



inclusión sin distinción
inklusioa bereizketarik gabe

3 de diciembre
Día Internacional de las Personas con discapacidad
Abenduak 3
Desgaitasuna duten Pertsonen Nazioarteko Eguna



#25N
#agenDandoLuchas

#agenDandoLuchas



Santi Martínez

editoriala

#25N

Este editorial busca reseñar la jornada y la movilización que hemos celebrado este año en torno al 25 de Noviembre. Por desgracia, las violencias machistas y sus consecuencias no son un hecho circunscrito ni a un mes, ni a un día en concreto, y por ello, CCOO de Euskadi no es ajena a esta realidad y se siente interpelada de forma constante para agendar esta lucha en nuestro quehacer sindical.

El pasado 20 de noviembre celebramos en Bilbao la jornada titulada: Violencias Machistas en la Agenda Sindical. El objetivo de la misma ha sido llamar (nos) a la acción desde la sensibilización previa que pasaba por el reconocimiento de las situaciones de violencia.

Hemos partido del análisis que nos ha regalado Marian Caro, trabajadora de la organización Acción en Red de Sevilla, que nos ha trasladado su visión sobre la responsabilidad de las organizaciones en la lucha contra las violencias machistas.

En su exposición, y desde su experiencia de trabajo con personas jóvenes, nos ha animado a abordar este tema desde análisis más complejos y diversos y huendo de dicotomías entre las características tradicionalmente atribuidas a los hombres y a las mujeres.

En este sentido plantea la necesidad de repensar el sistema penal para garantizar respuestas más eficaces ante las situaciones de violencia.

En el contexto de la jornada nos hemos movilizado contra las violencias machistas en una concentración que tuvo lugar en frente del Palacio de Justicia de Bilbao (imagen de portada)

En la siguiente mesa presentamos dos protocolos que tienen por objetivo facilitar el abordaje de este tema en los centros de trabajo. En el primer caso (imagen 1), para conocer si existe o no un protocolo y en caso negativo saber qué pasos podemos dar para elaborarlo. En el segundo caso (imagen 2) para guiar nuestra intervención en los conflictos que puedan resolverse de forma interna en el centro de trabajo.

Además contamos con la intervención de Alfonso Ríos que abordó en su intervención la respuesta desde la salud laboral frente a las violencias machistas en el centro de trabajo.

Partiendo de un análisis de contexto en el que las denuncias por acoso sexual

Editorial honekin aurtengo azaroaren 25aren inguruan egindako mobilizazio eta jardunaldia azpimarratu nahi dugu. Zoritxarrez, indarkeria matxistak eta horren ondorioak ez dira hilabete bakarreko edo egun bakarreko gertaerak. Horregatik Euskadiko CCOO ez da errealitate horreatik kanpo geratuko eta bere agenda sindikalaren barruan egongo da beti borroka hau.

descienden por causas como, el miedo a perder el empleo, se desprende una alarmante invisibilización del problema. Además se constata que los recursos dedicados a la prevención conceden más importancia a la seguridad y están más volcados hacia sectores masculinizados, lo que supone una menor atención de facto a las mujeres trabajadoras.

En el plano propositivo se apunta a la necesidad de que los protocolos para la prevención del acoso sexual sean

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo son manifestaciones de la violencia machista en el ámbito laboral. Constituyen una de las formas de discriminación más graves y hacen evidente la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 1 IDENTIFICACIÓN**
Al ser un protocolo de aplicación en la empresa, debe tener:
- Título
- Fecha de actualización
- Período de vigencia
- 2 PRESENTACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
Este protocolo debe tener las características que se indican a continuación:
- Compromiso por parte de la empresa de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Claridad en la definición de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Participación de la RLT en la redacción y puesta en la elaboración del protocolo.
- 3 OBJETIVOS**
- Prevenir el acoso sexual.
- Definición de un método de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Definir con claridad los roles de actuación.
- 4 ÁMBITO DE APLICACIÓN**
El protocolo se aplica a todos los puestos de trabajo de la empresa en su totalidad. Si se trata de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, debe aplicarse a todos los puestos de trabajo de la empresa, tanto en el ámbito de la actividad principal de la empresa como en el de actividades secundarias.
- El protocolo debe ser aplicable a todas las personas que trabajen en la empresa, tanto en el ámbito de la actividad principal de la empresa como en el de actividades secundarias.
- El protocolo debe ser aplicable a todas las personas que trabajen en la empresa, tanto en el ámbito de la actividad principal de la empresa como en el de actividades secundarias.
- 5 DEFINICIONES**
Definir en el protocolo los términos de acoso para poder identificar en cualquier momento una posible situación. Se recomienda tener claros los siguientes términos:
- Acoso sexual: cualquier comportamiento de naturaleza sexual que implique un perjuicio para la persona afectada.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento que implique un perjuicio para la persona afectada por su sexo.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento que implique un perjuicio para la persona afectada por su sexo.
- 6 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**
La ley establece derechos y obligaciones ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Los principios que rigen la actuación de la RLT son:
- Confidencialidad: derecho a la información para las partes implicadas, salvo de personas físicas, diligencias y actividades, tanto antes, durante y después de la denuncia.
- Asesoramiento: derecho a recibir asesoramiento y apoyo psicológico.
- Participación de la RLT en el proceso de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 7 DERECHOS Y OBLIGACIONES**
La ley establece derechos y obligaciones ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Los principios que rigen la actuación de la RLT son:
- Confidencialidad: derecho a la información para las partes implicadas, salvo de personas físicas, diligencias y actividades, tanto antes, durante y después de la denuncia.
- Asesoramiento: derecho a recibir asesoramiento y apoyo psicológico.
- Participación de la RLT en el proceso de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 8 PREVENCIÓN**
Se recomienda incluir los aspectos de prevención recogidos en la RLT que están previstos por la empresa. Entre otros, se debe tener en cuenta:
- La formación de los trabajadores y trabajadoras.
- La formación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- La formación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- La formación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- 9 PROCESO DE INTERVENCIÓN**
Existen dos vías de intervención: la interna que se desarrolla dentro de la empresa y la externa que se realiza a través de la inspección de trabajo, jurisdicción laboral y penal. Utilizar una u otra dependerá de la gravedad de la situación.
- Seguimiento y evaluación
- Debe a tenerse en cuenta la evolución de la situación.

DURANTE TODO EL PROCESO

#25N #agenDandoLuchas CCOO.EUS

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ambos son comportamientos no deseados por parte de la persona asediada. Implican consecuencias sexuales o de naturaleza sexual y/o sexual. Atentan contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las personas. Los protocolos contra el acoso en las empresas deben mostrar vías de resolución internas de este problema.

- 1 COMUNICAR Y ASESORAR**
Informar, asesorar y acompañar a la persona asediada.
Los hechos pueden ser comunicados por un testigo o por la persona afectada.
Duración máxima: 3 días. Sirve para preparar la denuncia interna y la investigación.
- 2 DENUNCIA E INVESTIGACIÓN**
Investigación exhaustiva de los hechos. Se inicia a partir de la presentación de una denuncia.
Se crea una comisión de investigación. Puede ser interna, externa o mixta.
Propuesta de medidas de intervención. Emitir un informe vinculante.
- 3 RESOLUCIÓN CON EVIDENCIA**
Se emite según el informe vinculante elaborado por la comisión de investigación.
Con evidencias probadas de acoso: inicio del expediente sancionador.
Adopción de medidas correctoras haciendo constar la falta y el grado de la sanción.
- 4 RESOLUCIÓN SIN EVIDENCIA**
Sin evidencias probadas de acoso: se archiva la denuncia.
La resolución se emite como máximo 20 días laborables desde el inicio.
Utilizar la vía de resolución interna no excluye la posibilidad de utilizar la externa (Inspección de Trabajo).

#25N #agenDandoLuchas CCOO.EUS

(CLICK SOBRE LA IMAGEN PARA AMPLIAR)

conocidos en el centro de trabajo así como el régimen disciplinario aplicable en el mismo.

Cerrando la mesa ha intervenido la compañera Susana Brunel, de la Secretaría Confederada de Mujer de CCOO que ha hecho un análisis del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

Para nuestra organización sindical es un texto insuficiente y no garantista con

la aplicación de las medidas recogidas en el propio pacto.

Por último, Loli García, Secretaria Confederada de CCOO de Euskadi, ha cerrado la jornada afirmando la necesidad de priorizar la lucha contra las violencias machistas en nuestra agenda sindical e instando al conjunto de delegadas y delegados a ser agentes para la igualdad en los centros de trabajo.



comisiones obreras
biltzar

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az gozotzik

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

www.ccoo.eus

Dirección
Comisión Ejecutiva

Redacción
Santi Martínez, Iker Armenteros,
y Helena Ferreras

Sede central
Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

Teléfono 94 424 34 24 **FAX** 94 424 38 98

Email
biltzar@ccoo.eus

Biltzar es una publicación confederal de CCOO de Euskadi que se distribuye gratuitamente a todas las personas afiliadas

CCOO Irakaskuntza, a la huelga el 12 de diciembre

La Comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza de CCOO Euskadi ha aprobado la convocatoria de huelga en la Enseñanza Pública no universitaria para el día 12 de diciembre. Tras valorar la escasa implicación del Departamento de Educación del Gobierno Vasco en la resolución de los problemas que esta red educativa tiene desde hace años y la convocatoria de otros sindicatos de enseñanza vasca para ese mismo día de una jornada de lucha, se ha optado por esta decisión extrema que es la convocatoria de huelga.

El Departamento de Educación lleva demasiado tiempo alargando procesos de negociación, sin ánimo claro de concretar. Todos los colectivos de trabajadoras y trabajadores implicados en este sector público (Cocina y Limpieza, Personal laboral y Docentes) se sienten decepcionados por la ausencia de logros que permitan recuperar derechos suprimidos.

CCOO Irakaskuntza está realizando una campaña de concentraciones durante el mes de noviembre bajo el lema "Recuperar lo arrebatado", que, ante la falta de respuesta positiva, va a desembocar inevitablemente en esta convocatoria de huelga para el 12 de diciembre.

Euskadiko CCOOko Irakaskuntzako Federazioko Batzorde Exekutiboak greba deialdia onartu du Unibertsitatez kanpoko Irakaskuntza Publikoan abenduaren 12an. Duela urte asko irakaskuntza sare honek dituen arazo konponbiideetan Eusko Jaurlaritzako Hizkuntza Sailaren inplikazio eskasa eta irakaskuntzako beste sindikatuen deialdia baloratua, mugako erabaki hau hartu da.

Hezkuntza Sailak denbora asko darama negoziazio prozesuak luzatzen, ezer zehazteko asmorik gabe. Sektore publiko honetako langile guztiak (Sukaldea eta Garbiketa, laboralak eta irakasleak) etsituta daude galdutako eskubideak berreskuratzea ahalbidetuko duten lorpenik ez dagoelako.

Abenduak, 12 · GREBA



Noviembre, un mes terrorífico



Todos los meses están llenos de festividades, días que nos recuerdan efemérides y noviembre no iba ser menos. Antes todos los noviembrs comenzaban con el día de todos los santos, pero cada año tras año parece que comienza bajo la referencia de la noche de Halloween.

Tradiciones importadas que cambian nuestros usos y costumbres. Los escaparates se llenan telas de araña, calabazas, calaveras y diferentes elementos que intentan generar miedo. ¿Nos generan miedo esos elementos? ¿Deberíamos chillar de terror con ellos o tenemos otros motivos de mayor terror en nuestro día a día?

Los datos del paro del día 3 de noviembre, sin ir más lejos, nos dan una panorámica aterradora de la realidad de las personas jóvenes. Además, cada vez se ve con mayor claridad lo que llevamos denunciando desde hace tiempo: la precariedad en el empleo existente. No solo son altas las cifras de paro sino que muchas de las personas que están trabajando son demandantes de un empleo en mejores condiciones.

Quizás el próximo Halloween en vez de muertos vivientes nos podríamos disfrazar de poor workers porque realmente da más miedo ser un trabajador pobre que un zombie.

Aterrador también, es la lacra de las violencias machistas. Según detalla el Observatorio de la Juventud de Euskadi:

"La tasa de violencia contra las mujeres es mayor en el colectivo de muje-



res de 15 a 29 años (7,3 por 1000) que entre las mujeres de 30 y más años (3,5 por 1000) en 2015. (...)

Esto no quiere decir necesariamente que las mujeres jóvenes sufran mayor violencia de género, sino que las mujeres jóvenes denuncian en mayor medida estas situaciones, ya que la tasa contabiliza las mujeres que han interpuesto denuncia por este motivo."

La juventud no es ajena a las violencias machistas y es consciente de la gravedad de la misma. Sin embargo, esta repulsa debe ser más contundente.

Creemos que no solo se debe visualizar el maltrato físico como violencia sino que se tienen que identificar y

condenar todos los tipos de violencia. Después de ver algunas de las realidades de las personas jóvenes creemos que las películas de terror no dan miedo a comparación con la propia realidad.

Por ello no podemos dejar que el miedo nos paralice, actuemos. Tenemos que ser conscientes de esta situación y usar nuestra voz no solo para chillar ante una película de terror, sino para utilizarla contra esta realidad y en favor de nuestros derechos.

De este modo podremos construir una sociedad justa evitando que el terror sea el protagonista.

Ante el terror, ¡usa tu voz!

Azaroaren 3ko langabezia datuek gazteen errealitatearen argazki beldurgarria erakutsi digute. Gainera geroz eta argiago ikusten da aspaldi salatzen ari garena: prekaritatea enpleguan.

Ez bakarrik langabezia tasa handiak, lanean ari diren pertsona asko baldintza hobegoko lana eskatzen dute.

Behar bada hurrengo Halloween egunean hildakoz jantzi beharrean poor workers jantziarekin atera gaitzke kalera, horrek ematen baitu zombie izateak baino beldur handiagoa.



Síguenos:
Jarraiguzu:
[f](https://www.facebook.com/gazteak) [t](https://twitter.com/gazteak)
gazteak@ccoo.eus

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

El amianto estaba en todos los centros de trabajo, y sigue en muchos de ellos

Tradicionalmente asociamos las enfermedades derivadas del amianto al sector de la construcción o a sectores industriales como el sector naval, la industria pesada o la siderurgia. No obstante, su uso generalizado como aislante térmico fundamentalmente en la construcción hace que continúe presente en un número indeterminado de inmuebles. Un caso claro es el edificio del BBVA en la Plaza Circular de Bilbao.

La Seguridad Social de Bizkaia ha emitido recientemente una resolución por la que se reconoce que el fallecimiento de J.L.B.G., trabajador del BBVA, se ha debido a la exposición al amianto en esta empresa. J.L.B.G. realizó tareas de mantenimiento como fontanero en el BBVA durante 32 años, entre 1968 y 2000, en constante contacto con el amianto que se encontraba presente en las bajantes y las conducciones de agua. El reconocimiento del origen profesional del fallecimiento ha supuesto un incremento en la pensión de viudedad, a la vez que abre la puerta a la reclamación de daños y perjuicios y al recargo de prestaciones.

J.L.B.G. fallece en septiembre de 2016 debido a un mesotelioma pleural, cáncer derivado en todos los casos de la exposición al amianto. No es el primer caso de este tipo entre las personas que han trabajado en la sede del BBVA de Bilbao, puesto que existe un precedente de otro trabajador de mantenimiento que realizó tareas de electricista y que falleció también debido a la

exposición al amianto en esta empresa. El informe de Osalan, solicitado por CCOO para el análisis de las condiciones de trabajo de J.L.B.G., da cuenta de un tercer posible caso de patología derivada de exposición al amianto en otro trabajador.

Desde CCOO de Euskadi entendemos que es más necesario que nunca poner fin, en la medida de lo posible, al sufrimiento de las víctimas del amianto y de sus familiares. Es absolutamente necesario que se aceleren al máximo los trámites para la creación del fondo de compensación para las víctimas del amianto. En el momento en el que escribimos este artículo ha transcurrido más un mes desde que el Congreso aprobase la propuesta del Parlamento Vasco de crear un fondo de compensación para las víctimas del amianto.

Desde CCOO lo seguimos considerando un mecanismo absolutamente necesario para que las víctimas y sus familias puedan cobrar sus indemnizaciones en caso de cierre de la empresa y para que, en caso de que exista la empresa, no se vean inmersos en procesos judiciales que duran años y puedan cobrar sus indemnizaciones lo antes posible. Por todo ello exigimos un impulso definitivo al Gobierno para la creación del fondo de compensación.

Por otra parte también queremos hacer un llamamiento a todas las personas trabajadoras que sospechen que puedan tener dolencias derivadas de la exposición al amianto en su puesto de trabajo a que acudan a CCOO. El sindicato lleva años dando visibilidad a este problema y mejorando mediante



su acción sindical las prestaciones económicas de las personas enfermas debido al amianto y de sus familias.

Hilabete pasa da Kongresuak amiantoaren biktimen zat konpentsazio fondo bat eratzeko Eusko Jaurlaritzaren proposamena onartu zuenetik. CCOOtik ezinbesteko mekanismoa dela uste dugu biktima eta euren familiek kalte-ordainak jaso ahal izateko enpresa dagoneko ibxita badago eta horrela prozesu judicial luzeetan sartu behar ez izan eta kopuruak lehenbailehen jasotzeko.

ATLANTIS

El servicio
asegurador de



Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as



Seguros para particulares

- Auto • Moto • Hogar • Caravanas
- Vida • Accidentes • Ahorro y pensiones
- Seguro de Renta Garantizada

Dental
Mascotas
Subsidio de baja

Nuevo

Y ahora visita tu oficina más cercana y participa en el sorteo de un viaje para dos personas a elegir entre...



Infórmate sobre las condiciones de la promoción en:

BILBAO
c/ Urbitarte, 4
Tel. 944 24 23 02
concha.vallesmaza@atlantisgrupo.es

DONOSTI
c/ Carlos I, 1-3
Tel. 943 44 56 47
aranzazu.navasibarguren@atlantisgrupo.es

VITORIA
c/ Portal de Castilla, 50
Tel. 945 15 43 29
ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

www.atlantis-seguros.es

