR...

6.1.4.- 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 solo 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 son perfectamente constitucionales. por el contrario, algunas medidas formalmente neutras o iguales, que producen efectos discriminatoria 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 sus sexos. 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 labora 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 distinta.

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 desplazamiento 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).

64.- Pág 67, línea 30. ASUMIDA

ALT VINALOPO.

MODIFICAR. analian por analizan.

65.- Pág 74, línea 30/31. ASUMIDA

FETCOMAR.

SUPRIMIR:..." lo hemos estudiado también en negativo.
(repetido).

66.- Pág 75, línea 47. ASUMIDA

CAMPO.

DESAPARECER TODO EL PÁRRAFO HASTA LA LÍNEA 3 DE LA PÁGINA 76 Y EN SU LUGAR:..."Por otro lado, las trabajadoras del sector agrícola, con independencia del sistema de seguridad social que se les aplique, se hallan durante su vida laboral sometidas a un cúmulo de discriminaciones, que la mayoría de las veces les impide acceder a derechos tan básicos como son la baja por maternidad, el desempleo o la propia jubilación."

(la enmienda es asumida por la ponente, proponiendo al mismo tiempo que se recoja entre paréntesis lo expuesto en el texto, se aprueba por unanimidad).

67.- Pág 76, línea 14. ASUMIDA

CAMPO.

A partir de otros ámbitos:..."Las trabajadoras del sector agrario, son olvidadas en algunas ocasiones por nuestros compañeros que , son quienes mayoritariamente negocian a estos niveles.

68.- Página 76. Línea 15. ASUMIDA

LA COSTERA.

AÑADIR a partir de la línea 15 "...ja que aquest sector, per la seua precarietat, no arriba a tindre les cotizaciones necessàries (15 anys) per a obtindre la pensió de jubilació".

69.- Pág 76, línea 16. ASUMIDA

CAMPO.

AÑADIR AL FINAL: ..." por otra parte este colectivo de trabajadoras/es, siguen enfrentandose a una patronal que se halla anclada en el siglo XIX, con los mismos conceptos de organización y respeto a la dignidad de la época feudal, que obligan a las trabajadoras/es a someterse a la libre disponibilidad del empresario durante los 365 días del año, aún sin trabajo efectivo.

La única diferencia entre el ayer y el hoy, consiste en que se cambia el buscar a la trabajadora/or en la plaza, a permanecer pendiente del teléfono.

70.- Página 76 línea 44 . ASUMIDA

ALACANTI.

Quitar el trabajo negro.

71.- Pág. 78 Línea 50 ASUMIDA

ENSEÑANZA.

Afegir després de "trabajadores" "y trabajadoras".

72.- Pág 79, línea 21 y línea 26; Pág 80, línea 9/10. ASUMIDA

FETCOMAR.

SUSTITUIR:...Trabajo negro por trabajo sumergido.

73.- Pág 79 línea 30. ASUMIDA

FEDERACIÓN TEXTIL.

AÑADIR "tras la mentalidad del empresario: no sólo la mentalidad del empresario, también la de la propia mujer por los elementos citados con anterioridad, salario de ayuda, subsidiario, temporal, influyen en la feminización de dicho contrato.



74.- Pág 79 línea 39. ASUMIDA.

FEDERACIÓN TEXTIL.MAYORITARIA.

Hay que abrir en el seno del sindicato un debate sobre dicha modalidad de contratación si bien son evidentes las consecuencias de los mismos hacia las mujeres, también es cierto que ha sido el sector de empleo que más ha crecido desde la década de los 70 en el conjunto de países europeos y paulatinamente también en nuestro país.

Decimos que hay que abrir un debate que nos permita incidir sobre la utilización de los mismos, teniendo en cuenta que hay que aportar por su desfeminización.

En sectores manufactureros como el textil o el calzado la expulsión de mano de obra y "particularmente" la de las mujeres que como siempre en épocas de crisis son relegadas del mercado de trabajo.

75.- Pág 80, línea 47 y 48. ASUMIDA

FETCOMAR.

SUSTITUIR:

Por:..."como realidad a modificar como un objetivo sindical prioritario."

76.- Pág 81, Línea 2. ASUMIDA

FETCOMAR.

ACCIÓN POSITIVA

¿QUE ES?

- Se define la Acción Positiva como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de práctica o sistemas determinados.



¿PARA QUE?

- Las acciones positivas están encaminadas a combatir los usos, sistemas y estereotipos que son el origen de la mayoría de las discriminaciones indirectas, producidas por la actual organización del trabajo. habría que buscar las causas de estas discriminaciones en los procedimientos de organización del trabajo, selección, contratación, promoción, evaluación y valoración de los puestos de trabajo, tal y como están concebidos. Su ámbito es temporal y su duración esta en relación al logro de una posición de equilibrio entre el colectivo de trabajadores y el colectivo de trabajadoras.

¿COMO LLEVARLA A CABO?

- La acción positiva se puede desarrollar a través de PROGRAMAS COMPLETOS y con MEDIDAS CONCRETAS.

a) Para llevar a cabo un PROGRAMA COMPLETO es imprescindible la implicación de la organización empresarial de que se trate, las organizaciones sindicales y las propias trabajadoras.

Un programa de Acción Positiva siempre será más factible llevarlo a cabo a nivel de Empresa que a nivel sectorial o territorial. Sin embargo debemos contemplar todos los marcos de negociación colectiva. Tan sólo tendremos que adaptar sus contenidos: objetivos, medios, plazos, etc...

En principio, también debería ser mas fácil realizar un Programa de Acción Positiva en una Empresa Pública que en una privada, dado que la acción positiva está siendo propiciada en primera instancia por organismos institucionales europeos y, por ende, también los nacionales.

A la hora de plantearnos un Programa de Acción Positiva es necesarios:

- Estudiar en profundidad su ámbito de aplicación.

- Que la organización del Sindicato correspondiente con el ámbito de actuación donde se haya de aplicar, debata y asuma el contenido del proyecto (Implicación Sindical).

- Abrir un marco de negociación con la organización empresarial que corresponda al ámbito de aplicación del

Programa o bien que se aprovechen marcos de negociación ya abiertos para otros aspectos (Implicación Empresarial).

- Garantizar la participación sindical y de mujeres en particular en la elaboración y desarrollo de todo el programa (Implicación de las trabajadoras).

b) Las MEDIDAS CONCRETAS de acción positiva no tienen porque entenderse como contrapuestas a un programa completo. En cualquier caso, y dado que no será fácil por multitud de factores, que la realización de programas completos pueda proliferar y generalizarse a corto plazo, la adopción en el marco de la negociación colectiva de medidas concretas cuyo fin sea la eliminación de algún obstáculo determinado o la acción positiva sobre un cierto aspecto de empleo o de las condiciones de trabajo, puede y debe ser un objetivo permanentemente integrado en nuestra práctica sindical.

Las medidas concretas más practicadas hasta ahora en la negociación de convenios han sido las llegadas a las responsabilidades familiares. Es hora de no seguir centrándonos exclusivamente en estos aspectos, sino que el factor decisivo debiera ser conseguir incrementar la presencia laboral de las mujeres, los aspectos de organización del trabajo, salud laboral, evaluación y clasificación de los puestos de trabajo, formación y reciclaje, promociones, diversificación profesional y consecuentemente la eliminación de la discriminación salarial y laboral encubierta. Todos estos aspectos están relacionados directamente con la negociación colectiva y con la labor sindical de vigilancia del cumplimiento de la legislación en su más amplia concepción.

En todo caso, tanto para la elaboración de un PROGRAMA COMPLETO como para la adopción de MEDIDAS CONCRETAS se deben establecer tres niveles de actuación. LOCAL, SECTORIAL Y GENERAL.

a) Está claro que la actuación a nivel LOCAL (o de Empresa) y SECTORIAL compete a la estructura sindical correspondiente a su ámbito (Sección, Sector, Federación, etc.), tanto por su implicación directa como por su conocimiento de las condiciones concretas en que se desarrolla la vida laboral y las necesidades y

posibilidades de actuación, fomentando la participación y el debate en las/los trabajadoras/es, recogiendo sus inquietudes y canalizando sus iniciativas, todo ello dentro del marco de unas líneas de Acción de carácter general marcada y asumidas por el Sindicato en su conjunto: el Sindicato, así, ha de asumir el papel de ser punto de referencia, apoyo y garante de las iniciativas que en estos ámbitos se produzcan.

b) La actuación a nivel GENERAL de cara a la negociación colectiva debe configurarse de acuerdo con:

1º La formación/información acerca del marco legal, normativo y contractual en que se inscribe.

2º El debate y canalización de las diferentes aspiraciones e iniciativas que puedan surgir de carácter global, así como el apoyo a las iniciativas de carácter local o sectorial que se susciten.

3º La elaboración, como marco de referencia, de unas LÍNEAS DE ACCIÓN POSITIVA de carácter general que una vez asumidas por el colectivo y el Sindicato, establezcan una serie de objetivos concretos, áreas de actuación prioritaria y plazos de consecución en la medida de lo posible.

4º El seguimiento y control de la aplicación de las Líneas de Acción Positiva en los diferentes marcos de negociación.

77.- Pág. 81 Línea 21: **TRANSACCIONAL a las 85 y 86.**

ENSEÑANZA.

Substituir el text per:

Objectius cap a on deben canviar. 6.2.1: Anar cap a un sindicata autèntic d'homes i dones.



78.- Página 81, línea 13 . ASUMIDA.

ALACANTI.

Su comportamiento ha sido una de las revoluciones más importantes de los dos últimos siglos.

Una organización social determinada y modelada por la cultura dominante.

La mujer esta haciendo su revolución y reivindicando su propia personalidad.

AÑADIR:..."La lucha de la mujer para modificar su papel, su función y su comportamiento es la revolución mas importante del siglo XX. Sin embargo todo es lento, porque entre la mujer jurídica e ideológica y la realización en los hechos hay una distancia. las mentalidades no cambian por decreto.

El reparto de papeles entre hombres y mujeres corresponden a una *cultura dominante* y no a una naturaleza eterna e inmutable. Se sabe que todos ser humano completo lleva en si los cromosomas femeninos y masculinos.

Es innegable que en los últimos treinta años la mujer ha cambiado. La mujer ha hecho *y está haciendo su* revolución y ha admitido y reivindicado su *propia personalidad*. Ahora le toca al hombre hacer su propia revolución, cuestionar la masculinidad tradicional, romper clichés y liberarse del modelo duro y machista que está desfasado y caduco, olvidarse de la idea del sexo como rendimiento y apropiarse de la idea del seno como placer, reivindicar su sensibilidad mutilada inventar la nuevas masculinidad que dará paso a un hombre sólido y sensible, capaz de integrar la parte femenina y masculina que existe en él, un hombres completo. Aunque minoritario, ese hombre siempre ha existido pero ahora puede ser el modelo de las próximas generaciones.

79.- Página 81, línea 46. ASUMIDA

PLANA ALTA.

AÑADIR..."Sin embargo, hoy estamos todavía lejos de este objetivo, por lo que las Secretarías de la Mujer van a desempeñar un papel importante durante un período previsiblemente prolongado."

80.- Página 82. ASUMIDA

PLANA ALTA.

Propuestas internas a Acción Sindical.

Partiendo de la base de las propias alternativas que en el documento abordamos en los distintos apartados, negociación colectiva, mercado de trabajo, etc...En cuanto a la acción positiva, ILES (Iniciativas Locales de Empleo, etc...), tenemos que por coherencia controlar desde la Comisión Ejecutiva y en particular la Secretaria de la Mujer, que todos aquellos acuerdos que se alcancen a todos los niveles (empleo, competitividad, formación ocupacional y continua), estén presididos por esta filosofía y seamos capaces como organización de llevar un debate necesario al conjunto de la sociedad. CC.OO. tenemos la obligación de defender la política que en estos materiales se desarrollan y que pase de ser algo más que "pura teorización".

En concreto tener en cuenta el tema de acción positiva en las siguientes partidas.

- 1.- VIVEROS de inserción profesional (acceso a todas las profesiones).
- 2.- PLAN OCUPACIONAL, contrato Generalidad Ayuntamientos.
- 3.- ACTUACIONES medioambientales para repoblación forestal.
- 4.- INSERCIÓN socio-laboral de colectivos desfavorecidos.
- 5.- PRESENTACIÓN de programas específicos de inserción laboral y formación ocupacional de acceso a todas las profesiones.

En resumen, que en cada uno de los aspectos de dicho acuerdo tengamos en cuenta la Acción positiva. No pasa sólo por destinar partidas concretas.

