

Ikastetxeetara buelta Vuelta a las clases



Otro año más desde Gazteak CC00 y la Fundación Paz y Solidaridad volvemos a las aulas de aquellos centros que vean apropiada nuestra presencia.

¿A qué tipo de centros vamos?

Vamos a todo tipo de centros que se pongan en contacto con nosotras desde Institutos, centros de formación profesional, universidades o cualquier tipo de centro de estudios.

¿Duración de las charlas?

Normalmente suelen ser charlas de 50 minutos pero las adaptamos en base al alumnado y en coordinación con las profesoras y profesores.

¿Edades?

Normalmente acudimos a alumnado de más de 16 años pero de igual modo podríamos adaptarnos y reajustar el formato del taller.

¿De qué hablamos?

- Derechos laborales de la juventud trabajadora
- Que hacen los sindicatos
- Salud laboral
- Herramientas sindicales contra la desigualdad laboral de género.
- Situación del sector al que se encaminan las alumnas y alumnos (principalmente para FP o estudios universitarios.)

Estos temas pueden combinarse en una misma jornada y como hemos dicho antes ajustándolo al grupo.

¿Cómo ponerse en contacto?

gazteak@cco0.eus o 944243424 (Estibaliz)

Aurten ere CC00 Gazteak eta Bakea eta Elkartasuna Fundaziotik Ikastetxeetara bueltatuko gara hala nahi duten zentro guztietan.

Zein zentro motara joango gara?

Gurekin harremanetan jartzen den edozein ikastetxe mota, Institutuak, prestakuntza profesional zentroak, unibertsitateak edo bestelako ikasketa zentroak.

Zenbat irauten du hitzaldiak?

Normalean 50 minutuko saioak izaten dira baina ikasleek arabera egokitzen ditugu irakasleekin elkarlanean.

Adina?

Normalean 16 urte baino gehiagoko ikasleentzat egiten dugu baina tailerraren formatua egokitu dezakegu.

Zertaz arituko gara?

- Langile gazteen lan eskubideak
- Sindikatuen lana
- Lan Osasuna
- Laneko genero desberdintasunaren aurkako tresna sindikalak
- Ikasleek norabideko sektorearen egoera (batez ere Prestakuntza Profesioanala edo Unibertsitatean)

Gai hauek jardunaldi bakarrean landu daitezke eta lehen aipatu moduan talde bakoitzera egokituta.

Harremanetarako

gazteak@cco0.eus edo 944243424 (Estibaliz)



Síguenos:
Jarraiguzu:
gazteak@cco0.eus

Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Dirección de Juventud
Enpleguko eta Gizarte Politiketako Saila
Gazteria Zuzendaritza

comisiones obreras
BOITZAR

Gora langileon borroka!!





Loli García
secretaria
general de CC OO de Euskadi

Es el momento de la agenda social

El pasado 10 de noviembre volvimos a votar en unas elecciones generales y ahora, de nuevo, debemos exigir un gobierno que priorice la agenda social. Es hora de dejar la política del regate corto.

Los resultados vuelven a dejar unas Cortes Generales fragmentadas, con cambios en la composición de fuerzas dentro de los bloques políticos progresista y de derechas, pero con una mayoría progresista más precaria que la de las pasadas elecciones fruto de lo que calificábamos como una nueva convocatoria irresponsable.

Pero sin duda lo más preocupante de estas elecciones ha sido el incremento en votos, que se ha reflejado en escaños, de una opción de ultraderecha con un discurso rabiosamente antisocial, xenófobo y misógino. Exigiremos que todas las fuerzas políticas establezcan todas las medidas necesarias para bloquear y aislar a esta opción política que defiende posiciones antidemocráticas, como por cierto, se está haciendo en la mayoría de países europeos.

Necesitamos estrategias políticas de vertebración de país que aborden la lucha contra la desigualdad, las reformas laborales, los problemas territoriales y de financiación, las reformas de la fiscalidad o la garantía del futuro de las pensiones. El escenario es más complicado que ayer, pero las fuerzas políticas progresistas están en la obligación de intentarlo.

Para ello es necesaria una hoja de ruta programática sobre la que articular una mayoría parlamentaria.

La clase trabajadora de este país no

está para demorar más tiempo la constitución de un gobierno con un programa progresista y una mayoría viable para llevarlo a cabo. El movimiento sindical será exigente y proactivo en este objetivo. Hay mucho en juego. Entre otras cosas, no seguir alimentando a la ultraderecha. Queremos políticas sociales que ofrezcan expectativas de futuro a amplias capas sociales que viven precarizadas y con inseguridad.

Azaroaren 10ean berriro bozkatu genuen hauteskunde orokorretan, eta orain, berriro ere, agenda soziala lehenetsiko duen gobernu bat eskatu behar dugu. epe laburreko politika alde batera uzteko garaia da.

Emaitzek Gorte Nagusiak zatituta utzi dituzte beste behin, bloke politiko progresista eta eskuindarren eraketan aldaketak egon dira, baina aurreko hauteskundeetako baina prekararioagoa da gehiengo progresista, deialdi arduragabe berria derizogun horren ondorioz.

Acuerdo en el Metal de Bizkaia

Y una buena noticia de última hora, hemos alcanzado un preacuerdo en el convenio del Metal de Bizkaia, que ha sido ratificado por unanimidad en nuestras asambleas. Un buen acuerdo que recoge las demandas que planteamos y que pone fin a un conflicto que ha sido muy largo y cargado de movilizaciones, con 10 días de huelgas a las espaldas de las trabajadoras y trabajadores. Un



triunfo de la lucha de la clase trabajadora, que recupera un convenio sectorial de eficacia general que garantiza condiciones laborales dignas para todas y cada una de las personas del sector. Lucha y negociación: ese es el camino

Acuerdo en la enseñanza concertada

En Euskadi hemos alcanzado recientemente un acuerdo en la enseñanza concertada, que es un triunfo de la negociación colectiva sectorial, de la movilización y la lucha de la clase trabajadora. El acuerdo recoge nuestras principales reivindicaciones, tras un largo periodo de movilizaciones y

29 días de paro, en los que se ha pretendido cuestionar y criminalizar el derecho de huelga. Un éxito de las compañeras y compañeros y del conjunto de las CC OO de Euskadi.

Duela gutxi itunpeko irakaskuntzan akordioa lortu dugu Euskadin, eta hori sektoreko negoziazio kolektiborekin, mobilizazioaren eta langile klasearen borrokaren garaipena izan da. Akordioak gure aldarrikapen nagusiak jasotzen ditu, mobilizazio epe luze eta 29 eguneko lanuzteen ostean, gure greba eskubidea zalantzan jarri nahi izan den honetan. Lan-kideen eta Euskadiko CC OOn garaipena.

Por un país plurilingüe sin brecha de clase

Hemos presentado este último mes, las propuestas para una política lingüística a favor del euskera, de la convivencia y la cohesión de la sociedad vasca. En un tema tan sensible, y que implica aspectos relativos a la comunicación entre las personas, y en aras de evitar enfrentamientos entre comunidades lingüísticas y la fractura social, entendemos que es necesario potenciar el conocimiento generalizado de las dos lenguas, y en este sentido es el apoyo al euskera el que ha de trabajarse a diversos niveles, para que alcance una mayor igualdad respecto al castellano en el día a día.

CC OO aboga por un régimen de igualdad lingüística en ambos espacios, entendiendo que en los dos es necesario que la gente perciba que tiene puentes que atravesar y no muros que saltar. Y CC OO tiene muchas propuestas que van en este camino. siones como sustitutivos de lo público.

Euskararen, bizikidetzaren eta euskal gizartearen kohesioaren aldeko hizkuntza-politikarako proposamenak aurkeztu ditugu hilabete honetan. Gai sentikorra da, pertsonen arteko komunikazioa barne hartzen duena. Horregatik, hizkuntza-komunitateen arteko liskarrak eta gizarte-haustura saihestearren, uste dugu beharrezkoa dela bi hizkuntzen ezagutza orokorra bultzatzea, eta ildo horretan euskarari eman behar zaio laguntza, maila ezberdinetan, gaztelaniarekiko berdintasuna lortzeko.

CC OOk hizkuntza-berdintasuneko erregimen baten alde egiten du bi espazioetan, ulertuta bietan beharrezkoa dela jendeak hautematea zeharkatu beharrezko zubiak daudela eta ez jauzi egin beharrezko harresiak. Eta CC OOk bide horretan doazen proposamenak ditu.

biltzar comisiones obreras

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az geroztik

El periódico sindical de los trabajadores y las trabajadoras vascas desde 1967

DIRECCIÓN
Comisión Ejecutiva

REDACCIÓN
Santi Martínez, Iker Armenteros,
y Helena Ferreras

Email
prensa@ccoo.eus

NOVIEMBRE 2019
CCOO.eus

Afiliada a la Confederación
Europea de Sindicatos

48001 BILBAO
Uribitarte, 4
Tfno.: 94 424 34 24

20011 DONOSTIA
Carlos I, 1-3
Tfno.: 943 47 03 99

01007 VITORIA-GASTEIZ
Castilla, 50
Tfno.: 945 13 13 22

Euskadiko Langile Komisioak
Apdo. 5202 - 48001 - BILBAO
Año 42 - D.L.: SS-704/77

La lucha obrera hace posible el metal de Bizkaia

Tras meses de conflicto, CCOO de Euskadi ha firmado un principio de acuerdo que pone fin al conflicto en el sector del Metal en Bizkaia.

El pre acuerdo, firmado por CCOO, LAB y UGT tiene una vigencia de tres años, hasta el 2021 y supone un logro, tanto de la movilización del conjunto de trabajadoras y trabajadores del sector, como de la capacidad negociadora de CCOO ejercida con la defensa del convenio sectorial como marco de referencia irrenunciable.

En este sentido y como parte importante de su estrategia negociadora, el sindicato pone en valor el convenio de eficacia limitada (2008-2011) firmado en su día por CCOO, que ha servido como base de mejora y refe-

rencia del pre acuerdo alcanzado, consolidando y validando algunos de sus contenidos, que se han incorporado al nuevo convenio.

En este conflicto se ha vuelto a demostrar que el binomio movilización-negociación da resultados. La apuesta de CCOO por mantener viva la mesa de negociación durante estos dos últimos años ha resultado eficaz para que, impulsando una movilización contundente, no renunciáramos en ningún momento a la negociación y al logro de un convenio sectorial que beneficiará al conjunto de la clase trabajadora del sector.

Berriro erakutsi da mobilizazio-negoiazioa binomioak emaitzak ematen dituela. CCOOk azken bi urteotan negoziatio-mahaia bizirik mantentzearen alde egin duen apustua eraginkorra izan da, mobilizazio sendoa bultzatuz, negoziatioari eta sektoreko langile klase osoari mesede egingo dion sektoreko hitzarmen bat lortzeari inoiz uko egin ez diezaiozun.



Principales acuerdos

Subrogación

La incorporación de la cláusula de subrogación logra la estabilidad entre las y los trabajadores del sector vinculados a las contratas, evitando que las futuras licitaciones de las empresas principales se conviertan en una "subasta a la baja" de sus condiciones laborales.

Incrementos salariales

Se recupera el poder adquisitivo desde el año 2012, acordándose los siguientes incrementos:

- Actualización a 31/12/2018 de las tablas salariales del Convenio Provincial de 2011 en base al IPC 2018 más el 2,5%, sin atrasos.
- Incremento salarial 2019: IPC 2018 + 1,75%
- Incremento salarial 2020: IPC 2019 + 1,5%
- Incremento salarial 2021: IPC 2020 + 1,5%

Complemento de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional

Se ha logrado en este punto mantener y consolidar el texto del Convenio de eficacia limitada del sector de la Industria (2008-2011) firmado por CCOO de Euskadi, evitando la pretensión de la patronal de limitación temporal de dicho complemento.

Ultractividad del Convenio

Se acuerda la ultractividad indefinida

Igualdad de Género

En este punto logramos el acuerdo para la elaboración de un diagnóstico del Sector del Metal de Bizkaia del que se derivarán las medidas necesarias para revertir la desigualdad entre hombres y mujeres trabajadoras en la Industria, implementando planes de igualdad y protocolos de actuación en casos de acoso sexual por razón de sexo, o fomentando la aplicación de medidas efectivas que impidan la brecha salarial en el sector, entre otras actuaciones.

• Euskadiko CCOOk, sinatzaileen artean gehiengoa den sindikatu gisa (CCOO, LAB eta UGT), eskerrak eman nahi dizkie langile guztiei, eta, bereziki, sektorean afiliatuta daudenei, "Langile-klasearen borrokaren garaipen berri" baten lorpenen parte hartzeagatik.

• Azken bi urte hauetan negoziatio-mahaia bizirik mantentzearen aldeko apustua, CCOOk (2008-2011) sektoreko hitzarmen berriaren negoziatio-oinarri gisa sinatutako eraginkortasun mugatuko hitzarmena eta greba-eskubidearen kriminalizazioaren aurrean mobilizazio progresibo eta sendoa inposatzea funtsezkoak izan dira lortutako aurreakordioa sortu eta lortzeko.



CCOO de Euskadi, Espacio de acogida

Algo más de diez años han pasado del boom normativo que nos garantizaba la igualdad formal: en poco tiempo entre 2004 y 2008 se aprobaron la ley vasca de igualdad, la ley contra la violencia de género o la ley de igualdad estatal y las medidas que nacieron de ellas.

No nos han hecho falta diez años para saber que, para alcanzar la igualdad real no es suficiente con regularla: el cambio debe ser tan profundo que requiere un enfoque distinto, que atraviese y modifique TODO. Un cambio de paradigma, que es en definitiva lo que el feminismo pretende y que lleva reclamando en las calles de forma más enérgica que nunca los últimos tres años.

Vivimos en una sociedad machista que muestra su máxima expresión de violencia en los asesinatos que hombres perpetran contra mujeres independientemente de su relación, incluso cuando no la hay. Porque las 52 asesinadas este 2019

son las que se contabilizan desde la limitante normativa que agrava la pena al asesino sólo cuando ha sido pareja o ex-pareja. El resto de asesinatos de hombres a mujeres ni se contabilizan ni se juzgan con ese agravante. Lo cierto es que nos matan porque somos mujeres.

Pero las violencias que se ejercen contra las mujeres son muchas: la violencia física, las violencias económicas, las simbólicas... y las encontramos en todas las esferas de nuestras vidas: en el trabajo, en la calle, en casa, en la nómina y actualmente también desde alguna esfera de la política más rancia que pretende la involución de los derechos de las mujeres.

Además muchas respuestas desde las políticas locales están mal interpretando nuestra libertad: no queremos que nos protejan de vuelta a casa, que el foco lo pongan en los agresores y no en nosotras.

Desde la reflexión basada en un compromiso y trabajo sindical constante que CCOO de Euskadi ha hecho transversalizando procesos de igualdad en todas sus acciones y políticas, evaluamos el resultado y planteamos ese cambio de paradigma:

CCOO de Euskadi es parte de esta sociedad y como tal tiene una responsabilidad para acabar con el machismo y la misoginia imperante. El sindicato es un espacio de acogida donde todas las personas que conformamos esta organización podemos hacer algo para acabar con las violencias, desde el no paternalismo, escuchando, abriendo puertas sin obligar a pasar por ellas.

Queremos ser respuesta cuando una mujer que sufra violencia machista pase por el sindicato, saber indicar dónde acudir, en vez de mandarla a la policía, en vez de quitarle importancia a su historia o en vez de hablar por ella. El planteamiento es NO re-victimizar, no infantilizar, respetar a la persona que tenemos enfrente que por estar siendo abusada no es inferior, no es menor, no es una víctima, es una superviviente.

Reconocemos que nos faltan instrumentos, o que no siempre sabemos qué hacer o si lo que hacemos o decimos está bien. Por eso celebramos la jornada el 20 de noviembre y para ello estamos trabajando en una guía donde tener todos los recursos necesarios para poder escuchar y orientar mejor.

Nuestra lucha contra las violencias está en la calle, nuestras propuestas en todos los ámbitos sindicales y nuestro compromiso en ese espacio de acogida que podemos ser cada una de las personas de CCOO Euskadi.



Éxito en el conflicto de los centros de iniciativa social

El largo conflicto en la enseñanza concertada ha tenido un final más que satisfactorio del que se beneficiarán, los trabajadores y trabajadoras, los padres y madres y, por supuesto, el alumnado.

Ha sido un duro conflicto que será analizado de manera más pausada en el próximo número del Biltzar, pero que se puede concretar, a modo de adelanto, en estas mejoras.

Del acuerdo firmado queremos destacar entre otros apartados que se detallan en el mismo texto del acuerdo, los siguientes:

Salarios

Se consiguen incrementos que van desde el 1% en 2017, al incremento del IPC de 2019 mas un 2%, en el año 2020. Por ejemplo, en la categoría de Infantil o Primaria, el incremento supone 105 euros de diferencia entre 2017 y 2019, más el compromiso de abonar los atrasos

de estos años antes del 31 de Diciembre de 2020.

Mejora de las condiciones para los cuerpos más precarizados y feminizados

En cuanto a las/os especialistas de apoyo educativo destacamos una reducción de 97 horas en su jornada anual así como su inclusión en el grupo profesional docente a efectos de poder promocionar en las vacantes que se generen en otras etapas. En cuanto al personal del primer ciclo infantil destacamos igualmente la rebaja de la jornada anual de 45 horas, además del reconocimiento de 125 horas complementarias anuales reservadas para coordinación y formación

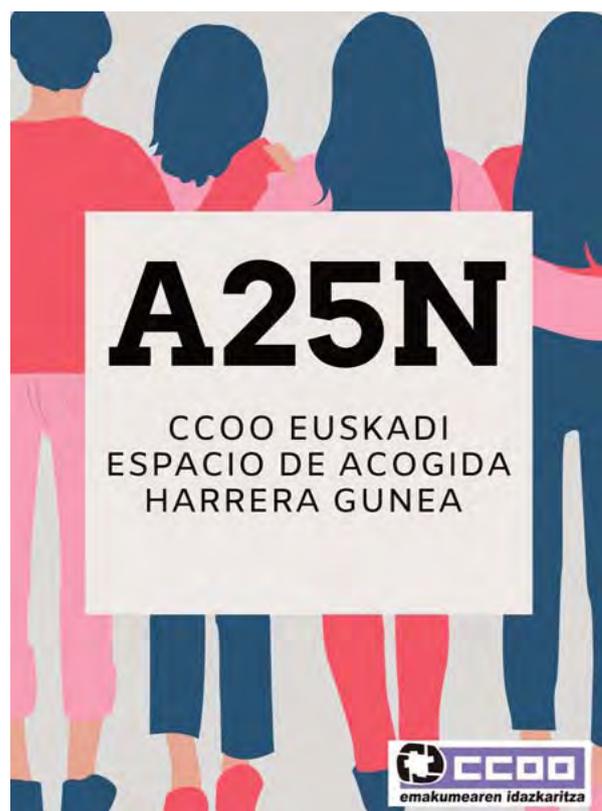
Acuerdo de Recolocación y Jubilación parcial

Además nos felicitamos por garantizar el acuerdo de recolocación (artículo 7.3 del acuerdo) así como el

derecho de todas las personas que trabajen en centros de la red concertada a una reducción de jornada del 25% cuando se cumplan las condiciones de acceso a la jubilación parcial, además de la suscripción de un contrato de carácter indefinido con el 100% de la jornada con una trabajadora o trabajador relevista.

Itunpeko irakaskuntzako gatazka luzeak amaiera ona izan du, eta onura ekarriko die langile, guraso eta, jakina, ikasleei.

Gatazka gogorra izan da, Biltzar aldizkariko hurrengo alean sakonago aztertuko dugu baina, aurrerapen gisa, testuan zehazten diren hobekuntzak.



Amianto: informar para seguir sensibilizando



A mediados de 2019 el Comité Económico y Social Europeo ha elaborado un dictamen sobre la problemática del amianto instalado en los países miembros de la Unión Europea. Es positivo que desde las instituciones europeas den muestras a los estados miembros de la necesidad y la urgencia de adoptar medidas para neutralizar los peligros derivados de esta problemática.

Amiantoa kentzen hasi aurretik, Udalek herri bakoitzean dagoen amiantoaren inbentarioak egiteko beharrari dagokionez, CCOO urteak daramatza etengabeko sentsibilizazio lanarekin. Duela gutxi hitzaldiak egin ditugu Gipuzkoako hainbat herritan, industria siderurgikoak eta fundizioek protagonismo nabarmena duten eskualdea. Segurantzako Lege Orokorren 156 artikulua araber.

Cabe recordar que en 2013 la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo publicó un informe sobre los riesgos y la necesidad de eliminación del amianto instalado, mientras que en 2015 el propio Consejo Económico y Social Europeo publicó un primer dictamen que llevaba por título “Erradicar el amianto en la UE”.

El nuevo dictamen, que lleva por título “Trabajo con amianto en la renovación energética” viene a establecer una hoja de ruta hasta 2050. Va a ser necesario eliminar gran cantidad de amianto puesto que el 75% de los edificios de los países miembros de la UE son ineficientes desde el punto de vista energético y el 35% de los edificios tienen más de 50 años, de lo que se deduce que es muy posible que tengan amianto en sus estructuras. El dictamen recoge un dato de la Comisión Internacional de Medicina del Trabajo que es estremecedor: el amianto se cobra 88.000 vidas al año en los países miembros de la Unión Europea.

También se dice que es necesario difundir el amplio trabajo ya realizado por los interlocutores sociales, y que estos tienen que participar en la cualificación de las personas encargadas de llevar a cabo la eliminación del amianto instalado. No va a ser un trabajo menor, y será necesario afrontarlo

cuanto antes. En el conjunto del estado se importaron en su día 2'6 millones de toneladas de amianto, la gran mayoría de las cuales permanecen instaladas en nuestras viviendas, empresas, edificios públicos o canalizaciones de agua, por poner unos pocos ejemplos.

En relación a la necesidad de elaborar inventarios de amianto instalado en cada municipio por parte de los ayuntamientos, como paso previo a abordar su retirada, CCOO lleva tiempo afrontando de forma continuada en el tiempo una tarea de sensibilización. Recientemente hemos organizado charlas en varios pueblos de Gipuzkoa, territorio en el cual la industria siderúrgica y las fundiciones han tenido un protagonismo muy destacado.

El 18 de septiembre estuvimos en la casa de cultura de Legazpi, el 1 de octubre en la propia sede de CCOO en Eibar y el 26 de noviembre en la casa de cultura de Azkoitia. Para 2020 estamos planificando acudir a Arrasate, para lo que estamos también en contacto con colectivos sociales de ese municipio que tienen especial interés en trabajar el tema de la salud laboral en general y del amianto en particular.

En todas las sesiones estamos contando con la Asociación de Víctimas del Amianto de Euskadi ASVIAMIE. Creemos necesario difundir el trabajo desarrollado por esta asociación y creemos necesario e insustituible la actuación conjunta entre sindicatos y asociaciones de víctimas.

Pensionistak aurrera!

El pasado 16 de noviembre el movimiento de pensionistas salió a las calles en varias ciudades vascas para reclamar pensiones dignas y la viabilidad del sistema. El mal clima no impidió que miles de personas secundaran una movilización plural y que contó con muchas personas del sindicato secretaria general incluida.

Nosotros formamos parte del movimiento de pensionistas desde sus inicios y hemos acompañado nuestra vocación de permanencia en el mismo con un trabajo constante.

En el marco teórico, a través de aportaciones al contenido de una tabla programática que, en lo esencial, es compartida por la pluralidad de organizaciones que apoyan el movimiento. En un plano práctico, nuestra participación ha sido, en todo momento, garantista de la pluralidad del movimiento.

CCOO de Euskadi siempre ha priorizado, en este contexto, la importancia de la suma de voluntades y de los esfuerzos movilizados conjuntos en torno a la defensa del sistema público de pensiones, sobre los protagonismos sobrevenidos con intencionalidad excluyente de determinadas organizaciones sindicales

ante el horizonte movilizador de los próximos meses.

Huelga de enero

La huelga de enero, como anunciamos, ha dividido al propio movimiento y para mayor despropósito, esta iniciativa se antoja, a día de hoy, precipitada, y fuera de contexto, más si cabe con un acuerdo de gobierno progresista en España encima de la mesa.

Gracias al sindicalismo de las huelgas excluyentes podemos generar un escenario en Euskadi que no favorezca en absoluto el logro de las demandas que aúnan al propio movimiento de pensionistas.

En CCOO de Euskadi hemos renunciado, desde el inicio, al uso de nuestras siglas para favorecer la pluralidad del movimiento y seguire-

mos respaldando las convocatorias del movimiento de pensionistas que respeten el carácter unitario, transversal e integrador del conjunto de la ciudadanía vasca tal y como ocurrió el pasado sábado 16 de noviembre.

Joan den azaroaren 16an pentsiodunen mugimendua kalera atera zen hainbat euskal hiritan pentsio duinak eta sistemaren bideragarritasuna eskatzeko. Giro txarrak ez zuen eragotzi mobilizazio plurala aurrera ateratzea, milaka persona bildu ziren, sindikatuko kide askorekin eta idazkari nagusiaren parte hartzearekin.





¿Qué es la violencia económica?

El término violencia económica como tal es un concepto complejo tanto en lo que se refiere a su identificación como conceptualización, debido a que tendemos a asociar la palabra violencia a otro tipo de hechos, cuyas manifestaciones son visibles y por ello fácilmente reconocibles.

No obstante la violencia económica nos ayuda a identificar de forma clara el impacto que ha tenido en los proyectos de vida de las personas todo el proceso de acumulación de riqueza por parte de los grandes capitales.

Y aunque la violencia económica sigue siendo invisible gran parte de la población mundial ya está sufriendo sus efectos.

Según Naciones Unidas el concepto de violencia económica es el conjunto de acciones, omisiones y políticas que “impiden el crecimiento profesional o laboral de las mujeres, y provocan una limitación de sus ingresos económicos, así como la discriminación salarial respecto a los hombres por el desempeño de las mismas responsabilidades o actividades”.

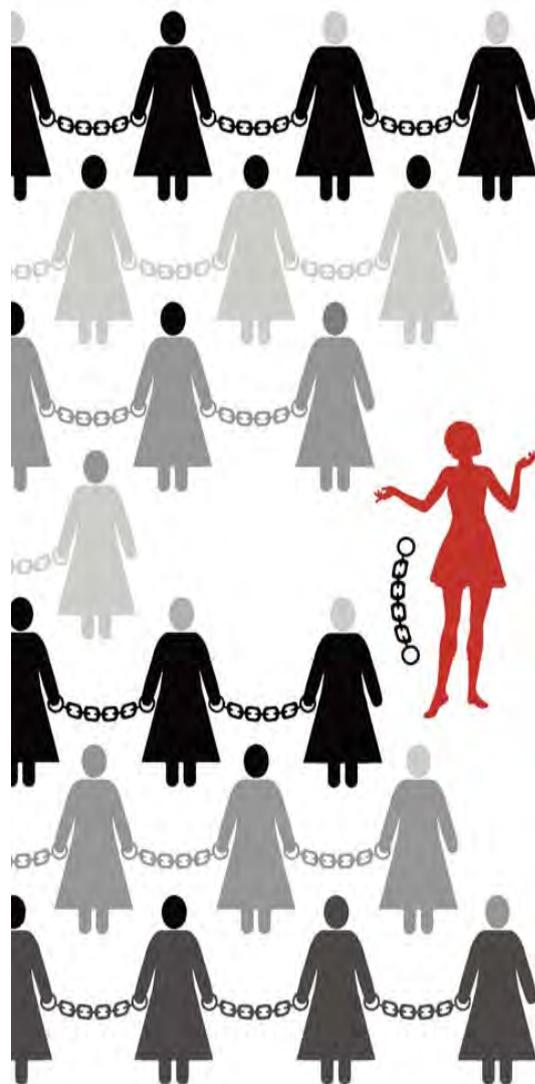
La eliminación de la violencia económica como forma de violencia de género ha comenzado a formar parte de los objetivos de las políticas de igualdad en todo el mundo.

Hoy por hoy se reconoce lo imbricado que están ambas realidades y lo urgente de su abordaje. En Euskadi la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres aborda, en su título III, medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención y su capítulo IV se centra en el tema del trabajo.

Algunos de sus propuestas son:

- La valorización económica del trabajo doméstico, “incluido el cuidado de las personas”.
- La promoción porque “los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico”.
- La responsabilidad de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, “tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato”.
- La aplicación de medidas para “el fomento de la contratación de mujeres”; “desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres”.
- La exigencia al sector público de elaborar “planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”.
- Prevención y castigo del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral:

“El acoso sexista tendrá la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas” y “Las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista”.



Tipología de las violencias económicas en el mundo laboral

En el ámbito laboral, se tiende a asociar las violencias al acoso sexual y al acoso laboral. Sin embargo, existen otro tipo de violencias más sutiles, normalmente invisibles, que son más difíciles de identificar y denunciar. Por ejemplo, la división sexual de trabajo, la brecha de género, la segregación ocupacional y otras violencias, que son violencias reconocidas y denunciadas. Analicémoslas de una en una.

Segregación ocupacional

Cuando hablamos de segregación ocupacional, nos referimos tanto a la segregación horizontal como vertical que persiste en todo el mundo, la cual relega a las mujeres a determinados tipos de trabajo o les impide ocupar posiciones de liderazgo. Un componente vital en el sistema capitalista heteronormativo, el cual se nutre de esta desvalorización. De aquí nace la existencia de ciertos empleos considerados femeninos, con peor remuneración y con una alta precarización.

La diferencia de calidad entre el trabajo formal y regular y el informal representa una de las principales fracturas en la estructura del empleo hoy, si bien estos trabajos se dan particularmente en el Sur del planeta, cada vez más también en los países de renta alta. Las personas trabajadoras en empleos informales suelen ganar menos, tienen ingresos más volátiles, carecen de acceso a servicios públicos básicos y protección, y mayor riesgo de pobreza en comparación con las personas trabajadoras en empleos formales. Además, contrariamente a lo que se pueda pensar, las crisis también afectan a los empleos inform-

les, con la particularidad de que la pérdida de empleo no está protegida.

Brecha Salarial

A nivel de datos, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) asegura que a ritmo actual, sin una acción dirigida, la igualdad salarial entre sexos no se alcanzará hasta dentro de al menos 71 años, evidenciando que las mujeres siguen ganando un promedio del 77% menos de lo que cobran los hombres.

Maternidad como disparador de desigualdades

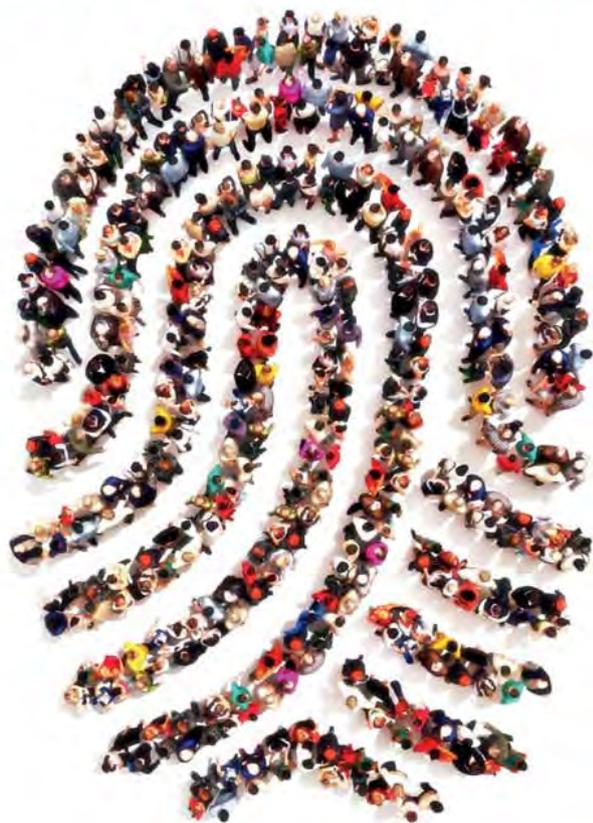
Otra circunstancia que influye en las diferencias salariales entre mujeres y hombres, y en una mayor precariedad en sus condiciones laborales en general, es la maternidad. Tener hijos penaliza a la mujer, según recoge el informe “La brecha salarial relacionada con la maternidad” de la OIT, presentado en 2016, simultáneamente en Madrid y Ginebra, con motivo de la celebración del 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer trabajadora. Las conclusiones de este trabajo reflejan que las mujeres sin menores a su cargo están mejor remuneradas que las que no los tienen.

Segregación vertical o techo de cristal

La segregación ocupacional que sufren las mujeres también se da a nivel vertical. Se trata de barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar niveles jerárquicos más altos en el seno de las organizaciones. El denominado techo de cristal (segregación vertical), sigue siendo firme.

Indarkeria ekonomiko terminoa kontzeptu konplexua da, identifikazioari eta kontzeptualizazioari dagokionez, indarkeria hitza beste mota batzuetako gertaerekin lotu ohi dugulako, indarkeriaren adierazpena agerikoa denean hain zuzen ere, eta erraz hauteman daitekeenean. Indarkeria ekonomikoak, kapital handiek aberastasuna metatzeko erabiltako prozesuak pertsonen bizi-proiektuetan izan duen eragina argi identifikatzen laguntzen digu. Eta indarkeria ekonomikoa ikusezina bada ere oraindik, munduko biztanleria osoaren zati handi batek pairatzen ditu horren ondorioak.

Somos como tú
Ven a tu compañía de seguros...



...y sal ganando

más seguros
= más ahorro
¡Hasta 500 €!

Hasta el 01.01.2020

Si ya eres cliente y nos traes una o varias nuevas pólizas de **auto, hogar, vida, accidentes, baja laboral, decesos, dental o mascotas**, puedes conseguir una devolución promocional de **hasta 500 €**.

Y si todavía no eres cliente, también podrás participar en la promoción a partir de la segunda póliza que contrates.

¡¡LLÁMANOS Y TE HAREMOS UN PRESUPUESTO PERSONALIZADO!!

BILBAO
c/ Uribitarte, 4
Tel. 944 24 23 02

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47

yolanda.saladocabezas@atlantisgrupo.es virginia.gutierrezosante@atlantisgrupo.es inaki.caballerotendero@atlantisgrupo.es

Consulta las bases de la promoción en: www.atlantis-seguros.es

Seguros distribuidos bajo la marca ATLANTIS y asegurados por AMGEN SEGUROS, Agrupació AMCI y/o ATLANTIS VIDA, pertenecientes al Grupo internacional Assurances du Crèdit Mutuel, un gran grupo asegurador comprometido con las personas.

AMGEN Seguros Generales, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Sociedad Unipersonal, RM Barcelona, T.20701, F.4, H. B 11.217. Insc. 1º C.I.F. A-69575365 nº de registro DGSyFP C-708. Agrupació AMCI de Seguros y Reaseguros, RM Barcelona F.63, H.B-423520, T. 43137, NIF A-65782807, ATLANTIS VIDA, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. RM de Barcelona T.32076 F.92, B 201847. CIF A-61944203. Todas con sede social en Ctra de Rubí, 72-74, Edif. Horizon, 08174, Sant Cugat del Valles.

**HAZTE
VALER**

**ELKARRREKIN
HOBETO**



www.ccoo.eus

¡AFÍLIATE!
AFILIA ZAITEZ!