



Trabajo Fin de Máster

Comisiones Obreras Aragón: un sindicato de
mujeres y hombres

Autora

Elena Luminita, Tanase

Directora

Susana, Torrente Gari

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015/2016

ÍNDICE

Introducción.....	4
1. Historia	6
2. Confederación Sindical de Comisiones Obreras	10
2.1. Definición	10
2.2. Principios	10
2.3. Ámbito territorial y profesional	12
2.4. Estructura de la CS de CC.OO.....	13
2.5. Comisiones Obreras Aragón	14
3. Documentos sindicales CC.OO. Aragón.....	17
3.1. Salud laboral	17
3.1.1. Prevención de riesgos laborales.....	17
3.1.2. Precariedad en el mercado laboral.....	19
3.1.3. Riesgos específicos para las mujeres en el ámbito laboral	21
3.1.7. La acción sindical como herramienta contra el acoso sexual o por razón de sexo.....	28
3.1.8. Los riesgos laborales desde una mirada de género	28
3.1.9. La negociación colectiva.....	33
3.2. Lenguaje no sexista.....	34
3.2.1. Androcentrismo	34
3.2.2. Sexismo lingüístico	35
3.2.3. Razones y respuestas para utilizar un lenguaje no sexista.....	36
3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	40
3.4. Violencia de género y derechos laborales.....	41
3.4.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena	41
3.5. Prostitución	46
3.5.1. Derechos constitucionales	46
3.5.2. Regulación penal	48
3.5.3. Sistema de salud en Aragón.....	54
3.5.4. Prácticas que mejoran nuestra salud	56
4. Convenio Colectivo.....	57
3. Plan de Igualdad de Oportunidades.....	59
4. Políticas de promoción profesional y su aplicación por sexo	60
5. Existencia o no del protocolo contra el acoso sexual.....	62

6. Memoria de prácticas	63
6.1. Cronograma	63
Presentación	64
Actividad 1: Lectura y comentario sobre el informe de CC.OO. “La mujer en Aragón 2014”	65
Actividad 2: Lectura Estatuto de los Trabajadores (ET)	74
Actividad 3: Lectura y análisis del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.....	75
Actividad 4: Lectura y análisis del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de la provincia de Zaragoza.....	77
Actividad 5: Resolución de dudas	78
Actividad 6: Lectura “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” .	79
Actividad 7: Lectura del Convenio Colectivo para el personal CC.OO. Aragón	80
Actividad 8: Lectura Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	80
Actividad 9: Plenario de Igualdad	81
Actividad 10: Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.....	83
Actividad 11: Lectura y análisis Planes de Igualdad	87
Actividad 12: Lectura Sentencia contra el Plan de Igualdad del Corte Inglés	88
Reflexión sobre las actividades con propuestas de posibles mejoras de la igualdad en la empresa.	89
Conclusiones.....	91
Bibliografía	93
Legislación	97

Introducción

El construir una sociedad en el que la igualdad entre mujeres y hombres no sea una mera declaración de intenciones depende de todos y de todas. En esta línea Comisiones Obreras Aragón (CC.OO.) a través de sus diferentes actividades y prácticas intenta mejorar la situación de las mujeres para que estas lleguen a tener las mismas oportunidades y derechos en todos los ámbitos, pero especialmente en el ámbito laboral.

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo muy precaria porque, tal como se mostrará a lo largo del trabajo, no solo tienen menos oportunidades laborales sino que además los puestos de trabajo que ocupan suelen presentar peores condiciones en comparación con los ocupados por los hombres. Además, no hay que olvidar que la situación laboral de las mujeres está íntimamente relacionada con su doble presencia, es decir, con que hoy en día siguen siendo las mujeres las que se encargan mayoritariamente de las tareas reproductivas.

A través de este trabajo, además de mostrar en que han consistido mis prácticas dentro de CC.OO. Zaragoza, pretendo enseñar que es lo que se trabaja desde la Secretaría de Igualdad para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres y evitar todo tipo de discriminaciones que puedan sufrir las mujeres por el mero hecho de serlo. Para ello voy a realizar una presentación de la documentación que he ido analizando a través de las prácticas porque, tal como se verá en la memoria, la mayor parte de las sesiones han consistido en leer normas jurídicas y otro tipo de documentación. En concreto, en este trabajo se explica los siguientes temas desde una perspectiva de género: salud laboral; lenguaje no sexista; violencia de género y derechos laborales y prostitución.

Como se verá a lo largo del trabajo CC.OO. Aragón realiza una gran labor en lo que a difusión de derechos de las mujeres se refiere, sobre todo en el ámbito laboral. A pesar de ello, siguen existiendo muchos ámbitos en los que, bien sea por falta de presupuesto o por otros motivos, la organización no consigue el fin que pretende, es decir, que las mujeres conozcan y defiendan sus derechos.

En cuanto a la estructura del trabajo, este consta de seis partes:

- 1) En primer lugar, se explica cual ha sido la historia del sindicato, tratando de reflejar la importancia de la actividad sindical de CC. OO., a lo largo de su trayectoria;
- 2) En segundo lugar, se ofrecen algunas pinceladas sobre la Confederación Sindical de Comisiones Obreras para luego centrarme en Comisiones Obreras Aragón, concretamente en la Secretaría de Igualdad;
- 3) En tercer lugar, se explican algunas temáticas que se han venido abordando desde la Secretaría de Igualdad Aragón así como desde otras secretarías. En concreto, en esta parte he ido examinando la documentación facilitada por sindicato, procurando resumir lo más importante, de ahí que las referencias fundamentales lo sean de estos documentos, y he recogido algunas cuestiones que consideraba importantes y que entiendo que podrían ser tratadas de forma más profunda por la organización. He de decir, que en este apartado, he decidido no reproducir todas las medidas de conciliación, o todas aquellas cuestiones que era una mera síntesis de las normas jurídicas porque me parecía que, aunque era la información que el sindicato ofrecía y que yo había examinado, este trabajo no debía ser una aburrida reproducción de la documentación. Sin embargo, he decidido extenderme un poco más en el tema de la prostitución, porque considero que la información que ofrece CC.OO. sobre esta materia no es suficiente.
- 4) En cuarto lugar, se muestra la existencia o no de algunos documentos y políticas a través de los cuales CC.OO. Aragón podría mejorar la situación de las mujeres dentro del ámbito laboral: Convenio Colectivo, Plan de Igualdad y políticas de promoción profesional;
- 5) En quinto lugar se presenta la memoria de prácticas;
- 6) Por último, se presentan unas conclusiones y una bibliografía.

1. Historia

Para redactar este apartado he tenido en cuenta lo descrito en la página web de CC.OO. Aragón y en la página de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CC.OO.)¹

Para entender cómo nace CC.OO. hay que remontarnos al final de la Guerra Civil (1936-1939). En este periodo se instaura en España una dictadura fascista en la cual el movimiento obrero fue severamente reprimido: se produjo ilegalización de las organizaciones, incautación de los bienes y muchos de los militantes del movimiento fueron encarcelados, ejecutados o exiliados.

Al mismo tiempo que se prohibieron los partidos políticos y se disolvieron los sindicatos se crearon los sindicatos verticales, de afiliación obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores, dirigidos por la patronal y los jerarcas del régimen. Estos sindicatos eran el “aparato de la dictadura para controlar la mano de obra”.

“En este marco represivo, los intentos de reconstruir las organizaciones obreras fracasan y el movimiento sindical obrero español desaparece prácticamente de la escena social”.

En los años cincuenta, después de la Segunda Guerra Mundial (1945-1947) reaparecen las luchas por reivindicaciones elementales relativas al trabajo y las condiciones de vida. Algunos ejemplos de estas luchas son: la primera huelga bajo el franquismo realizada en 1947, en la que participaron 40.000 metalúrgicos en Vizcaya y las huelgas y manifestaciones en Barcelona, Madrid y País Vasco de 1951.

Es en este periodo, a partir de 1953, cuando “militantes de oposición -singularmente comunistas-, miembros de la Acción Católica y otros trabajadores descontentos, tratan de articular candidaturas alternativas a las oficiales en las elecciones que organizan los sindicatos verticales”.

Estas reivindicaciones junto con los intentos de crear candidaturas alternativas constituyen el origen de las primeras comisiones de trabajadores, del nuevo movimiento obrero y por lo tanto de Comisiones Obreras. Este origen se singulariza en

¹ Ver: Comisiones Obreras Aragón (s.f.). Breve historia. Recuperado de http://www.aragon.CC.OO..es/webAragon/Tu_sindicato:Breve_historia y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (s.f.). Breve historia Recuperado de http://www2.CC.OO..es/csCC.OO./Conoce_CC.OO.:Breve_historia

la tradición del sindicato en la mina gijonesa de La Camocha, la cual fue paralizada por la huelga de enero de 1957 organizada por una Comisión Obrera.

Estas primeras Comisiones Obreras eran espontáneas lo que significaba que nacían y morían con el mismo conflicto. No va a ser hasta 1964 cuando “las CC.OO. inician su andadura como movimiento organizado, logrando la permanencia y la coordinación, en gran medida, del movimiento obrero español bajo el franquismo”.

Es en las elecciones sindicales de 1966, cuando CC.OO. logra un gran triunfo que supone un duro golpe al sindicato vertical y la consolidación del CC.OO. como movimiento organizado. La primera Reunión General de las CC.OO. del Estado tiene lugar en junio de 1967, en Madrid. También, es durante este periodo cuando se logra la negociación de la Ley de Convenios de 1958.

Así, “a mediados de los años sesenta, las Comisiones Obreras se habían estabilizado en las principales ciudades del país y coordinado a escala estatal”.

En 1966-1967 CC.OO. elabora sus primeros documentos en los cuales se define el movimiento como: “unitario y plural de carácter sociopolítico que luchaba por mejorar la condición obrera, conquistar los derechos colectivos de los trabajadores y las libertades democráticas, además de conseguir una central sindical unitaria”²

Ante esta expansión de CC.OO. el régimen responde con la represión: ilegalizaciones, despidos, detenciones, torturas, etc. En este momento se produce el llamado Proceso 1001, en el cual diez dirigentes de CC.OO. fueron detenidos y encarcelados³.

A pesar de que esta represión dificultó las movilizaciones, no impidió que a partir de 1973 los conflictos colectivos, los paros y las huelgas se dieran en numerosas empresas y sectores de todo el Estado y que CC.OO. se consolidara y fortaleciera como organización.

Después de la muerte de Franco, el 20 de noviembre de 1975, con la llegada de la Transición, “las estructuras de la dictadura y sus leyes fueron desapareciendo en la medida que la presión popular se acentuaba”.

En este periodo, en lo referente a lo sindical, se caracterizaba por la introducción de todo tipo de trabas para impedir la consolidación de CC.OO. y favorecer su dispersión sindical con el fin de evitar la unidad sindical. Así, cuando el

² Gómez Roda, A. (2004). *Comisiones obreras y represión franquista*, Universidad de Valencia, p. 123 y ss.

³ Ver video: <https://www.youtube.com/watch?v=8lcsJr0OpI0>

Secretario de la Coordinadora General de CC.OO. decidió celebrar la Asamblea General de CC.OO. en Madrid los días 27, 28 y 29 de junio de 1976, el Gobierno la prohibió. Ante este suceso, la dirección de CC.OO. decidió celebrar clandestinamente la Asamblea en Barcelona el 11 de julio del mismo año. En esta asamblea, ante la imposibilidad de crear un sindicato unitario, se decide que el movimiento pase a constituirse como organización sindical y se crea la Confederación Sindical de Comisiones Obreras⁴.

Un año después de la conversión de CC.OO. de movimiento sociopolítico a sindicato, en enero de 1977, son asesinados 5 abogados laboralistas de la calle Atocha de Madrid a manos de pistoleros fascistas. Este suceso se convirtió en el detonante de la legalización de CC.OO. Así, “el 27 de abril de 1977, después de la legalización de los partidos políticos, son legalizados los sindicatos y se cierra una larga etapa de represión”. Este va a ser el nacimiento legal y jurídico de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que celebró su primer Congreso en junio de 1978, en el cual Marcelino Camacho fue elegido como secretario general. Este mismo año, es decir en 1978, se celebran las primeras elecciones sindicales democráticas, que son ganadas por CC.OO.

“A partir de 1985 la interrupción de los acuerdos centrales dio paso a grandes conflictos, como las huelgas generales de 1985, 1988, 1992 y 1994 contra las políticas económicas y laborales del gobierno socialista, que precarizaron el mercado de trabajo y endurecieron las condiciones de acceso a las pensiones”⁵.

1. 1985: CC.OO. convoca un paro general contra la reforma de las pensiones. “En este contexto, Antonio Gutiérrez fue elegido secretario general en el IV Congreso de CC.OO., en 1987”
2. 1988: huelga general contra la política económica del Gobierno y por la retirada de los contratos basura para los/as jóvenes, la recuperación salarial, el incremento de la cobertura a los/las parados/as y el aumento de las pensiones mínimas. A través de esta huelga se consigue la retirada del Plan de Empleo Juvenil. Además, facilitó la unidad de acción entre CC.OO. y UGT, siendo la consecuencia más significativa la Propuesta Sindical Prioritaria elaborada

⁴Gómez Roda, A. (2004). *Comisiones obreras y represión franquista*, Universidad de Valencia. p. 152 y ss.

⁵ Izquierdo Calle, J. (s.f.). *Comisiones obreras semilla de libertad*, Fundación cultura y estudios, Mérida, p. 17 y ss. <http://www.fundacionculturayestudios.es/biblioteca.asp>

conjuntamente en 1989. Esta unidad de acción facilitó a su vez el ingreso de CC.OO. en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en 1990.

3. 1992: paro general de media hora contra el decretazo del Gobierno que recortaba drásticamente las prestaciones de paro y profundizaba la desregularización de derechos y precarización de empleo.
4. 1994: otra huelga general contra las medidas del decretazo.
5. 2002: CC.OO. y UGT convocaron una huelga general contra el decretazo aprobado por el Gobierno de José María Aznar que abarataba el despido, eliminaba los subsidios agrarios y fomentaba la precariedad laboral. A través de esta huelga consiguen retirar el decreto en casi totalmente.

Desde mediados de los años 90 hasta el año 2010 se han ido entrelazando los acuerdos sociales y el conflicto. ***En cuanto a los acuerdos deben mencionarse:***

El Pacto de Toledo de 1995 para garantizar el sistema de pensiones; el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos de 1997; los diversos Acuerdos para la Negociación Colectiva, a partir de 2001; la Reforma Laboral de 2006 para combatir la precariedad laboral; las leyes aprobadas con apoyo sindical como la de Igualdad, la de Dependencia (2006) o la que regula la subcontratación en la construcción (2007); el acuerdo de pensiones, de 2011.

En cuanto a los conflictos, CC.OO. junto con UGT han llevado a cabo diferentes huelgas generales ante las reformas laborales aprobadas por los diferentes gobiernos que desregulaban y precarizaban las relaciones de trabajo. Así por ejemplo, ante política de austeridad implantada por el gobierno de Rodríguez Zapatero a partir de mayo de 2010 se produjo una huelga general el 29 de septiembre del mismo año⁶.

En cuanto al gobierno del PP, elegido en las elecciones de noviembre de 2011, decir que ha radicalizado las políticas empezadas durante el gobierno socialista, eliminando derechos básicos, incrementando el desempleo y empobreciendo a la inmensa mayoría de la ciudadanía. Ante este hecho, CC.OO. ha organizado dos huelgas generales: una el 29 de marzo y otra el 14 de noviembre de 2012.

Por todo lo dicho, en estos momentos CC.OO “constituyen la fuerza principal, no sólo de resistencia, sino con capacidad para articular una propuesta solidaria de salida a la crisis que ha de incluir un nuevo contrato social”.

⁶ Cristóbal, M. (10 de febrero de 2012). Las siete grandes protestas sindicales. *El País*. Recuperado de http://economia.elpais.com/economia/2012/02/10/actualidad/1328869197_000015.html

2. Confederación Sindical de Comisiones Obreras

2.1. Definición

Según el Consejo Confederal (2014) la CS de CC.OO se define como:

Una organización sindical democrática y de clase que confedera a las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad y uniones regionales en ella integrada y defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo (p. 13).

2.2. Principios

En este apartado vienen señalados los principios básicos por los que se rige la CS de CC.OO. según lo establecido en los estatutos aprobados en el 10º Congreso Confederal el 21, 22 y 23 de febrero de 2013 que fueron posteriormente modificados en el año 2014 por el Consejo Confederal.

1. Reivindicativo y de clase

CC.OO. reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Además, defiende las reivindicaciones de los/as trabajadores/as sin discriminación. Su objetivo final es superar la sociedad capitalista y construir una sociedad socialista democrática.

2. Unitario

La CS de CC.OO. se propone la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español mediante la creación de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos/as los/as trabajadores/as. Para lograrlo la organización se compromete a:

- a) “Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales...”
- b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente” (Consejo Confederal, 2014, p.13).

3. Democrático e independiente

La CS de CC.OO. lleva a cabo sus actuaciones con independencia de los poderes económicos, del Estado, de los partidos políticos y de cualquier otro interés ajeno a sus fines.

4. Participativo y de masas

Teniendo en cuenta que las reivindicaciones sociales y políticas de los/as trabajadores/as exigen su protagonismo directo, la CS de CC.OO. se propone organizarles a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación. En este sentido, la organización promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

5. De hombres y mujeres

La CS de CC.OO apuesta por la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de género. Para conseguirlo, el Consejo Confederal (2014) propone:

Incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato (p.10).

6. Sociopolítico

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y las trabajadoras la CS de CC.OO. asume la defensa de algunos colectivos en particular como por ejemplo: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad. Además apuesta por la mejora de la salud laboral, el medio ambiente y el pacifismo.

En este sentido, CC.OO pretende “eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Consejo Confederal, 2014, p.10-11).

7. Internacionalista

Teniendo en cuenta la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la CS de CC.OO. intentará:

- Establecer y reforzar las relaciones con todos los sindicatos democráticos y representativos del mundo.
- Colaborar con las organizaciones sindicales internacionales con el fin de favorecer la unificación del sindicalismo mundial.
- Mantener la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o el socialismo, con los refugiados y los/as trabajadores/as perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.
- Coordinarse con los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

8. Pluriétnico y multicultural

La CS de CC.OO. se compromete a luchar por la igualdad de oportunidades de los/as trabajadores/as inmigrantes y emigrantes en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos. Asimismo, pretende luchar por la igualdad de condiciones y la participación de los/las inmigrantes en la actividad sindical y por que estén representados en todos los ámbitos de la estructura sindical.

Además, la CS de CC.OO. se compromete a luchar contra el racismo, la xenofobia y cualquier tipo de discriminación por motivos de procedencia, nacionalidad, creencia y cultura y promover en los centros de trabajo y en la sociedad en general los valores del respeto y convivencia.

2.3. Ámbito territorial y profesional

En cuanto al ámbito territorial, la CS de CC.OO. comprende todo el territorio español, incluyendo las delegaciones o representaciones oficiales de organismos nacionales o de otro ámbito en el extranjero. Además, CC.OO. forma parte de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (Consejo Confederal, 2014).

Respecto al ámbito profesional, según el Consejo Confederal (2014), la CS de CC.OO. incluye a:

- Los/as trabajadores/as en activo, en paro, los/as pensionistas y los/as jubilados/as.
- Los/as trabajadores/as autónomos que no tengan empleados a su cargo.
- Los/as trabajadores/as que presentan sus servicios bajo el control o la dirección de otra persona o entidad.

2.4. Estructura de la CS de CC.OO.

La CS de CC.OO. confedera dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y confederaciones de nacionalidad/uniones regionales. Estas organizaciones se caracterizan porque tienen niveles organizativos diferentes y asumen responsabilidades distintas. A pesar de ello, pueden y deben desarrollar funciones complementarias en los casos en los que así se requiera⁷.

En cuanto a las federaciones de rama, estas atienden a los/as trabajadores/as de la rama en la que se encuadran (construcción y servicios, enseñanza, industria, etc.). Al contrario, *las confederaciones de nacionalidad/uniones regionales* están relacionadas con los/as trabajadores/as que mantienen una relación laboral en un territorio así como con las personas desempleadas. Este es el caso de CC.OO. Aragón.

Además de estas organizaciones, “la CS de CC.OO. reconoce niveles específicos de integración a través de confederaciones de nacionalidad confederadas a la misma, en las que se integran federaciones de nacionalidad y uniones provinciales o intercomarcales y comarcales”.

En el caso de la organización de rama, esta se concreta en las federaciones estatales que podrán organizarse en sindicatos y federaciones regionales o de nacionalidad, las cuales a su vez, pueden dar lugar a sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares y en secciones sindicales.

En cuanto a la organización territorial, está se concreta, tal como señalaba antes, en confederaciones de nacionalidad y uniones regionales. Estas a su vez pueden organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares.

⁷ Sigo en este apartado a De La Dueña Jiménez, F. (2012). *La organización sindical de Comisiones Obreras. Estudio y análisis de su estructura. Propuesta de mejora del sector sindical de la Administración de la Generalitat valenciana*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia, p. 45 y ss.

2.5. Comisiones Obreras Aragón

Tal como he mencionado antes, CC.OO. Aragón forma parte de la CS de CC.OO. en forma de confederación de nacionalidad/unión regional.

Dentro de CC.OO. Aragón además de encontrar las diferentes federaciones de ámbito nacional podemos encontrar varias fundaciones⁸:

a) Fundación Aragonesa para la Formación y el Empleo (ARAFOREM)

A través de esta fundación se desarrollan acciones formativas de manera gratuita que van dirigidas a toda la población desempleada y especialmente hacia algunos colectivos: mujer, inmigrantes, personas discapacitadas y trabajadores/as en activo por cuenta ajena, autónomos/as o empleados/as públicos.

b) Paz y Solidaridad

Esta fundación fue creada en 1992 con la finalidad de establecer lazos de solidaridad a través de proyectos de cooperación con países del Sur. Además de esto, realiza diferentes actividades de sensibilización y educación en Aragón.

c) Sindicalismo y Cultura

El objetivo de esta fundación es:

Acercar ámbitos de la cultura a los trabajadores, difundir los valores propios del movimiento obrero, tales como la solidaridad, la igualdad, la justicia y la paz, y facilitar la ampliación de conocimientos e información a los afiliados de CCOO en particular y al conjunto de trabajadores en general.

Para conseguirlo, realiza diferentes actividades tales como: estudios, seminarios, conferencias, mesas redondas, exposiciones, actividades formativas, etc.

Además de esta división en federaciones y fundaciones en la página de CC.OO. Aragón podemos encontrar las diferentes áreas que se trabajan dentro del sindicato:

- Acción Sindical
- Empleo

⁸ Para este apartado voy a seguir lo descrito en la página de Comisiones Obreras Aragón, concretamente el apartado referido a las fundaciones http://www.aragon.ccoo.es/webAragon/Tu_sindicato:Fundaciones y el apartado referido a la mujer <http://www.aragon.ccoo.es/webAragon/Areas:Mujer>

- Formación
- Institucional
- Internacional y Cooperación
- Juventud
- Medio Ambiente
- Movilidad
- Migraciones
- Mujer
- Política Social
- Comunicación
- Salud Laboral
- Representación de los trabajadores/as
- Oficina de defensa de las personas afiliadas

En concreto, a mí me tocó hacer las prácticas dentro de la Secretaría de Igualdad o Secretaria de la Mujer que en estos momentos es dirigida por Delia Ángeles Lizana Soler.

CC.OO. lleva a cabo un trabajo específico para conseguir la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el ámbito laboral, desde 1976 pero no fue hasta 1978 cuando los esfuerzos se concretaron en la creación de la Secretaría Confederal de la Mujer. Más adelante, en 1991, se decidió impulsar la Secretaría de la Mujer y promover su creación en todas las estructuras territoriales y federales. Este fue el inicio de la Secretaría de la Mujer en Aragón.

Las Secretarías de la Mujer trabajan por una parte, *desde dentro del sindicato* para “incrementar la afiliación de las mujeres, promover su participación y su presencia en los órganos de dirección y garantizar un mayor conocimiento de la realidad laboral y social de las mujeres” y por otra parte, *desde dentro del mercado laboral*, con el fin de “detectar y luchar contra las discriminaciones hacia las mujeres en el acceso, la promoción y el mantenimiento del empleo”. En este sentido, desarrollan acciones específicas encaminadas a garantizar la igualdad salarial y de las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres que desarrollan trabajos de igual valor.

Cómo he señalado antes, además del ámbito laboral las Secretarías de la Mujer intentan mejorar la situación de las mujeres en todos los ámbitos. Para ello, mantienen relaciones con grupos de mujeres y movimientos feministas que:

- Fomentan el acceso a las mujeres, en igualdad de condiciones que los hombres a: la cultura, la educación, la participación social y la política.
- Están en contra de la violencia de género y de cualquier tipo de discriminación a las que se puedan ver sometidas las mujeres.
- Promueven un reparto más equilibrado de las tareas reproductivas dentro del seno familiar.
- Trabajan para conseguir cambios legales así como cambios en las actitudes de la población.

3. Documentos sindicales CC.OO. Aragón

En este apartado mostraré algunos de los temas que se abordan desde CC.OO. Aragón para fomentar la igualdad de género y evitar la discriminación a partir de diferentes documentos realizados desde la Secretaría de Igualdad y desde otras secretarías como por ejemplo, la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente. Asimismo, iré introduciendo información complementaria que aunque no se diga desde la organización me parece que es de gran relevancia.

3.1. Salud laboral

Desde CC.OO. se han elaborado distintas guías para evitar los riesgos de salud de las mujeres trabajadoras. En concreto, en este apartado voy a exponer la guía “Mujer salud y trabajo, 2013” y la guía “Mujer, trabajo y salud, 2015”.

Estas guías pretenden ser un elemento de consulta para los delegados y las delegadas de prevención, los/as cuales a través de su labor pueden prevenir posibles riesgos que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y eliminar comportamientos los discriminatorios que se producen hacia las mujeres trabajadoras.

3.1.1. Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es “un conjunto de actividades o medidas adaptadas o previstas en todas las fases de la actividad laboral de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (CC.OO. Aragón, 2013, p. 4).

Esta prevención se debe diseñar teniendo en cuenta las actividades específicas de la empresa, lo que significa que ***no se puede aplicar de modo generalizado y uniforme***. Además, las acciones de prevención deben tener en cuenta el género porque las ***condiciones laborales afectan de manera diferente a hombres y mujeres*** (CC.OO. Aragón, 2013).

A pesar de ello, en las evaluaciones de riesgos y en los análisis técnicos de prevención de riesgos se aplican estándares de medición y análisis que no tienen en cuenta si existen situaciones de riesgo que solo afectan a las mujeres o que las afectan de manera diferente que a los hombres. Es decir, “se utilizan métodos, indicadores y

criterios que tratan a la población trabajadora desde una falsa homogeneidad basada en el modelo masculino” (Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente, 2013, p.11).

Teniendo en cuenta que la salud de mujeres y hombres es *diferente*⁹ y *desigual*¹⁰, es importante que los instrumentos de análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de su exposición sean sensibles al género y que los datos se presenten desagregados por sexo.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI) modificó la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando el apartado 4 del artículo 5 que establece:

Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

En cuanto las estrategias de intervención sindical, CC.OO. trabaja desde 2004 identificando los factores de riesgos específicos de género y realizando propuestas de intervención sobre ellos. Es decir, CC.OO. desde la Secretaría de Igualdad y la Secretaría de Salud Laboral trabaja para “visualizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, construidas a partir de las diferencias de género y biológicas, incorporándolas a la investigación, a la asistencia sanitaria y a la práctica de la prevención” (CC.OO Aragón, 2013, p.4).

Además, CC.OO. establece que en la práctica de la prevención es imprescindible contar con la participación de las/os trabajadoras/es porque son ellos/as quienes tienen un mejor conocimiento sobre el trabajo que realizan. En este sentido, *CC.OO. quiere que las mujeres tomen la palabra*, es decir, que participen activamente en la prevención.

⁹ Es diferente porque existe una serie de factores biológicos que influyen de diferente manera en los cuerpos de mujeres y hombres (CC.OO Aragón, 2013).

¹⁰ Es desigual porque existe una serie de condicionantes sociales que influyen negativamente en la salud de las mujeres (CC.OO Aragón, 2013).

Para conseguirlo, la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013) establece las siguientes estrategias:

- Fomentar la presencia de mujeres como delegadas de prevención para que así puedan formar parte de los comités de seguridad y salud.
- Conseguir a través de la práctica sindical cotidiana que las mujeres participen activamente en la detección de necesidades.
- Visibilizar las condiciones en las que trabajan las mujeres así como el cómo afectan estas condiciones en su salud.

3.1.2. Precariedad en el mercado laboral

El hecho de que las mujeres hayan sido las principales encargadas del cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas ha generado mayores brechas en su acceso al mercado laboral. Por ello, a pesar de que el número de mujeres que quiere desempeñar una actividad remunerada ha aumentado, la tasa de actividad femenina sigue siendo muy inferior a la de los hombres¹¹ (CC.OO. Aragón, 2013).

La segmentación del mercado laboral según género, implica por una parte, que las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de acceder al mercado laboral y por otra parte, que estas acceden a unos puestos de trabajo que presentan condiciones laborales más precarias. En este sentido, la mayoría de las mujeres que trabajan en la actualidad lo hacen en el sector servicios porque tienen grandes dificultades para acceder a otros sectores y cuando lo hacen es en actividades que suponen una prolongación de las tareas asignadas a las mujeres en el ámbito familiar: educación, sanidad, textil, servicios de limpieza, restauración, etc. Pero además de la segregación por sectores, en las empresas hay un mayor número de hombres que mujeres en los puestos de dirección (CC.OO. Aragón, 2013).

Una forma muy común de discriminación de las mujeres en el ámbito laboral es la discriminación salarial. La brecha salarial hace referencia a la diferencia retributiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral. La discriminación salarial no solo se produce de manera directa, sino también a través de la articulación de una serie de factores que constituyen el salario de tal manera que el resultado final es un salario

¹¹ Ver Shauquillo, M.R. (6 de marzo de 2013). La mujer camina hacia la precariedad. *El País*. Recuperado de http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/03/06/actualidad/1362567867_252438.html

inferior para las mujeres. Estos factores, según la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013) son:

- **Tasa de empleo:** la tasa de empleo femenina es inferior a la masculina. Además, en la actualidad sigue siendo la mujer la que mayoritariamente abandona su puesto de trabajo por no poder conciliar su vida familiar y laboral.
- **Segregación laboral del mercado de trabajo:** la mayoría de mujeres se encuentran trabajando en sectores feminizados que cuentan con retribuciones inferiores a otros sectores de actividad y peores condiciones laborales.
- **Trabajo a tiempo parcial:** las mujeres son las que principalmente trabajan a tiempo parcial (34,9% mujeres frente a 8% de hombres).
- **No presencia en los puestos de dirección:** el llamado techo de cristal hace que hasta en sectores feminizados, los puestos de dirección estén ocupados principalmente por hombres.
- **Capacidades peor valoradas:** actualmente en los puestos de trabajo se sigue valorando la fuerza física y la disponibilidad del trabajador o la trabajadora por encima de otras cualidades.
- **Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares:** las mujeres son las que principalmente hacen uso de estas medidas lo que supone una precarización de sus condiciones laborales.
- **Pobreza femenina en las pensiones:** todos los factores explicados anteriormente dan lugar a pensiones muy bajas cuando no inexistentes.

Todos los datos estadísticos señalan que “el mercado de trabajo se encuentra segregado en función del género y que hombres y mujeres no desarrollan los mismos puestos de trabajo por tanto no están sometidos a los mismos riesgos” (Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente, 2013, p.11).

3.1.2.1. La doble presencia

La doble presencia se produce cuando “una misma persona tiene necesidad de responder, de manera simultánea, a las demandas del trabajo doméstico-familiar y a las del trabajo asalariado”¹² (CC.OO. Aragón, 2013, p.18).

A pesar de que la doble presencia es un problema que supera el ámbito empresarial hay que decir que *la organización del tiempo de trabajo puede influir en la salud de las mujeres con responsabilidades familiares*. A pesar de ello, “la organización en las empresas se continua realizando como si las mujeres no se hubieran incorporado a él” (CC.OO. Aragón, 2013, p.18).

Ante esta realidad, CC.OO. ve en la negociación colectiva una buena herramienta para influir y transformar el déficit de derechos que en la práctica sufren las mujeres (CC.OO Aragón, 2013).

3.1.3. Riesgos específicos para las mujeres en el ámbito laboral

A pesar de los numerosos avances que se han producido en el desarrollo de políticas de igualdad y en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, *la situación de desigualdad, preponderancia y poder social de los hombres sobre las mujeres sigue persistiendo* lo que genera la aparición de riesgos que afectan principalmente a las mujeres (CC.OO. Aragón, 2013).

En relación a las condiciones de trabajo y salud desde la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013) se identifican los siguientes riesgos específicos de género¹³:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso psicológico

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que la prevención del acoso laboral, cualquiera que sea su causa, *es obligación del empresario* porque constituye un riesgo psico-social. Así, el artículo

¹² Moreno, N., Moncada, S., y Carrasquer, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *New Solutions*.

¹³ Todo este subapartado sobre los tipos de acoso está basado en lo dicho en el documento publicado por la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013). *Mujer trabajo y salud en Aragón 2015*.

15.g) de esta Ley dice “planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. Asimismo, el artículo 27.c de la LOI establece “la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Antes de explicar en qué consiste cada tipo de acoso decir que para que se considere acoso se tienen que dar tres requisitos:

- **Intencionalidad**
- **Frecuencia:** conductas repetidas, no aisladas (en el caso de acoso sexual no hace falta).
- **Duración:** la repetición de los ataques tiene que durar en el tiempo, al menos durante 6 meses (en caso de acoso sexual basta con que se produzca una vez).

3.3.3.1. Acoso sexual

El acoso sexual es una de las formas más comunes de violencia de género por lo que entra de lleno en el ámbito de las competencias sindicales. CC.OO. ve imprescindible definir los conceptos, las conductas, las causas y los efectos del acoso sexual con el fin de comprenderlo mejor y así poder prevenirla.

El acoso sexual según el art. 7.1 de la LOI, es “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

En función de las conductas, el acoso sexual puede ser:

- a) **Chantaje sexual:** este se produce en los casos en los que existe un abuso de superioridad. En este caso, si la víctima se niega al acoso, se juega el puesto de trabajo, su promoción, etc. Este tipo de acoso puede ser explícito: cuando hay una proposición directa para realizar un favor sexual; o implícito: cuando a pesar

de que no se lo haya propuesto abiertamente al trabajador o trabajadora, si se lo ha propuesto otras personas de su entorno, lo que condiciona su trabajo.

- b) **Acoso ambiental:** en este tipo el acosador crea en el centro de trabajo un ambiente hostil, incomodo o humillante para la víctima. Además, a diferencia del chantaje sexual, no existe una relación directa entre el requerimiento sexual y la situación de empleo y puede darse por parte de compañeros/as de trabajo o terceros/as relacionados/as con la empresa.

3.1.3.2. Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo, según el art 7.2 de la LOI, es “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Este tipo de acoso esta íntimamente relacionado con “la consideración tan baja y restrictiva, que ha tenido la sociedad durante siglos de las mujeres” (Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente, 2013, p.15). Esta consideración, hace que todavía hoy en día existan personas que les molesta que una mujer pueda trabajar fuera del ámbito doméstico, y más si es en un puesto relevante, o que lleve una vida que transgreda los roles socialmente establecidos.

Este tipo de acoso es muy difícil de detectar y probar incluso por las propias víctimas ya que muchas veces no saben la razón por la que están siendo acosadas. No se imaginan que es por el hecho de ser mujeres, lo que las sitúa en una situación de indefensión.

3.1.3.3. Acoso laboral o psicológico (mobbing)

Es la “situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica de forma sistemática, al menos una vez por semana, durante un tiempo prolongado, al menos seis meses, sobre otra en su lugar de trabajo” (Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente, 2013, p.15).

Existen tres tipos:

- a) **Ascendente:** es ejercido sobre una persona que tiene un rango jerárquico superior por parte de subordinados/as.
- b) **Horizontal:** cuando el acoso se produce entre compañeros/as con el mismo nivel jerárquico.
- c) **Descendente:** es ejercido por la persona que tiene el poder sobre los/las subordinados/as. Este tipo de acoso es el más habitual y se produce porque el/la superior quiere destacar frente a los/as subordinados/as, para mantener su posición jerárquica o para deshacerse de un/a trabajador/a, forzándolo/a a abandonar “voluntariamente” su puesto de trabajo (de esta manera la empresa se evita el coste económico que supondría despedirlo/a legalmente).

Este tipo de acoso se desarrolla en varias fases:

1. **Fase de conflicto:** en las empresas pueden aparecer pequeños roces entre las personas que tienen objetivos e intereses distintos e incluso contrapuestos. Estos problemas puntuales pueden solucionarse mediante el dialogo o por lo contrario, pueden constituir el inicio de un problema más profundo y por lo tanto el conflicto pasa a la fase siguiente.
2. **Fase de estigmatización o mobbing:** en esta fase el/la acosador/a empieza su estrategia de hostigamiento hacia la víctima, utilizando para ello, sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, una serie de comportamientos perversos que tienen como finalidad ridiculizar y aislar socialmente a la víctima. Esta fase es muy duradera en el tiempo (de uno a tres años) y en ella el/la acosador/a estigmatiza a la víctima a través del consentimiento activo o pasivo del entorno.
3. **Fase de intervención desde la empresa:** Cuando el acoso llega a ser conocido por la dirección de la empresa esta puede actuar de varias formas:
 - *Solución positiva del conflicto:* en la menor parte de las ocasiones la empresa tras tener conocimiento de la situación de acoso, realiza una investigación exhaustiva de la misma y decide tomar medidas contra el/la acosador/a para que este hecho no se vuelva a producir.

- *Solución negativa del conflicto:* en la mayor parte de los casos la dirección, por no tener un conocimiento exhaustivo del caso debido a la escasa investigación, ve a la víctima como el problema a combatir por lo que en vez de ayudar a la víctima se suma al entorno que acusa activa o pasivamente a la víctima.
4. **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** esta fase suele desembocar en el abandono de la víctima del puesto de trabajo, muy probablemente tras haber pasado por largas temporadas de baja.

Aunque CC.OO. ha establecido en esta guía una secuencia de las fases del acoso laboral también señala que es difícil establecer una secuencia común de los hechos porque existen peculiaridades que en cada caso pueden presentar los/as acosadores/as, las víctimas y el entorno en el que se desarrolla el conflicto, así como el modelo de organización en el que se desata el proceso.

Una vez explicados los tipos de acoso que sufren más frecuentemente las mujeres en el ámbito laboral voy a describir brevemente cual es, según la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013), el perfil de las víctimas y de los/as acosadores/as y como deben actuar las victimas y los/as representantes de los/as trabajadores/as en estos casos.

3.1.3.4. Perfil de las victimas

Cualquier persona puede ser víctima de un proceso de acoso. En el caso del *acoso sexual*, este dependerá del deseo que la víctima desprende en el/la acosador/a; en el *acoso por razón de sexo*, del desprecio que el/la acosador/a sienta por la víctima; y *el mobbing*, en función de que se sienta amenazado/a por la victim.

Aunque no existe un perfil concreto de víctima de acoso “la mayoría de los autores estima que la víctima es una persona competente, inteligente, creativa, con dedicación al trabajo y de gran lealtad hacia la organización, que le hace ser percibida por el/la acosador/a como una amenaza” (Secretaria de Salud Laboral y Medioambiente, 2013, p.18). En realidad, el acoso depende más bien de la persona y de su situación laboral. Así, por ejemplo, la precariedad en el empleo, ser soltera/o, separada/o o viuda/o constituyen factores de riesgo.

Las víctimas de acoso sufren numerosas consecuencias en la salud entre las cuales podemos encontrar:

- **Efectos cognitivos:** trastornos de memoria, dificultades de concentración, estado de ánimo deprimido, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimiento de inseguridad, mayor sensibilidad ante las dificultades, etc.
- **Síntomas psicosomáticos:** pesadillas, diarrea, dolor abdominal, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, nudo en la garganta, etc.
- **Síntomas relacionados con el estrés y el sistema nervioso:** dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, acortamiento de la respiración, etc.
- **Síntomas relacionados con la tensión muscular:** dolor de espalda, cervical y muscular.
- **Síntomas relacionados con el trastorno de sueño:** dificultad para conciliar el sueño, interrupciones del sueño, despertar fácil, etc.

3.1.3.5. Perfil del acosador/a

CC.OO. establece el perfil del acosador/a en función del tipo de acoso que se trate:

- **Acoso sexual:** hombre de mando intermedio, casado o con pareja estable, con carácter infantil, caprichoso, frío, machista y con escasa empatía. También, existen casos de acoso sexual entre personas del mismo sexo o de la mujer hacia el hombre, aunque son más reducidos.
- **Acoso por razón de sexo:** el acosador habitual suele ser un hombre.
Acoso laboral: la persona acosadora puede ser indistintamente un hombre o una mujer. También es una persona fría, narcisista, débil y con complejos. En estos casos el/la acosador/a suele tener dos caras, es decir, por una parte, es amable con las otras personas y por otra parte, acosa a la víctima. En este tipo de acoso no solo el/la acosador/a maltrata a la víctima sino que este/a es apoyado/a, directa o indirectamente, por otras personas pertenecientes a la empresa.

3.1.3.5. Actuación de las victimas

La Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013), señala que las personas que sufren acoso deberían seguir los siguientes pasos:

1. El primer paso es darse cuenta de que se está siendo acosado/a y no echarse la culpa por lo que está pasando.
2. El segundo paso es tratar de reunir pruebas. Sería importante realizar un diario en el que se vaya anotando todo lo que sucede al respecto con fecha, hora, testigos.
3. El tercer paso es buscar ayuda lo antes posible. Esta ayuda no se debe buscar en cualquier sitio, sino que hay que buscar ayuda especializada.
 - En empresas con representación sindical: acudir a la representación sindical de la empresa, a los/as delegados/as de prevención, a la comisión de igualdad, a recursos humanos o a la Secretaría de Salud Laboral.
 - En empresas sin representación sindical: acudir a la Secretaría de Salud Laboral.

La mayoría de las victimas que sufren acoso no denuncian por diferentes razones (miedo, vergüenza...) por lo que los casos de acoso que afloran son solo una pequeña parte de todos los que existen. En este sentido, CC.OO. cree que es importante denunciar y por ello establece en esta guía tres razones para hacerlo:

1. Para terminar con la situación de acoso que tanto perjudica la salud y la vida de la víctima.
2. Para que el acosador/a cese sus ataques. También puede servir para que no los vuelva a repetir con otras personas.
3. Para que la sociedad, a la vista de los numerosos casos, ponga los medios jurídicos y laborales para evitar el acoso.

3.1.7. La acción sindical como herramienta contra el acoso sexual o por razón de sexo

En este apartado CC.OO. Aragón (2013) da algunas recomendaciones que deben tener en cuenta los/as representantes de los/as trabajadores/as a la hora de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- Asegurarse de que la dirección de la empresa prohíba expresamente al acoso.
- Fomentar la realización de campañas informativas y de sensibilización, así como acciones formativas¹⁴.
- Exigir protocolos para actuar contra el acoso, en los cuales se incluyan procedimientos específicos para prevenir y dar cauce a las denuncias¹⁵. Además, estos protocolos han de incluir una protección para que las/os trabajadoras/os que denuncien frente a las represalias.
- Velar por el cumplimiento de la normativa existente en cuanto al procedimiento de denuncia y la aplicación de sanciones.
- Vigilar que las conductas que puedan ser constitutivas de acoso estén tipificadas y que el acoso este contemplado en el régimen disciplinario

3.1.8. Los riesgos laborales desde una mirada de género

Las exposiciones laborales a riesgos en el trabajo afectan tanto a los hombres como a las mujeres “pero debido a la discriminación y desigualdad por razón de género y las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, la exposición a los riesgos laborales y sus consecuencias en la salud pueden ser diferentes” (CC.OO. Aragón, 2013, p. 21).

Existen una gran variedad de riesgos en la salud derivados del trabajo que afectan de manera diferente a hombres y a mujeres, pero en la guía de CC.OO Aragón (2013) se explican los siguientes:

¹⁴ En este sentido el artículo 48.1 de la LOI señala que con el fin de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo se “podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

¹⁵ En este sentido, el artículo 48.1 de la LOI establece que las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para revenir y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo.

➤ Riesgos químicos

“Las sustancias tóxicas penetran, se almacenan y metabolizan de forma diferente entre hombres y mujeres” (CC.OO Aragón, 2013, p.21). A pesar de ello, *los sistemas de prevención, tal como señalaba antes, basan los límites de exposición a substancias en función de cómo afectan a los hombres*. Este hecho, sitúa a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad. Además, no hay que olvidar que las mujeres sufren una doble exposición a agentes químicos debido a su doble presencia.

Ante esta realidad, CC.OO. Aragón (2013) propone:

- Identificar el riesgo químico especialmente en sectores con una mayor presencia de mujeres.
- Velar por una mejora de la inspección, un mayor control y una adecuada formación de los/las responsables de prevención y de los/as inspectores/as sobre desigualdad de género.

Asimismo, CC.OO. Aragón (2013), señala otras orientaciones concretas en materia de gestión de riesgos químicos:

- Exigir que en los inventarios de las evaluaciones de riesgos se incluyan todas las substancias presentes en el puesto describiendo sus características tóxicas así como los efectos sobre la salud teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.
- Eliminar o sustituir las substancias de mayor riesgo.
- Tener en cuenta las diferencias biológicas en la exposición a substancias tóxicas.
- Describir adecuadamente en las evaluaciones de riego y en las evaluaciones higiénicas las tareas realizadas por mujeres y los riesgos que conllevan estas tareas.
- Garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes frente a los riesgos químicos a través de: la eliminación de substancias de riesgo (adaptación del puesto de trabajo), el transadlo a otro puesto sin riesgo o la suspensión del contrato de trabajo.

➤ Riesgos ergonómicos

Los hombres y las mujeres no realizan las mismas tareas, ni durante el mismo tiempo. Además, presentan diferencias biológicas (la estatura medida de las mujeres es más baja, los miembros superiores más cortos, su masa muscular es menor...). *Todo ello, da lugar a que los trastornos que pueden sufrir hombres y mujeres ante condiciones ergonómicas inadecuadas pueden ser diferentes.* Además, hay que tener en cuenta que los puestos de trabajo están diseñados para hombres, lo que ocasiona problemas ergonómicos en mayor medida a las mujeres (Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente, 2013).

Según la Secretaría de salud Laboral y Medioambiente (2013) las condiciones de trabajo de las mujeres implican distintos factores de riesgos musculo-esqueléticos debido a que:

- El tipo de tareas asignadas requieren movimientos repentinos, de gran precisión y posturas forzadas.
- Las herramientas con las que se trabaja son estándares por lo que no tienen en cuenta a la persona trabajadora.
- El mayor cansancio producido por las responsabilidades familiares combinadas con el trabajo asalariado aumenta los riesgos.
- La relación entre factores de riesgos psicosociales o de organización del trabajo y los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas.

“La actividad preventiva de la empresa debe dar respuesta a las diferencias explicadas anteriormente, actuando sobre las causas que las originan, y previniendo los riesgos ergonómicos desde una perspectiva de género” (CC.OO. Aragón, 2013, p.25).

En este sentido CC.OO. Aragón (2013) propone:

En la evaluación de riesgos:

- Visibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres.
- Analizar las condiciones reales de trabajo de las mujeres, es decir, ver lo que la trabajadora hace y cómo lo hace.

- Eliminar las ideas preconcebidas de que los trabajos realizados por mujeres son fáciles.
- Obtener información sobre los problemas que encuentran las mujeres a la hora de desempeñar sus tareas, observando y preguntando a las mismas trabajadoras.

En las medidas preventivas:

- Adaptar las condiciones de trabajo teniendo en cuenta las diferencias biológicas.
- Seleccionar los equipos de protección individual y la ropa de trabajo teniendo en cuenta las necesidades individuales de todas/os las/os trabajadoras/es.
- Organizar las tareas de tal forma que incluyan un tiempo de descanso en el que poder recuperar y oxigenar los diferentes grupos musculares.
- Hacer sesiones formativas en las que se tenga en cuenta los problemas específicos de género.

En la vigilancia de la salud:

- Estudiar indicadores de riesgo para poder elaborar medidas de prevención antes de que aparezca la enfermedad.
- Recoger y analizar por separado datos de hombres y mujeres.

➤ **Riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia**

Muchos riesgos a los que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras pueden afectar a su capacidad reproductiva. Además, en el caso de las mujeres embarazadas, estos riesgos pueden suponer un peligro tanto para su salud como para la de su hijo/a. Según la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013):

Las mujeres embarazadas que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente sensibles a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo y la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer o de las recién nacidas” (p.26).

La protección de la reproducción, el embarazo y la lactancia se debe tener en cuenta en la evaluación de riesgos inicial para así poder establecer los puestos de trabajo exentos de riesgos y actuar preventivamente sobre aquellos que presentan riesgos

De esta manera, en el caso de que los resultados de la evaluación mostrasen un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras, los/as empresarios/as estarían obligados/as a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

Estas medidas, según la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013), serían:

- *La adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo* (por ejemplo, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos).
- *El desempeño de un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.* Esta medida tendrá lugar cuando la adaptación del puesto de trabajo no resulte operativa o cuando a pesar de la adaptación sigue existiendo un riesgo para la salud de la trabajadora o del feto.
- *El desempeño de un puesto de trabajo no correspondiente a su grupo o categoría equivalente.* Esta medida se adoptará cuando no exista en la empresa un puesto de trabajo o función compatible con su categoría exento de riesgo. Este cambio no supondrá ninguna disminución en la retribución que venía percibiendo.
- *Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.* Esta sería la última opción que se produciría en caso de que el cambio de puesto de trabajo no fuera posible o no se pudiera exigir este cambio por motivos justificados.

A pesar de esto, en la mayoría de las empresas estos riesgos no se contemplan en la evaluación inicial por lo que muy frecuentemente nos encontramos casos en los que tienen que actuar cuando se enteran de la situación de embarazo o lactancia, es decir cuando el riesgo ya está presente (Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente Aragón, 2013).

Lo más deseado sería, según la Secretaría de Salud laboral y Medioambiente (2013), que todas las empresas:

- Tuvieran establecidos los puestos de trabajos exentos de riesgos.
- Contaran con un protocolo de formación e información para las trabajadoras embarazadas.

3.1.9. La negociación colectiva

CC.OO. presenta la negociación colectiva como herramienta útil en el ámbito de la prevención de la salud laboral porque es una vía importante para el adecuado cumplimiento, desarrollo y mejora de la normativa existente. Por ello, dentro del documento elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente (2013), se propone algunas medidas que pueden contribuir a incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos:

- Adecuar los contenidos de los Convenios Colectivos a la legislación vigente en materia de igualdad y prevención de riesgos.
- Fomentar la cultura preventiva, incorporando la perspectiva de género en la negociación colectiva como estrategia para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.
- Impulsar una mayor participación de las mujeres en las mesas de negociación.
- Potenciar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Favorecer el establecimiento de cláusulas antidiscriminatorias.
- Incorporar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incluir protocolos de acoso sexual.
- Incorporar el riesgo en la reproducción y la lactancia natural a la prevención desde la evaluación de riesgos.
- Acordar protocolos en casos de embarazo o lactancia natural.

3.2. Lenguaje no sexista

Otro de los temas que se tratan desde CC.OO., en concreto desde las Secretarías de la Mujer, es la utilización de un lenguaje no sexista. *En CC.OO. creen que el lenguaje no es neutral sino que ordena simbólicamente el mundo. Como consecuencia de ello, el lenguaje puede ordenar la jerarquía entre los sexos manteniendo así el sistema sexo-género.* Es decir, “con nuestra forma de hablar o de escribir estamos contribuyendo, sin saberlo y sin que probablemente sea nuestra intención, a mantener diversas formas de discriminación hacia las mujeres” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.7).

Ante esta realidad, desde la Secretaría Confederal de la Mujer, se ha elaborado una guía dirigida a los delegados y las delegadas que tiene como finalidad eliminar el lenguaje discriminatorio de los Convenios Colectivos y de los documentos sindicales¹⁶. Para conseguirlo, en la guía aparecen además de algunas recomendaciones, distintos ejemplos concretos de buenas y malas prácticas.

CC.OO. se define como un sindicato de hombres y mujeres lo que implica llevar la igualdad de oportunidades a todos los ámbitos, incluyendo el lenguaje.

3.2.1. Androcentrismo

El androcentrismo hace referencia al “punto de vista que toma al varón y a lo masculino como centro y medida de todas las cosas” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.76). *Esta manera de ver la realidad social, oculta y desprestigia el protagonismo, las experiencias y los saberes de las mujeres.*

Como es bien sabido, sobre todo desde que se ha hecho visible la perspectiva de género, los intereses, experiencias y vivencias de hombres y mujeres no son iguales y como consecuencia de ello *lo masculino no puede englobar lo femenino*.

“El **androcentrismo lingüístico** se manifiesta fundamentalmente en el plano léxico (básicamente, a través del uso del masculino como genérico) y en el plano sintáctico (fundamentalmente, cuando el orden de la frase se construye tomando como

¹⁶ Para realizar este apartado he seguido la *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*. Recuperada de http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc27158_Guia_del_lenguaje_no_sexista.pdf

sujeto principal al hombre o a lo masculino)” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.18).

En cuanto a los efectos que produce el androcentrismo en el lenguaje, CC.OO. establece los siguientes:

- Presenta al hombre y lo masculino como ser humano en general lo que genera una ocultación de las mujeres y de lo femenino.
- Establece una jerarquía que inferioriza a las mujeres y a lo femenino.

3.2.2. Sexismo lingüístico

El sexismo hace referencia a la “consideración de que un sexo es inferior al otro” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.77). “Históricamente, el sexo al cual se le ha atribuido la inferioridad y, en base a ello, ha sido discriminado, ha sido el femenino” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.20).

El sexismo se ha manifestado y se sigue manifestando en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral y el lingüístico. En esta guía, se describen algunas formas de sexismo lingüístico presentes en textos y documentos del ámbito laboral y sindical:

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente.
- Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente.
- Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se trata cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado en razón de género (ej. medidas sobre conciliación).
- Fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo: usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo.

3.2.3. Razones y respuestas para utilizar un lenguaje no sexista

3.2.3.1. Argumentos para la no eliminación del lenguaje sexista

Antes de explicar las razones que se dan desde la Secretaría Confederal de la Mujer (2010) para el uso de un lenguaje no sexista es importante conocer algunos de los argumentos que más frecuentemente se utilizan para no eliminar el uso del lenguaje sexista:

- El argumento de la “economía del lenguaje”**

Algunas personas, con el fin de evitar la utilización de alternativas de lenguaje no sexista argumentan que la utilización de estas medidas son contrarias al principio de economía del lenguaje, “según el cual la comunicación humana se rige mediante la utilización del menor número de signos” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.23). Según estas personas, la acumulación de varios sujetos dobles entorpecería la comunicación.

Este planteamiento, reduce todas las alternativas de usos no sexistas del lenguaje a los desdoblamientos cuando las medidas son más variadas y más sintéticas: genéricos reales, abstractos, sujetos colectivos, etc.

La perspectiva de género nos indica que diversas realidades no son iguales entre hombres y mujeres. En este sentido, las medidas y políticas pueden tener un impacto diferenciado según sexos debido a los desequilibrios de partida, de oportunidades y de trato. *Por ello, la diferenciación sexual de los sujetos lingüísticos no es una redundancia.*

- El argumento de “dar tiempo al tiempo”**

El paso del tiempo es un factor necesario pero no suficiente para eliminar el lenguaje sexista porque existen numerosas resistencias para la utilización de un lenguaje inclusivo. Un ejemplo de estas resistencias, es que las profesiones y oficios siguen nombrándose mayoritariamente en masculino, excepto aquellas que se relacionan con el rol tradicional de las mujeres (enfermera, asistenta...). Esto se sigue haciendo a pesar de que la denominación en femenino y masculino no plantea problemas gramaticales.

El hecho de que “persiste esta masculinización aún sin apoyo gramatical ni legal es un rasgo indicativo del poder ideológico del sexism” (Secretaría Confederal de la

Mujer de CC.OO., 2010, p.26). Esto quiere decir que en algunos sectores de la población, sigue vigente una ideología sexista que identifica lo masculino con lo bueno, lo prestigioso... y por lo tanto, creen que estos atributos podrían perderse al feminizarse la profesión.

Ante este hecho, CC.OO. cree que es obligación de las Administraciones, instituciones y organizaciones más relevantes dar ejemplo y proporcionar alternativas al uso del lenguaje sexista que permitan *asegurar la eficacia comunicativa y adaptar la realidad lingüística a la realidad social y viceversa*.

3.2.3.2. *La importancia de utilizar un lenguaje igualitario en la negociación colectiva*

Una vez explicados los argumentos que se utilizan para no eliminar el lenguaje sexista, a continuación expondré qué importancia tiene, según la Secretaría Confederal de la Mujer (2010), la utilización del lenguaje no sexista en la negociación colectiva.

La negociación colectiva es el marco regulador de las relaciones laborales y por lo tanto puede ser una buena ocasión “para la introducción de medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad que aseguren el cumplimiento de la legislación laboral y, en la mayoría de los casos, mejoras substanciales...” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.32).

Así por ejemplo, el Convenio Colectivo que regula las relaciones entre la parte trabajadora y la parte empresarial, debería tener un lenguaje que no oculte, no discrimine y no excluya a las mujeres.

CC.OO. considera que una de las estrategias fundamentales para conseguir la igualdad de género en el ámbito laboral es la *utilización de un lenguaje inclusivo en la negociación colectiva*. En este sentido, en esta guía aparecen diferentes ejemplos de malas y buenas prácticas:

- Malas prácticas
 - Mantener la redacción en masculino durante todo el convenio e incluir una nota aclaratoria (generalmente al final) en la que se indica que el masculino engloba tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.
 - La denominación de categorías profesionales con un lenguaje sexista:

- Se indican las categorías en general en masculino pero se feminizan las categorías si los puestos son desempeñados por mujeres.
- Se indican las categorías en general en masculino pero se pone la doble forma para las categorías de puestos desempeñados por mujeres.
- Se indican las categorías superiores en masculino y se pone doble forma para las categorías de puestos medios o inferiores.
- La redacción en masculino de cláusulas o medidas que van dirigidas exclusivamente a mujeres.
- La denominación sólo en femenino o sólo en masculino de términos vinculados al parentesco (ej. suegros, yerno) o a roles sociales tradicionales (ej. viudas).

➤ Buenas prácticas

- Redactar el convenio utilizando fórmulas que contribuyan a representar de forma igualitaria a las trabajadoras y a los trabajadores.
 - La redacción solo puede quedar exclusivamente en femenino en los casos que por imperativo legal las medidas se refieran únicamente a las trabajadoras como destinatarias.
 - La redacción solo puede quedar exclusivamente en masculino en los casos en que por imperativo legal las medidas se refieran a los trabajadores varones como destinatarios.
- Incluir cláusulas que contengan alguna referencia expresa al papel de la utilización de un lenguaje no sexista como garante de igualdad en el ámbito laboral.
 - Cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a mujeres y hombres.
 - Expresar el compromiso explícito para la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la empresa e incorporar en este apartado una referencia expresa a la importancia de utilizar un lenguaje no sexista.
- Alternar las diferentes formas de expresión en las categorías laborales (nombres colectivos, barras, etc.) de forma que se evite una expresión androcéntrica y discriminatoria.

3.2.3.3. Razones y orientaciones para nombrar en masculino y en femenino en el ámbito sindical

CC.OO. se ha definido estatutariamente como un sindicato de mujeres y hombres y ha planteado en los Programas de Acción diferentes estrategias e iniciativas para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres entre las cuales se encuentra la utilización de un lenguaje inclusivo y por tanto, la eliminación del lenguaje sexista.

En los últimos años, la comunicación vía Internet ha adquirido una dimensión esencial dentro del sindicato. Y a pesar de que CC.OO. reconoce la importancia de los nuevos desarrollos tecnológicos para mejorar el trabajo y en la comunicación sindical, también es consciente de la existencia de brechas digitales¹⁷. A pesar de ello, en CC.OO. creen que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) ofrecen una gran oportunidad para construir nuevas formas comunicativas con lenguajes e imágenes que fomenten el equilibrio en las representaciones de los sexos y faciliten la accesibilidad a contenidos e informaciones sobre igualdad.

En este sentido, la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (2010), realiza las siguientes recomendaciones:

- Evitar los usos androcéntricos y sexistas en lenguaje e imágenes:
 - El uso del masculino falsamente genérico.
 - La invisibilización de las mujeres.
 - La masculinización de los referentes.
 - Las representaciones estereotipadas por sexos.
- Dar a conocer y usar las distintas alternativas, para que imágenes, contenidos y lenguaje de las Web respeten y comuniquen la igualdad de género:
 - Priorizar la representación equilibrada (paritaria) de mujeres y hombres en lenguaje, imágenes y representaciones icónicas.
 - Visibilizar el protagonismo de las mujeres.
- Facilitar el acceso a contenidos relacionados con la igualdad de género (p.63).

¹⁷ Por “brecha digital” se suele entender las desigualdades en el acceso y utilización en las TIC, que pueden darse a nivel global y a niveles internos a las sociedades, por razones de género, etnia, edad o socioeconómicos. La “brecha digital de género” refiere los obstáculos específicos en el acceso y uso de las TIC que afectan las mujeres, en comparación con hombres de su mismo grupo” (Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2010, p.61).

3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Desde la Secretaría de la Mujer de Aragón se han elaborado distintas guías orientativas para dar a conocer los distintos derechos que tienen los trabajadores y las trabajadoras para conciliar su vida personal, familiar y laboral.

No voy a reproducir los derechos y permisos recogidos en la normativa laboral y de Seguridad Social, que es, en principio lo que recogen estas guías, *simplemente me gustaría destacar el papel que desempeñan estas guías para favorecer que se conozca, de una manera sencilla toda su regulación y para que resulte más fácil su lectura.*

Sí que me gustaría resaltar, porque es la medida más novedosa, la recogida en el artículo 60 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) que establece un complemento en las pensiones contributivas, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. Este complemento consiste en el importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de la pensión un porcentaje determinado en función del número de hijos. En concreto, los porcentajes aplicables serían los siguientes:

- En caso de 2 hijos : 5%
- En caso de 3 hijos: 10%
- En caso de 4 o más hijos: 15%

Este es el único caso en el que se puede superar el límite máximo de la pensión establecida para ese año. En este caso, la suma de la pensión y el complemento no pueden rebasar dicho límite incrementado en un 50% del complemento asignado.

3.4. Violencia de género y derechos laborales

Comisiones Obreras señala que la violencia de género es un problema estructural y como consecuencia de ello:

“Su erradicación precisa de profundos cambios en la forma de socialización de las personas con actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral, introduciendo nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad entre mujeres y hombres, lo que exige el compromiso y actuación de los poderes públicos, las organizaciones políticas y sociales y la sociedad en su conjunto” (CC.OO. Aragón, 2016, p.3).

En este sentido, CC.OO. interviene en la erradicación de la violencia de género a través de la intervención sindical, la formación y la sensibilización.

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIG) ha supuesto un importante reconocimiento de derechos para mujeres trabajadoras que sufren violencia de género¹⁸. Para dar a conocer estos derechos a las mujeres trabajadoras así como a los delegados y las delegadas sindicales, gabinetes jurídicos y personas implicadas en la negociación colectiva, CC.OO. de Aragón ha elaborado una guía en la que presenta los distintos derechos que tienen las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género¹⁹.

3.4.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena

Para que las mujeres trabajadoras puedan acogerse a sus derechos como víctimas de violencia de género tienen que acreditar previamente ante el empresario tal situación. Existen dos maneras de hacerlo: mediante la orden de protección dictada por el juez o mediante el informe del Ministerio Fiscal cuando este indique que existen indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. Este informe es provisional hasta que se dicte la orden de protección (art. 23 de la LOMPIVG).

¹⁸ Hay que tener en cuenta que el artículo 1 de la LOMPIVG señala que la violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligadas a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

¹⁹ Para realizar este apartado he seguido la *Guía sindical sobre violencia de género*. Recuperada de http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc272782_Guia_Sindical_sobre_la_Vi

Las mujeres que trabajan por cuenta ajena víctimas de violencia de género pueden acogerse a los siguientes derechos:

a) Reducción de la jornada de trabajo

La Ley no establece por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo dejando su cuantificación en manos de la negociación colectiva: a través del Convenio Colectivo, en los acuerdos entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y los/as empresarios/as o en el acuerdo entre los/las empresarios/as y la trabajadora. Ahora bien, en caso de que no se llegue a ningún acuerdo a través de la negociación colectiva, “la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto reduce su jornada” (CC.OO. Aragón, 2016, p.18).

Esta medida conlleva la pérdida proporcional del salario lo que dificulta en gran medida la independencia económica de la mujer en unos momentos tan difíciles. Ante esta problemática CC.OO. lleva proponiendo, como medida complementaria de protección, “la necesidad de modificar el texto refundido de la LGSS, para reconocer como situación legal de desempleo, la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de violencia de género...” (CC.OO. Aragón, 2016, p.18).

b) Reordenación del tiempo de trabajo

Al igual que en la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo se tiene que establecer a través de la negociación colectiva y en caso de que no se llegue a un acuerdo, la trabajadora tiene derecho a decidir su reordenación teniendo en cuenta las distintas formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

c) Cambio de centro de trabajo

El artículo 40.4 del ET establece que la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá “derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo”. Además, en estos casos, la empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes que existen en dicho momento así como las que se produzcan en el futuro.

En cuanto al traslado, este tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Pasados estos meses, la trabajadora puede optar por volver a su antiguo puesto de trabajo o por continuar en el nuevo. En caso de que elija esta última opción, la empresa ya no tendrá la obligación de reservarle el puesto de trabajo anterior (art 40.4 ET).

Esta medida es muy eficaz para proteger a la mujer del agresor porque al facilitar el cambio del lugar de trabajo el agresor deja de tenerla localizada. Pero, para hacer efectivo este derecho es necesario que la empresa cuente con varios centros de trabajos y esto solo sucede en las grandes empresas.

d) Suspensión del contrato de trabajo

El artículo 45.1.n) del ET establece que el contrato de trabajo podrá suspenderse por “decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

Asimismo, el artículo 48.10 del ET señala que:

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En este caso, el puesto de trabajo debe ser reservado durante todo el periodo de suspensión.

Además, el artículo 267.b.2º de la LGSS señala que el periodo de suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género se considera como periodo legal de desempleo. Esto significa que las mujeres que se encuentran en esta situación tienen derecho a percibir prestación por desempleo.

Otras medidas de protección complementarias ante la suspensión del contrato por violencia de género son:

- El periodo de suspensión “tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave” (Art. 165.5 LGSS).
- El Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos tendrán en cuenta la condición de víctima de violencia de género a la hora de exigirle la realización de actuaciones dirigidas a su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad (Art. 300 LGSS).

e) Extinción del contrato de trabajo

El artículo 49.1.m) del ET establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse “por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

Al igual que en el caso de suspensión, según el artículo 267.1.a. 5º, la extinción del contrato, en los casos de víctimas de violencia de género, se considera periodo legal de desempleo.

La situación legal de desempleo, tanto en el caso de la suspensión como en el caso de la extinción del contrato de trabajo por ser víctima de violencia de género, ha de ser acreditada. El artículo 267.3.b) establece que para acreditar dicha situación hace falta una comunicación del jefe/a y la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto el informe del Ministerio Fiscal.

Según CC.OO., el derecho a suspender o extinguir el contrato de trabajo es de la trabajadora y por tanto no debería necesitar una comunicación del empresario o de la empresaria, sino que tendría que ser suficiente una comunicación escrita de la misma trabajadora dirigida al empresario o a la empresaria en la que exprese este deseo. El hecho de que se necesite una comunicación expresa del los jefes, puede dar lugar a que estos se nieguen a hacerla. En este caso, la trabajadora solo podrá solicitar la prestación de desempleo si adjudica la denuncia a la Inspección de Trabajo del incumplimiento del empresario/a (Secretaría Confederal de La mujer de CC.OO y Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO, 2006).

f) Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

El artículo 21.4 de la LOMPIVG señala que “las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda...”.

El hecho de que los Servicios de Salud acrediten dichas ausencias o faltas no supone ninguna novedad. Por lo contrario, sí es novedoso que los Servicios Sociales puedan determinar que las ausencias o retrasos son justificados”.

g) Despido

El artículo 52.d) del ET establece que no se computarán como faltas de trabajo a los efectos de despido por causas objetivas, “las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda”.

Asimismo, el artículo 55.5.b) del ET señala que será declarado nulo el despido de “las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral...”. Esto será de aplicación salvo que, según el artículo 55.5.c), se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género.

3.5. Prostitución

Para realizar este apartado he tenido en cuenta la “Guía informativa para las personas que ejercen la prostitución en Aragón” (2010) elaborada por la Mesa de Prostitución de Aragón de la cual forma parte, entre otras entidades, Comisiones Obreras de Aragón y la “Guía informativa para las personas que ejercen la prostitución en Sevilla, s.f.”.

La finalidad de estas guías es informar a las personas que ejercen la prostitución sobre los derechos y los recursos a los que pueden acceder, con independencia de su situación legal, dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Además, como la información que ofrecen estas guías sobre el tema de la prostitución me parecía escasa, he realizado una breve revisión de la regulación penal en esta materia.

3.5.1. Derechos constitucionales

Toda persona, con independencia de su situación administrativa en España, tiene reconocidos en la Constitución Española (artículo 14 y siguientes) y en los Tratados Internacionales los siguientes derechos (Mesa de Prostitución Aragón, 2010) (Mesa de Prostitución de Aragón y Mesa de Prostitución Sevilla, s.f.):

- *Derecho a la igualdad:* este derecho implica que todos y todas somos iguales ante la ley y por lo tanto queda prohibido cualquier acto discriminatorio basado en el sexo, raza, religión o por cualquier otra circunstancia personal.
- *Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica:* según este derecho Estado ha de luchar contra cualquier tipo de violencia, otorgando los medios necesarios para prevenir, actuar y reparar los efectos producidos cuando alguien vulnera este derecho. En este sentido, ninguna persona puede ser sometida a penas o tratos inhumanos o degradantes.
- *Derecho a la salud:* este derecho se garantiza a través del sistema de salud público.
 - Derecho a la asistencia sanitaria de emergencia: con independencia de la situación administrativa, en caso de emergencia se tiene derecho a

la asistencia sanitaria gratuita. Para poder acceder a este derecho no hace falta estar empadronada/o. Además, los menores de edad, tienen derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los/as españoles/as

- *Derecho a la libertad y a la seguridad:* en el caso de una detención la persona tiene derecho a ser puesta ante un/a juez/a en el menor plazo posible (antes de 72 horas); a ser informada de sus derechos y del motivo de la detención de modo que sea comprensible (puede tener un traductor); a tener un/a abogado/a; y, a no declarar.
- Derecho a la intimidad y a la propia imagen (art. 18 CE): este derecho incluye el derecho a la preservación de los datos personales. Esto supone que todas las personas que guardan información de este tipo no pueden divulgarla sin consentimiento y han de cancelarlos o modificarlos en caso de solicitud expresa. Asimismo, el derecho a la intimidad incluye los espacios físicos privados como el hogar y el bolso, los cuales no puede ser registrados sin orden judicial salvo cuando se trate de delitos vinculados a drogas o por asociación ilícita.
- Derecho a la educación: En España la escolarización es obligatoria y gratuita para todos los menores de 16 años, incluyendo aquellos cuyos progenitores no tengan permiso de residencia.
- Derecho al empadronamiento²⁰: todas las personas, estén o no legalizados, tienen derecho a inscribirse en el padrón municipal. Además, en el caso de los/as inmigrantes si no tienen una autorización de residencia permanente, es importante que renueven el empadronamiento cada dos años para que no caduque la inscripción y con ella los derechos adquiridos. El estar inscrito/a en el padrón municipal sirve, entre otras cosas para.
 - Conocer la escuela a la que le corresponde ir a nuestros/as hijos/as.
 - Conocer el centro de salud al que debemos acudir.
 - Conocer y tener acceso a los servicios de competencia local.
 - Solicitar un informe sobre disponibilidad de vivienda adecuada para la reagrupación familiar y la documentación de menores.

²⁰ Ver Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales.

- Obtener el informe de inserción necesario para la autorización de residencia temporal por arraigo social.

3.5.2. Regulación penal

Además de la información suministrada por las guías y de la documentación examinada en la realización de las prácticas, me gustaría destacar lo siguiente:

La reforma de 1995 del Código Penal español en materia de prostitución se materializó con la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que ha continuado vigente hasta de la reciente reforma del Código Penal en la cual se publicó la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Las modificaciones introdujeron la *despenalización de la prostitución*. Desde 1995 se han castigado como delitos la persuasión, promoción, favorecimiento o facilitación de la prostitución de menores y personas incapacitadas con una pena de 1 a 4 años de prisión y multa de 12 a 24 meses, recogiendo un agravamiento de la misma para el caso en el que el sujeto activo fuera una autoridad pública, agente de esta o funcionario público. En este caso, además de imponerse la pena de prisión en su mitad superior se imputaba la inhabilitación absoluta de 6 y 12 años (art. 187).

También se consideraba delito la prostitución ejercida de manera coactiva empleando violencia o engaño, o aprovechándose de una situación de superioridad o necesidad, de una persona mayor de edad. En este caso se castigaba con una pena de entre 2 a 4 años de prisión y multa de 12 a 24 meses. Dicha pena se vería agravada en caso de que las víctimas fueran menores o incapaces, y supondría la inhabilitación absoluta de 6 a 12 años cuando los que realizaran esa conducta lo hicieran aprovechándose de su condición de autoridad pública, agente de estas o funcionario público²¹ (artículo 188). Por consiguiente, en 1995, *ni la prostitución libre ni el proxenetismo fueron considerados como delitos*.

Estas reformas recibieron críticas pues el Código Penal solo consideraba como delito el proxenetismo obligado, lo que se había traducido en un aumento de la prostitución hasta situar a España en uno de los países del mundo con mayor turismo

²¹ Poyatos, G. (2012), Resurgir de las normas locales para reprimir el ejercicio de la prostitución en las calles: la ordenanza de “civismo” de Barcelona modificada, el 17 de agosto de 2012, *Jurisdicción Social*, (124), 57-71.

sexual. Debido a estas presiones, en 2003 se realizó una nueva reforma que *sancionó el proxenetismo en todas sus vertientes* (consentido o no), incluyendo así la modalidad de lucro a través de la explotación de la prostitución de una persona ejercida de forma voluntaria, es decir, con el consentimiento de la misma²².

Cabe destacar que el Código Penal (1995) también recogía como delito en su artículo 177. bis la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, entendiendo por este concepto la captación, traslado, transporte o alojamiento de personas mediante el uso de la violencia, engaño, intimidación o el abuso de una situación de superioridad, vulnerabilidad o necesidad de la víctima, siendo castigada esta conducta con una pena de 5 a 8 años de prisión. En estas circunstancias, el consentimiento de la víctima se consideraba irrelevante y en el caso de que la víctima fuera menor de edad, se consideraba trata aún sin el empleo de medios violentos o engañosos.

Ninguna normativa posterior estableció ninguna prohibición del ofrecimiento o la compra de servicios sexuales, *luego la prostitución no constituye una actividad ilegal en España* (siempre que sea ejercida por una persona adulta y por voluntad propia). Esto significa que existía un vacío legal que era complementado por las ordenanzas municipales que regulaban la prostitución dentro de las competencias de convivencia, salud pública (prohibiciones en las vías públicas), protección de espacios dedicados a menores, orden público, etc.²³

La reciente reforma del Código Penal mediante la Ley Orgánica 1/2015, afecta a los delitos relacionados con la prostitución, en varios aspectos, de los que me gustaría destacar los siguientes:

La redacción de los artículos 187 y 188 (cuyo contenido ha sido intercambiado, pasando ahora a tratar el primero sobre proxenetismo y prostitución forzada en adultos, y el segundo sobre prostitución de menores e incapaces) sufrió algunos cambios durante el proceso hasta que fue promulgada la ley. En un primer momento, en *el artículo 187* se decide aumentar la pena máxima de prisión hasta 5 años en caso de prostitución forzada mediante el uso de violencia, engaño o intimidación, o abusando de una situación de vulnerabilidad, necesidad o superioridad, y se elimina el concepto de “explotación sexual” de una persona en el supuesto de proxenetismo, *prohibiendo así*

²² Serra Cristóbal, R., (coord.) (2007), *Prostitución y trata. Marco jurídico y régimen de derechos*, Valencia: Tirant lo Blanch, especialmente p. 23 y ss

²³ Gracia Retortillo, R. (2008), Convivencia ciudadana, prostitución y potestad sancionadora municipal. El caso de Barcelona, *Cuadernos de derecho local*, (17), 99-133.

cualquier forma de beneficio económico a costa de una persona que ejerce la prostitución. Ahora bien, se añadían dos requisitos fundamentales para que el proxenetismo sea penado con la cárcel, que en la práctica son muy complicados de demostrar, lo que supone la legalización del proxenetismo y la cobertura legal de los burdeles. Así, las mujeres que ejercen la prostitución, *o bien deben demostrar que lo hacen por hallarse en una situación de dependencia personal y económica, o bien que les son impuestas condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas para su ejercicio.*

Además, se eliminan los apartados donde se agravaban las penas de 4 hasta 6 años en caso de que la víctima fuera menor o incapaz, y de 5 hasta 10 años si fuera menor de 13 años.

Con el texto proyectado se dejaba a las mujeres en situación de vulnerabilidad absoluta ya que deberían demostrar esa situación de dependencia económica y personal, o que se les hubiese impuesto esas condiciones "gravosas, desproporcionadas o abusivas" en el ejercicio de la prostitución. Esto fue ampliamente criticado²⁴.

Finalmente, en el texto aprobado se decide mantener estas variaciones, pero reincorporando la referencia a la "explotación sexual" de la prostitución en el delito de proxenetismo, con la finalidad de armonizar este supuesto a la legislación europea²⁵.

Cabe señalar que la inclusión de los dos requisitos para condenar el proxenetismo se debe a la intención de perseguir de forma más eficaz a las personas que se lucran explotando la prostitución ajena, pues el Tribunal Supremo exigió la especificación de unos requisitos para diferenciar esta situación de otras, facilitando así su persecución penal.

En relación al *artículo 188*, en su primera redacción, se sustituye el concepto de incapaz por el de persona con discapacidad para referirse a la prohibición de la prostitución de estas personas y de los menores, y se incorpora el supuesto de lucro y de explotación de un menor o discapacitado en armonía con la modificación de esta denominación en todo el ordenamiento jurídico. Además, se añade un párrafo donde se señala que en caso de que la víctima sea menor de 16 años las penas se agravan, siendo

²⁴ Véase Asociación THEMIS (2012) <http://www.mujeresjuristasthemis.org/documentos-themis/category/15-penal>

²⁵ Se incorporan al ordenamiento jurídico español la siguiente legislación europea: Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, del 25 de octubre de 2007; Directiva 2004/81/CE del Consejo de Europa, del 29 de abril de 2004, relativa a la expedición de permisos de residencia a nacionales de terceros países víctimas de trata con fines de explotación sexual; Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de febrero de 2010, sobre la prevención de la trata de seres humanos.

de 4 a 8 años de prisión y una multa de entre 12 y 24 meses. También se incluye un apartado donde se expone que en caso de cometerse dichos actos con violencia o intimidación sobre una víctima menor de 16 años, se impondrá, aparte de las multas, la pena de 5 a 10 años de prisión, y en el resto de casos, una pena de 4 a 6 años de prisión.

Otro apartado nuevo indica que se impondrán las penas superiores cuando: la víctima sea especialmente vulnerable por motivos de edad, discapacidad, enfermedad o situación; cuando el responsable del delito se aproveche de una relación de superioridad o parentesco con respecto a la víctima; cuando el que cometa el delito lo haga aprovechándose de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público imponiéndose además de la pena de prisión una pena de inhabilitación de entre 6 y 12 años; cuando el culpable ponga en riesgo la vida o salud de la víctima; cuando los hechos sean cometidos por dos o más personas, y cuando el culpable pertenezca a una organización dedicada a tal actividad.

Además, se disminuye la pena en caso de solicitud de una relación sexual con un menor o discapacitado a cambio de remuneración, pasando a ser de entre 1 a 4 años de prisión, y en caso de que la víctima fuera menor de 16 años, una de 2 a 6 años de cárcel.

En la redacción final de este artículo, se mantuvieron todos los cambios introducidos, añadiendo, además, el agravamiento de la pena del delito en lo relativo a la prostitución de menores o discapacitados, que queda ahora *entre 2 y 5 años* de cárcel²⁶.

En cuanto al **artículo 189**, se realiza una nueva redacción del apartado 1.b) donde se sustituye la frase “por cualquier medio de material pornográfico” por la de “por cualquier medio de pornografía infantil”, detallando a continuación una serie de supuestos de lo que se considera pornografía infantil: imágenes realistas o materiales que representen de forma visual a personas que sean o parezcan menores o discapacitados participando en conductas sexuales o genitales de menores o discapacitados con fines sexuales.

También, se modifica el apartado 3, que pasa a numerarse como 2, en el que se añade a lo ya expuesto que se condenarán con penas de entre 5 y 9 años de prisión los actos del 189.1 cuando se utilicen menores de 16 años (y no de 13); cuando el material pornográfico sea de relevancia; cuando el autor del delito ponga en peligro la vida de la víctima y cuando sea un delito reincidente.

²⁶ Lara Bailo, N. (2015) *La percepción de prostitución y la violencia de género por las prostitutas de la ciudad de Zaragoza*, Universidad de Zaragoza, p. 60

Además, se incluye un nuevo apartado 3 (quedando el antiguo eliminado) donde se indica que si los actos del apartado 1 son realizados con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado.

Asimismo, el apartado 4 es sustituido en su redacción y pasa a condonar con penas de 6 meses a 2 años a las personas que asistan a espectáculos pornográficos de menores o discapacitados, y el apartado 5 (cuya redacción anterior pasa a estar en el 6) toma lo escrito del antiguo artículo 2 añadiendo al delito el supuesto de que una persona “adquiera” además de que “posea” material pornográfico para uso propio, y el hecho de acceder a pornografía infantil a través de las nuevas tecnologías. Por último, se añaden dos nuevos apartados 7 (se elimina el anterior) y 8 sobre la labor del Ministerio Fiscal y los Tribunales.

Teniendo en cuenta toda la reforma, se observa que las modificaciones del nuevo Código Penal traen una serie de consecuencias importantes. En relación a los delitos efectuados contra menores o discapacitados, con el fin de adecuar el ordenamiento jurídico español a los convenios europeos acordados, *se eleva la edad de consentimiento sexual* de 13 a 16 años, de tal forma que se condena la realización de actos sexuales con menores, salvo que sean consentidas con otra persona similar en edad y madurez, protegiendo así a un mayor número de jóvenes en comparación con el código anterior. Además, se endurecen las penas en los casos de abusos sexuales, pornografía infantil y explotación sexual. En concreto, según el artículo 183bis, se tipifica expresamente la conducta de forzar a un menor de 16 a presenciar abusos sexuales con penas de entre 1 y 3 años de prisión. A su vez, el artículo 183ter sanciona, aparte de a quien concierte un encuentro con un menor de 16 años para cometer los delitos de los artículos 183 y 189, al que, mediante medios tecnológicos, contacte con un menor de 16 años para que le envíe material pornográfico o le enseñe imágenes pornográficas de menores, con una pena de prisión de entre 6 meses a dos años²⁷

También se contempla, en relación al artículo 189, un especial castigo de la pornografía infantil, que no solo incluye los materiales que representen a menores o discapacitados en conductas sexuales, sino también imágenes realistas de menores participando en ellas, aunque no reflejen una situación real. Además, se intensifica la lucha contra la pornografía de menores al condonar el mero hecho de adquirirla o usarla, o incluso el de asistir a actos pornográficos donde participen menores o discapacitados,

²⁷ Sigo a Aguado Correa, T. (2015). La prostitución infantil en el proyecto de reforma del Código Penal, *Revista electrónica de ciencia penal y criminología*, p. 243 y ss

limitando y concretando todo tipo de delitos que puedan provocar un perjuicio a dichas víctimas.

Respecto a los delitos relativos a la explotación sexual de menores y la prostitución, se establece una separación más clara entre aquellas conductas cuya víctima es un adulto, de aquellas que afectan a menores o discapacitados, y se elevan las penas con la finalidad de proteger especialmente a estos últimos. En el caso del artículo 188, la prostitución de menores y discapacitados aumenta su pena mínima de 1 a 2 años, y se agrava la máxima en el caso de menores de 16 años pasando de 6 a 8 años. Para los crímenes de prostitución forzada de adultos del artículo 187, se incrementa la pena máxima hasta 5 años, y se sanciona de forma separada el lucro a costa de la prostitución de otra persona cuando se produzcan una serie de conductas que evidencien una situación de explotación. De esta forma, *el delito de proxenetismo no se sanciona en todos los casos donde una persona obtenga beneficios económicos de la prostitución de otra, sino que se limita únicamente a cuando el proxeneta explote directamente a la víctima, es decir, que se aproveche de la situación vulnerable de la prostituta o imponga a esta unas condiciones “gravosas, desproporcionadas o abusivas”*. Este último requisito se realiza en base a una *regulación del ejercicio de la prostitución proporcionada o no abusiva*” que actualmente no existe y resultaría inadmisible.

Además, es conveniente mencionar la según el artículo 36.11 de Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana, se consideran infracciones graves *la solicitud o aceptación de servicios sexuales a cambio de remuneración por parte del demandante de estos* (es decir, del cliente), *en zonas consideradas de tránsito público próximas a menores, centros educativos, parques o que pongan en peligro la circulación de vehículos*. De acuerdo con el artículo 39.1 de la misma ley, las sanciones previstas para este tipo de faltas serán multas de entre 601€ y 30.000€ según su grado, correspondiendo una multa de 601€ a 10.400€ para el grado mínimo (comisión de una infracción, según el artículo 33.2), una multa de 10.401 a 20.200€ para el grado medio (cuando se reincida en la comisión de la infracción, se emplee violencia, se lleve a cabo con el rostro cubierto o se utilice a menores o discapacitados, según el artículo 33.2), y una multa de 20.201€ hasta 30.000€ para el grado máximo (cuando los hechos tengan una gravedad especial en función del número y el tipo de circunstancias concurrentes, según el artículo 33.2). Dichas multas podrán ser acompañadas de otras sanciones como la retirada de armas, el cierre de fábricas, etc., tal y como establece el artículo 39.2.

Por lo tanto, esta nueva normativa *sanciona a los clientes* (incluso a los potenciales, puesto que la mera solicitud de un servicio sexual ya supone la comisión de la infracción) de servicios de prostitución en la vía pública cuando la solicitud o aceptación del ofrecimiento tenga lugar en las inmediaciones de lugares frecuentados por menores o que puedan generar riesgo para la seguridad vial.

Por su parte, la persona que ejerza tal actividad en los mencionados lugares, tras ignorar el preceptivo requerimiento de los agentes de la autoridad para que cambie de lugar de ejercicio, podrá ser sancionada por desobediencia a la autoridad.

El resultado de estas medidas se limita a reducir o eliminar la demanda de servicios sexuales en el espacio público (o incluso la oferta si es reincidente). Es decir, en la práctica estas medidas, a pesar de que no supongan multas para las prostitutas, no les permiten seguir con su medio de vida en dichas circunstancias, pero tampoco sirven para eliminar la prostitución, pues hay otras modalidades de practicarla como es en locales o en clubes. De esta forma, no se consigue otro objetivo que la desaparición de las calles tanto de las prostitutas como de sus clientes para mejorar la imagen de la ciudad, responder a ciertas protestas vecinales y alejar la prostitución de la vista de los menores. Es decir, *esta medida beneficia al Estado y a los dueños de los clubs de alterne al no dejar otra salida que la reclusión de las prostitutas en estos establecimientos, pero perjudica a las prostitutas, ya que facilita que sean explotadas a manos de los/las empresarios/as y complica las condiciones para que ejerzan libremente haciendo su situación más vulnerable*. A pesar de esto, no se hace nada para contrarrestar ese empeoramiento de su situación con ayudas para mejorarla o salir de la prostitución, que se supone que con eso quiere acabar esta normativa. Parece, entonces, que no es una solución eficaz, sino un parche para un fenómeno que engloba una problemática mayor que su visibilidad de forma pública.

3.5.3. Sistema de salud en Aragón

En cuanto al sistema de salud pública es importante conocer en primer lugar, que cuenta con prestaciones de carácter universal (todo tipo de enfermedades) y en segundo lugar, que para acceder a dichas prestaciones basta con estar empadronada/o. Además, es importante que sepan que tienen derecho a estar informadas/os en todo momento de la intervención que están recibiendo y a partir de esta información, decidir sobre el tratamiento (Mesa de Prostitución de Aragón, 2010).

Asimismo, tienen derecho a la privacidad y confidencialidad, a la elección del especialista y a solicitar un intérprete en los centros de atención primaria (Mesa de Prostitución de Aragón, 2010).

Para poder acceder al sistema de salud es importante solicitar la tarjeta sanitaria en el centro ambulatorio que corresponda según el empadronamiento. La tarjeta sanitaria servirá para:

- Acceder al médico de forma gratuita.
- Obtener las recetas para las medicaciones.
- Hacer revisiones periódicas.

Además de los Centros de Atención Primaria, en caso de urgencia se puede acudir a los servicios de urgencia de los hospitales públicos en los cuales se presta atención gratuita independientemente de la situación administrativa.

Estas guías señalan que aunque algunos de los problemas de salud se pueden solventar modificando los malos hábitos (beber más agua, fumar menos...), en ocasiones es conveniente acudir a los y las profesionales sanitarios.

En concreto, la guía elaborada por la Mesa de Prostitución de Aragón (2010) señala que se debe acudir al personal sanitario cuando aparezcan algunos de los signos indicados a continuación ya que pueden reflejar algún tipo de infección de transmisión sexual

- Cambio en la cantidad o calidad del flujo vaginal y/o anal.
- Dolor en el bajo vientre.
- Dolor en la penetración.
- Ardor y/o picores al orinar.
- Granos, verrugas o ampollas alrededor de la vagina, ano o boca.
- Infección de garganta.
- Alguna lesión en la piel.

Además, es importante saber que se puede pedir cita previa para realizar diferentes pruebas así como para pedir asesoramiento sobre planificación familiar. (Mesa de Prostitución Aragón, 2010).

3.5.4. Prácticas que mejoran nuestra salud

Como he adelantado en el apartado anterior, en la guía elaborada por la Mesa de Prostitución de Aragón (2010) vienen explicadas algunas prácticas que nosotras/os podemos realizar para mejorar nuestra salud. Entre ellas podemos llevar a cabo las siguientes

- Utilizar siempre preservativo porque la familiaridad y el amor no previenen de las enfermedades de transmisión sexual.
- Sí se rompe el preservativo o no se utiliza, se puede ir a urgencias a tomar la Profilaxis Post Exposición al VIH. Es un tratamiento que dura 28 días, recomendado para prácticas de alto riesgo.
- Darle importancia a la comida, sobre todo al desayuno.
- Beber agua porque aumenta la cantidad de orina favoreciendo la eliminación de toxinas.
- Aprender a querer nuestro cuerpo y sacarle partido sin obsesiones (silicona, inyecciones de ácidos...) que conllevan estrés y dependencia y resultan nocivas.
- Proteger la flora bacteriana de la vagina para evitar infecciones. Para no romper el equilibrio es importante evitar el uso frecuente de jabones y productos y la introducción de esponjas durante la menstruación.
- No hay que cepillarse los dientes ni utilizar hilo dental antes o después de practicar sexo oral porque abrimos microheridas en la boca que son la puerta de entrada de posibles infecciones.
- En caso de realizar sexo anal, es importante utilizar siempre preservativo y lubricantes hidrosolubles para evitar cualquier tipo de infección.
- Realizar revisiones ginecológicas.
- No dejar que el miedo nos paralice. Ante cualquier temor o duda es importante acercarse a pedir ayuda.

4. Convenio Colectivo

Comisiones Obreras Aragón sí que posee Convenio Colectivo²⁸ pero hay que tener en cuenta que este Convenio no afecta a todos los que trabajan en las instalaciones del sindicato. En concreto, este Convenio solo afecta a los/las trabajadores/as asalariados/as de CC.OO. En este sentido, el art. 2 del Convenio establece que “el presente Convenio afectará a todos los trabajadores que durante su vigencia, presten sus *servicios bajo la dependencia orgánica y por cuenta de Comisiones Obreras de Aragón*”. Por lo contrario, todos los trabajadores que son “liberados” de otras empresas se regirán por los correspondientes Convenios Colectivos de sus empresas. Este es el caso de nuestra tutora de prácticas (la encargada del la Secretaría de Igualdad) que al ser liberada del SALUD se rige por el Convenio Colectivo del SALUD y no por el de CC.OO.

En cuanto a las medidas de igualdad este Convenio Colectivo contempla las siguientes:

El art. 11 establece que “en los supuestos de nuevas contrataciones y de ascensos, la valoración de los candidatos se realizará con *criterios estrictamente profesionales*”.

Este artículo me parece relevante porque aunque no hace explícitamente referencia a medidas de igualdad sí que deja entrever que tanto en las contrataciones como en los ascensos, no debe haber discriminación.

El art. 17.1 establece que “el inicio de la jornada laboral es a las 9 horas. Excepcionalmente, y previa petición de los afectados, se considerará el inicio de la jornada laboral a las 9,30 horas, siempre y cuando la mencionada petición sea como consecuencia de la coincidencia con el horario escolar de los menores encomendados a su cargo”.

Esta medida puede considerarse una medida de igualdad ya que permite la conciliación de la vida familiar y laboral. A pesar de ello, me parece una medida escasa teniendo en cuenta que la mayoría de los/as niños/as comienzan el colegio a las 9,00 o 9,30 horas. Además, solo va dirigida a las personas que tengan menores encomendados a su cargo olvidándose por completo de todas aquellas personas que tienen otras obligaciones personales (conciliación de la vida personal y laboral).

²⁸ El Convenio Colectivo tiene una duración de 3 años: del 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2016.

Asimismo, se establece que el horario para el personal Administrativo y de oficio a jornada completa o superior al 85% de la U.S de CC.OO. de Aragón, cuya relación contractual no derive de convenios de colaboración u de otros acuerdos con otras entidades o administraciones públicas, es de dos turnos rotativos y quedaría de la siguiente manera:

El horario será el siguiente:

1º Turno:
(de lunes y miércoles):

- Por la mañana de 9 a 14,15 h.
- Por la tarde de 16 a 20 h.

(martes y jueves):

- Por la mañana de 9 a 15,15 h.

2º Turno:
(lunes y miércoles):

- Por la mañana de 9 a 15,15 h.

(martes y jueves):

- Por la mañana de 9 a 14,15 h.
- Por la tarde de 16 a 20 h.

(viernes)

- Jornada de mañana de 9 a 15,15 h.

La jornada durante los meses de Julio y Agosto será:

- Julio y Agosto de 9 a 15,15 horas.
- Durante el mes de Julio se establecerán turnos de dos personas por las tardes.
- Las horas de los turnos del mes de julio pasarán a computarse como exceso de jornada.

En cuanto al personal con jornada a tiempo parcial inferior al 85%, el mismo art. 17 establece que “tendrá como referencia el horario de 9 a 13,15 y de 16 a 20 horas”.

En mi opinión, con estos horarios es bastante difícil poder conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar, concretamente con el cuidado de los/as hijos/as. Creo que para que esto fuera posible no debería haber tanto descanso entre turno y turno.

El art. 31 dentro de la clasificación que hace de las faltas, establece como faltas muy graves:

- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los responsables, compañeros o subordinados.

- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a.

Aunque estas faltas no van dirigidas específicamente a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, creo que son importantes para dicho fin porque los casos de discriminación por razón de sexo y el abuso sexual se producen mayoritariamente en mujeres.

El art. 35 establece que “las trabajadoras tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, cuando este sea peligroso para la salud de la madre y/o feto”.

Esta medida de igualdad me parece fundamental porque fomenta la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y evita la discriminación por razón de sexo (despidos). A pesar de ello, no hay que olvidar que esta medida es una réplica de lo que dice el ET.

Una vez leído y analizado el Convenio decir que las medidas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres me parecen escasas por no decir inexistentes. Además, he podido comprobar que en muchos párrafos del Convenio se utiliza un lenguaje sexista.

Por todo ello, creo que este Convenio necesita una renovación y para que el nuevo Convenio sea mejor en lo que a medidas de igualdad se refiere, creo que el personal que lo elabora debería estar formado en relaciones de género.

3. Plan de Igualdad de Oportunidades

CC.OO. Aragón aún no cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades pero según me ha contado mi tutora de prácticas, están trabajando en ello y esperan tenerlo para el próximo año.

A pesar de que no tienen un Plan propio, hay que decir que el sindicato participa activamente en la elaboración de otros Planes de Igualdad para aquellas empresas en las que tiene representación sindical. Esta participación se realiza a través de los/as delegados/as que tienen en las diferentes empresas, a los cuales forman en igualdad.

Además, desde la Secretaría de la Mujer y desde las demás secretarías se han ido elaborando documentos específicos para favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres en los diferentes ámbitos (laboral, salud, cultura, etc.). Estos documentos son

fundamentales para que los/as delegados/as de prevención fomenten la igualdad de oportunidades dentro de las empresas y eviten que se produzcan discriminaciones por razón de género.

4. Políticas de promoción profesional y su aplicación por sexo

Tal como he señalado al principio de este trabajo, uno de los principios fundamentales de la CS de CC.OO. es impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por razón de género. Para conseguirlo, el Consejo Confederal de CC.OO. (2013) propone los siguientes objetivos:

- a) Incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical.
- b) Promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.
- c) Remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y órganos de dirección del sindicato.

En cuanto al primer objetivo, por lo que he podido ver en las prácticas, creo que CC.OO. Zaragoza sí que intenta incorporar la perspectiva de género en las distintas actuaciones, documentos... que lleva a cabo. Además, a través de la Secretaría de Igualdad se realizan diferentes acciones específicas (conferencias, informes, notas de prensa...) para promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación. No obstante, creo que al sindicato aún le queda un largo recorrido hasta conseguir incorporar la igualdad de género en todas sus actuaciones.

El segundo objetivo se trabaja en CC.OO. Zaragoza a través de diferentes documentos como por ejemplo: Convenios Colectivos, Planes de Igualdad, Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, guías de actuación, etc. A través de estos documentos y con ayuda de los/as delegados/as de prevención, CC.OO. Zaragoza intenta mejorar las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en numerosas empresas. A pesar de ello, según me ha contado la tutora de prácticas, la negociación de estos documentos es difícil y muchas veces no se puede incluir en los mismos todas las medidas que serían deseables para mejorar las condiciones del personal en general, y de las mujeres en específico.

Por último, en cuanto al tercer objetivo, en los Estatutos de CC.OO. (2014) viene señalado que:

Para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de hombres o mujeres sea inferior al 30%, incorporarán como mínimo un número de hombres o mujeres proporcional al mismo número de afiliados y afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% (Consejo Confederal de CC.OO., 2013, p.20).

En este mismo sentido, se señala que “en aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación, las candidaturas guardarán la proporción 60/40% para cada uno de los géneros” (Consejo Confederal de CC.OO., 2013, p.20).

Estas acciones positivas no se aplican en los congresos y/o asambleas congresuales de primer nivel, en las cuales el número de hombres y mujeres que integran las candidaturas es proporcional a la afiliación de cada sexo en la circunscripción congresual correspondiente.

En cuanto a la ubicación en las listas de los candidatos/as se establece que (Consejo Confederal de CC.OO, 2013):

- Cuando la afiliación de alguno de los sexos sea inferior al 30% las candidaturas se elaborarán garantizando la alternancia de mujeres y hombres.
- Cuando la afiliación de alguno de los sexos sea igual o superior al 30% las candidaturas se elaborarán en cremallera. En caso de que la proporción planteada en la candidatura sea inferior al 50% para alguno de los sexos, se elaborara la candidatura en cremallera desde la primera posición hasta donde sea posible.

Todas estas medidas constituyen acciones positivas que sirven para que las mujeres, que siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de dirección, tengan las mismas oportunidades que los hombres para promocionar dentro del mercado laboral. Pero, a pesar de su establecimiento todavía hay casos dentro del sindicato, como el de la

Comisión Ejecutiva de CC.OO. Aragón, en los que la medida del 40/60% no se cumple. Además, en este caso las secretarías ocupadas por las mujeres son: la secretaría de comunicación e institucional, la secretaría de igualdad e internacional y la secretaría de intervención social. A través de esta información quiero mostrar que *aún cuando las mujeres ocupan puestos de dirección siguen persistiendo los estereotipos de género que hacen que las mismas ocupen trabajos asociados a los roles femeninos tradicionales.*

5. Existencia o no del protocolo contra el acoso sexual

Comisiones Obreras Aragón no cuenta con un protocolo propio para actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Sin embargo, ha redactado algunos documentos cómo por ejemplo, “Mujer salud y trabajo, 2013” y “Mujer, trabajo y salud, 2015”, en los cuales se aborda el tema del acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos específicos para las mujeres dentro del ámbito laboral²⁹.

Estas guías pretenden servir por un lado, a los/as delegados/as de prevención para que estos/as sepan en qué consiste este tipo de acoso y así poder prevenir y actuar cuando se produzca y por otro lado, a las mujeres en general, para que sepan identificar cuando están siendo acosadas y cómo pueden actuar ante el acoso.

²⁹ Ver el apartado 3.1.3. de este trabajo.

6. Memoria de prácticas

6.2. Datos generales de la alumna y de la institución

Nombre: Elena Luminita Tanase NIE: X8341587Q Edad: 22 años Tfno.: 664003622 Dirección email: elenaluminita19@gmail.com	Nombre: Comisiones Obreras de Aragón Dirección: P ^a de la Constitución, nº 12, 50008 Tfno.: 619282366 Dirección email: dizana@aragon.CC.OO..es
--	--

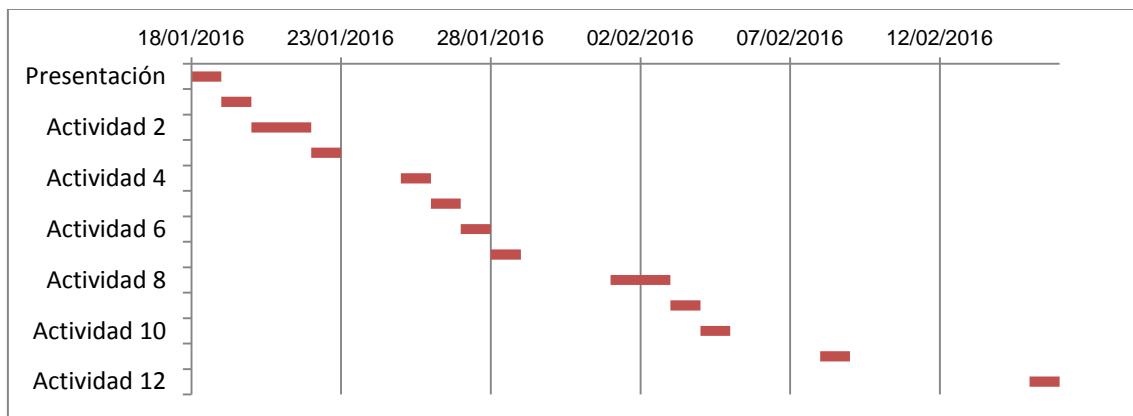
Calendario y horario de prácticas

Fecha de inicio: 18/01/2016

Fecha de finalización: 03/02/2016

Horario de realización de la práctica: de 10:00 a 13:30 horas

6.3. Cronograma



Presentación

Día: 18 de Enero de 2016

Duración: 3 horas y media (10:00-13:30)

Hoy ha sido el primer día de prácticas así que yo junto a mi compañera Christine hemos ido a conocer a la que iba a ser nuestra tutora de prácticas dentro del sindicato de Comisiones Obreras Aragón.

Después de realizar unas breves presentaciones, Delia nos agradeció que escogiéramos CC.OO. para realizar las prácticas y nos preguntó cuál fue el motivo de nuestra elección a lo que yo le dije que era lo que nos habían asignado. Además, le comentamos que no conocíamos el sindicato ni la función que realizaba pero pensábamos que iba más relacionado con el mundo laboral. En este sentido, nos comentó que la función del sindicato es mucho más amplia que apoyar a los/as trabajadores/as en las dificultades que encuentran a la hora de desempeñar sus profesiones.

Para solventar nuestras dudas Delia nos fue contando cómo se organiza el sindicato en diferentes federaciones, fundaciones y secretarías. Asimismo, nos explicó que ella es la encargada de la Secretaría de Igualdad (antes llamada Secretaría de la Mujer) y cómo había llegado a ese puesto.

Para explicarnos él porque trabaja dentro del sindicato nos contó que ella es delegada de un Centro de Salud en Alcañiz y que la habían liberado para realizar sus horas dentro del sindicato. A raíz de esto, nos explicó que son los/as delegados/as, como uno llega a ser delegado/a, cuáles son sus funciones... También, nos contó como CC.OO. forma y apoya a los/as delegados/as para que defiendan lo mejor posible los derechos de los/as trabajadores/as dentro de las empresas.

A continuación, nos explicó que la Secretaría de Igualdad colabora con la Coordinadora de Organizaciones Feministas, con el Observatorio de Violencia y con la Mesa de Trata y Prostitución. Respecto a la Mesa de Trata y Prostitución nos comentó que está conformada por CC.OO., UGT, Médicos del Mundo, Fogaral y SOS Racismo. Además, nos explicó que tendrían próximamente una reunión en la que hablarían sobre la posibilidad de implantar un protocolo de atención a las víctimas de trata. Con este protocolo se pretende que primen los derechos personales de las mujeres antes que su situación como inmigrantes en España. Delia nos comentó que en la actualidad al hacer una redada lo primero que se hace es mirar si están en España de forma irregular y

después miran si son víctimas de trata de blancas. Además, la ley nacional no contempla a las mujeres víctimas de trata como víctimas de violencia de género lo que conlleva menor protección.

Después, nos habló sobre el colectivo LGTBI y como en todos los Planes de Igualdad se olvidan de los derechos de este colectivo. Además, nos comentó que solo las empresas con más de 250 trabajadores estaban obligadas a realizar Planes de Igualdad pero no están obligadas a registrarlos³⁰.

También, nos explicó qué son los Convenios Colectivos y cómo se negocian entre la empresa y los/as representantes/as de los/as trabajadores/as. Asimismo, nos dijo que en caso de discrepancias se puede acudir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Finalmente, nos comentó que tienen un centro de formación y empleo para la población en general llamado ARAFOREM³¹ y además cuentan con un centro de formación y empleo para trabajadores extranjeros llamado CITE³². Nos dijo que la crisis ha empeorado la calidad de los servicios que se dan en estos centros y que ya no están tan especializados como antes. A pesar de ello, nos comentó que seguían funcionando bien y que iríamos a visitarlos uno de estos días.

Actividad 1: Lectura y comentario sobre el informe de CC.OO. “La mujer en Aragón 2014”

Día: 19 de Enero de 2016

Duración: 3,5 horas (10:00-13:30)

Hoy hemos leído el informe que realiza el Gabinete Técnico de CC.OO. Aragón para conocer un poco la situación en la que se encuentran las mujeres españolas y aragonesas en relación a distintos ámbitos relacionados con el mercado de trabajo.

Una vez leído el informe hemos llegado a la conclusión de que la crisis no solo ha destruido numerosos puestos de trabajo sino que ha generado unas condiciones de trabajo muy precarias. Pero, a pesar de que la crisis ha afectado en gran medida a toda la

³⁰ A este respecto, la profesora Lourdes Fraguas en la asignatura “la relación contractual de las mujeres y la negociación colectiva” nos comentó que si que hay obligatoriedad de registrar los Planes de Igualdad pero siguen habiendo muchos sin registrar.

³¹ Ver <http://www.araforem.net/>

³² Ver <http://www.ccooaragoncrite.com/servicios.asp>

población (la mayor parte de empleo destruido ha sido masculino), el informe muestra que siguen siendo las mujeres las que tienen los peores empleos así como las peores condiciones laborales.

Esta división según sexo del mercado laboral, tal como muestra el informe, es ligeramente superior en el caso de Aragón que en el de España. Además, hay que tener en cuenta que dentro del colectivo de mujeres también existen grandes diferencias en función de la nacionalidad. Es decir, las españolas, en general, cuentan con más y mejores empleos que las mujeres extranjeras.

Teniendo en cuenta que la crisis ha afectado de forma diferente a hombres y a mujeres, cabría preguntarnos porque ha sucedido esto. El informe señala algunas causas: en primer lugar, *la división del trabajo asigna diferentes ámbitos, tareas y actividades a mujeres y hombres* lo que condiciona claramente las características de la vida laboral de las mujeres; en segundo lugar, *existe una discriminación según sexo en el mercado laboral* lo que hace que las mujeres sigan estando empleadas mayoritariamente en algunos sectores laborales peor retribuidos y estén infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad.

Para mostrar la situación en la que se encuentran las mujeres aragonesas³³ en relación al mercado laboral en el informe aparecen diferentes datos. A continuación, realizaré un resumen de los mismos:

Población activa y tasa de actividad

Población activa: “grupo o conjunto de una población determinada que se encuentra activa laboralmente, es decir que está en edad de desempeñarse laboralmente o que efectivamente lo hace por poseer algún tipo de ocupación laboral” (Definición ABC, 2007).

Tasa de actividad: “es el cociente entre el total de activos y la población de 16 o más años, multiplicado por cien” (Prieto Valdepeñas y Espinosa Salas, s.f.).

- En Aragón, el 54,53% de la población activa eran hombres y el 45,47 % mujeres.

³³ Como ya he señalado antes, las diferencias en el mercado laboral, según sexo, son ligeramente inferiores si tenemos en cuenta toda la población española. Además, si tenemos en cuenta la nacionalidad, la situación de los/as extranjeros/as en el mercado laboral es notablemente más precaria que la de los/as españoles/as. En este resumen, me centraré en las diferencias que existen, según sexo, en la población aragonesa.

- Respecto a la tasa de actividad el 65,27% eran hombres mientras el 52,26% eran mujeres.
- Respecto al año 2013, la población activa aragonesa había disminuido: en el caso de los hombres se había producido una disminución de 0,87% y en el caso de las mujeres de 0,54%.
- Según tramos de edad, respecto al año 2013:
 - Solo se dieron incrementos entre los mayores de 55 años.
 - Los mayores descensos se produjeron en el grupo de 16 a 19 años entre los hombres (-26,92%) y entre los 20 y 24 años entre las mujeres (-8,99%).

Según estos datos podemos afirmar que las mujeres siguen estando en menor medida que los hombres en el mercado productivo. Además, se puede observar que los que mayormente se han visto afectados por la crisis son los y las jóvenes.

Población ocupada

Población ocupada: “es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia” (Prieto Valdepeñas y Espinosa Salas, s.f.).

- El número de aragonesas ocupadas era de 44,17% mientras que el número de ocupados era de 55,83%. Respecto al año 2013, mientras entre los hombres se había producido un aumento de 1,68% entre las mujeres había habido una disminución de 0,35%.
- El grupo de edad que mayor número de ocupadas concentraba era el de 25 a 54 años (81,90%).
- Respecto al año 2013:
 - Se produjeron aumentos en la ocupación de todos los grupos de edad salvo en el grupo de 20 a 24 años, el cual disminuyó tanto en el caso de los hombres (20,91%) como en el caso de las mujeres (15,24%).
- Según el sector:
 - El sector que concentraba mayor volumen de ocupación femenina era el sector servicios con un 86,49%. Entre los hombres este sector suponía el 57,69% del total de los ocupados.

- La industria se situaba en el segundo lugar por volumen de ocupación con un 10,42% de mujeres y un 24,77% de hombres.
 - El sector agrícola contaba con un 1,58% de mujeres y un 8,33% de hombres.
 - En último lugar, por volumen de actividad femenina, se situaba el sector de la construcción con un 1,51% de mujeres y un 9,21% de hombres.
 - Respecto al año anterior, la ocupación femenina aumentó en el sector de la construcción con un 12,90%. En el caso de los hombres, el mayor incremento se produjo en industria con un 8,62%.
- Según tipo de jornada:
- Durante el año 2014 las mujeres aragonesas representaban el 76,50% de la población ocupada a jornada parcial. Esto supone que solo 38,42% de las mujeres aragonesas trabajaban en ocupaciones a tiempo completo. Respecto a los hombres, estos representaban el 61,58% de las ocupaciones a jornada completa y el 23,50% a jornada parcial.
 - Respecto a los motivos por los que trabajan a jornada parcial encontramos, entre otros:
 - No haber encontrado un trabajo a jornada completa. El 53,96% de las mujeres y el 55,89% de los hombres.
 - El cuidado de niños, adultos, enfermos o incapacitados, así como obligaciones personales. El 24,56% de las mujeres y el 6,36% de los hombres.
- Según composición:
- El 63,02% de las ocupadas eran asalariadas pertenecientes al sector privado, el 23,19% al sector público y el 13,79% de las ocupadas no eran asalariadas. En cuanto a los hombres, el 64,40% de los ocupados eran asalariados pertenecientes al sector privado, el 14,97% al sector público y el 22,63 % de los ocupados no eran asalariados.
 - Respecto al año 2013: se produjo un incremento entre los asalariados públicos (10,01%). Por lo contrario, en el caso de las mujeres se dio disminuciones en todos los grupos y en especial entre las asalariadas del sector público (-3,2%).

Una vez vistos los datos respecto a la población aragonesa ocupada, decir que a pesar de que la crisis haya destruido numerosos puestos de trabajo masculinos las mujeres siguen estando en menor proporción que los hombres en el mercado de trabajo.

Además, los datos muestran que dentro del mercado laboral las mujeres se encuentran ocupando los trabajos con peores condiciones laborales (sector servicios, jornada parcial, sector privado). Respecto a esto destacar en primer lugar, que el mayor número de mujeres se encuentran trabajando en el sector servicios. Esto demuestra que aún sigue existiendo una marcada división de los puestos de trabajo según el género. A pesar de ello, el informe muestra que poco a poco las mujeres van abriendose camino en otros sectores, como por ejemplo el de la construcción.

En segundo lugar, recalcar que mientras el cuidado familiar es el segundo motivo que alegan las mujeres para trabajar a tiempo parcial, en el caso de los hombres este motivo se sitúa en el penúltimo lugar, por detrás de la formación. Este hecho demuestra que a pesar de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral estas siguen siendo las principales encargadas de las tareas reproductivas.

Población parada

Población parada: “se consideran paradas a todas las personas de 16 o más años que se encuentran sin trabajo, están buscando uno y están disponibles para trabajar” (Prieto Valdepeñas y Espinosa Salas, s.f.).

- De la población parada aragonesa, el 50,64% eran mujeres y el 49,36% eran hombres. Respecto al año 2013 el paro disminuyó un 10,97% en el caso de los hombres y un 1,33% en el caso de las mujeres.
- Por sector:
 - El mayor porcentaje de mujeres paradas se concentraba en el sector servicios con un 33,80% del paro femenino. Respecto a los hombres el paro en el sector servicios suponía el 22,10% de paro masculino.
- Por grupos de edad:
 - El mayor volumen de parados y paradas en Aragón se concentraba en el tramo de 25 a 44 años. Entre los hombres 55,60% que se encontraban en este tramo de edad, mientras que entre las mujeres el 49,09%.

- El tramo de los 25 a los 34 años es el que presentaba mayor diferencia (6,39% más en el caso de las mujeres). Desde el año 2013 el paro entre las mujeres comprendidas en este grupo de edad había aumentado un 14,80%.
- Población parada de larga duración:
 - En 2014 del total de la población parada el 56,97% eran parados/as de larga duración.
 - El porcentaje de mujeres aragonesas paradas de larga duración alcanzaba el 50,85%, mientras que el de los hombres era de 49,15%.
- Tasa de protección³⁴:
 - Aragón tenía una tasa de protección del 34,3%. Esto supone que solo tres de cada diez parados percibía prestación.
 - Entre las mujeres la tasa de protección era del 24,7%, y entre los hombres del 39,4%. Con respecto al año 2013 ambas tasas de protección habían bajado, aunque en mayor medida la tasa de protección de la mujer (5,1 puntos frente a 2,5 puntos).
 - El grupo de edad con menor tasa de protección era el de menores de 30 años, con un 13,8%.

A la vista de los datos decir que la población femenina a pesar de ser el grupo con mayor paro de larga duración, son a la vez las que tienen menor tasa de protección. Esto sitúa a numerosas mujeres en una situación de alta vulnerabilidad. Este hecho, se produce porque, tal como hemos venido señalando, las mujeres ocupan los empleos más precarios, por tanto, sus protecciones cuando finalizan el empleo también son precarias, cuando no inexistentes.

También, es importante destacar que la crisis ha tenido un efecto demoledor en el empleo de ambos sexos. Por ello, en este año, al contrario que sucedía en años anteriores, las diferencias entre los parados y las paradas no son tan altas. Este dato podría interpretarse como positivo porque las diferencias entre hombres y mujeres ya no son tan altas pero creo que solo sería positivo si las diferencias no fueran tan altas dentro de una tasa de paro menor.

Asimismo, me gustaría volver a señalar que el colectivo por grupos de edad que más está notando las consecuencias de la crisis son los/las jóvenes.

³⁴ Esta calculada como el cociente entre el número de parados que aparece en la EPA que perciben prestaciones sobre el total de parados de dicha encuesta.

Otro dato interesante es que hay mayor tasa de paro femenino entre los 24 y 34 años. Este tramo de edad coincide con la edad en que las mujeres suelen tener su primer/a hijo/a. Por ello, pienso que aún muchos/as empleadores/as no están dispuestos/as a contratar a una mujer que posiblemente se va a quedarse embarazada. Esto significa que aún existe una gran discriminación hacia las mujeres jóvenes en el mercado laboral lo que genera dificultades tanto para insertarse como para permanecer en el mercado laboral.

Población asalariada

- Las mujeres asalariadas en Aragón ascendían a 197.700 mientras los hombres a 224.300.
- Las mujeres con contratos indefinidos suponían el 75,42% mientras que los asalariados con contrato indefinido representaban el 76,67%.
- Población asalariada del sector privado según grupo de ocupación:
 - El grupo de ocupación que más asalariadas del sector privado concentraba era el de los servicios de restauración con un 30,17%. Le seguía el de ocupaciones elementales con un 21,99%.
 - En el caso de los hombres, los grupos con mayor porcentaje de asalariados eran los artesanos con un 23,73%, operadores de instalaciones de maquinaria y montadores con un 19,27%.
 - En el grupo correspondiente a directores y gerentes, la proporción de mujeres era del 26,68% frente al 73,32% de los hombres.

Estos datos reflejan que las mujeres siguen estando prioritariamente en los puestos de trabajo más precarios. Un dato relevante es que el grupo de los/as directores/as y generantes/as sigue estando ocupando principalmente por hombres. Esto demuestra que las mujeres siguen teniendo muchas dificultades para acceder a puestos de poder (el llamado techo de cristal).

Población inactiva

- De la población inactiva aragonesa el 58,12% eran mujeres y el 41,88% hombres.
- Entre las mujeres una de las principales causas de inactividad era por estar dedicándose a las labores de hogar (39,60%). Entre los hombres la causa principal de inactividad era por estar jubilado o prejubilado (66,88%).

Contratación

- Por modalidad y género:
 - En 2014 se firmaron en Aragón 258.522 contratos entre los hombres, de los que 7,37% fueron indefinidos y el 92,63% temporales.
 - En el caso de las mujeres se firmaron 204.522 contratos de los que el 8,69% fueron indefinidos y 91,31% temporales.
- Según género y edad:
 - El grupo de edad con mayor porcentaje de contratación era entre los 25 y 44 años. En el caso de las mujeres suponía un 26% mientras en el caso de los hombres un 34,79%. Este es el tramo de edad en donde se observaban las mayores diferencias según sexo.
- Según género y sector:
 - Entre las mujeres la contratación aumentó en todos los sectores, destacando el aumento producido en el sector industrial (164,23%) y el que se dio en agricultura (26,85%).
 - En el caso de los hombres se registraron incrementos en todos los sectores excepto en el sector servicios. Todos ellos, salvo el que se dio en la industria (164,62%) son inferiores a los registrados entre las mujeres.
- Según género y nivel de estudios:
 - De las contrataciones producidas el mayor porcentaje (37,64%) correspondía a trabajadores/as con un nivel de estudios de primera etapa de educación secundaria.
 - El siguiente grupo con mayores niveles de contratación (29,13%) correspondía a los trabajadores/as con educación primaria e inferior.
 - En tercer lugar, se situaba el grupo de Bachillerato (15,48%) al que le seguían los trabajadores con titulación universitaria (7,98%), los de enseñanza medida de formación profesional (6,57%) y por último, los de enseñanza superior de formación profesional (3,20%).
 - El grupo que mayor diferencia presentaba según sexo era el que no poseía estudios o estos eran primarios. En este grupo los hombres eran mayormente contratados que las mujeres (una diferencia porcentual de 5,02 puntos). Al contrario, entre el grupo que poseía estudios

universitarios, las mujeres eran mayormente contratadas que los hombres (una diferencia de 4,68 puntos).

- Según género y tipo de jornada:

- En cuanto a las mujeres, el 52,63% de los contratos firmados en 2014 lo fueron a jornada completa, mientras que en el caso de los hombres, estos ascendieron a 77,14%. Esto supone que las mujeres firmaron un 46,70% de contratos a jornada parcial y los hombres un 22,28%.

Estos datos muestran en primer lugar, que siguen contratándose más hombres que mujeres y en segundo lugar, que la situación de crisis ha supuesto un aumento de los contratos temporales sobre todo en el caso de las mujeres.

Además, un dato relevante es que a mayor formación las mujeres tienen mayores probabilidades de acceder al mercado laboral.

Diferencia salarial entre sexos

- En el año 2013 las mujeres cobraban un 24,38% menos que los hombres.
- En todas las Comunidades Autónomas las mujeres cobraban un salario menor que los hombres.
- Diferencia salarial por sectores:
 - El salario medio en todos los sectores era menor para las mujeres.
- Diferencia salarial según edad:
 - El grupo de edad con menor diferencia salarial era el de menores de 18 años.
 - El grupo de edad con mayor diferencia salarial era el de mayores de 65 años.

Los datos muestran que las mujeres no solo perciben un salario menor que los hombres porque están en puestos peor pagados sino también porque existe una discriminación (directa e indirecta) que hace que en puestos de igual categoría las mujeres perciban una menor retribución que los hombres.

Creo que estas diferencias no son tan notorias entre los y las jóvenes porque aparte de que es el colectivo con mayores tasas de desempleo, es un colectivo en el cual las mujeres suelen estar mejor preparadas.

En cuanto a que entre los mayores de 65 años se encontraran las mayores diferencias era de esperar teniendo en cuenta que la cotización de las mujeres a lo largo de su vida laboral es menor que la de los hombres, lo que las sitúa en peores posiciones a la hora de cobrar una pensión.

Actividad 2: Lectura Estatuto de los Trabajadores (ET)

Día: 20 y 21 de Enero de 2016

Duración: 7 horas (10:00-13:30)

Hoy Delia nos ha mandado a leer el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET). Una vez leído teníamos que plantearle las dudas que nos habían surgido.

El primer día estuvimos en un despacho de CC.OO. leyendo y aclarando las dudas de mi compañera Christine y yo sobre algunos de los documentos que habíamos leído. El segundo día, la tutora nos planteó que acabáramos de leerlo en casa.

Una vez leído, decir que me parece que el ET está muy bien redactado y se entiende muy bien los derechos y los deberes que tienen los/as trabajadores/as por cuenta ajena. A pesar de ello, creo que la práctica dista mucho de la teoría y en muchos trabajos no se cumplen los derechos establecidos en el ET que, según nuestra tutora de prácticas y según lo visto en clase, son los derechos mínimos que posteriormente han de ser ampliados a través de los Convenios Colectivos.

Para acabar decir que el leer el ET aunque es un poco pesado me parece muy importante tanto para mi formación como para conocer mis derechos como futura trabajadora.

Actividad 3: Lectura y análisis del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza

Días: 22 de Enero de 2016

Duración: 3 horas (10:00-13:00)

Hoy Delia nos mandó a leer el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza. Este Convenio tiene como duración desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2016.

Una vez leído el Convenio decir que además de establecer muy bien todas las particularidades de este sector, tiene muchos artículos en los que contempla la igualdad de oportunidades. Además, a lo largo de todo el Convenio se utiliza un lenguaje inclusivo.

Este Convenio no se limita a nombrar las medidas de conciliación, sino que va más allá señalando, en reiteradas ocasiones, como uno de sus objetivos la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género.

En este sentido, el art. 31 del presente Convenio establece:

Las partes firmantes de este convenio colectivo asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Además, establece como objetivos para lograr la igualdad de oportunidades:

- Lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo referente al: empleo, formación y promoción.
- Conseguir que mujeres y hombres reciban la misma retribución por trabajos de igual valor.
- Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
- Lograr que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales tengan en cuenta las características de mujeres y hombres.
- Utilizar un lenguaje no sexista dentro de la empresa. .

Respecto a este artículo, decir en primer lugar, que el hecho de que pongan por escrito el que van a tratar de conseguir la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo es muy importante porque aunque la LOI lo establezca, ya sabemos que muchas veces no se cumple. El hecho de que este por escrito significa que existe un propósito de que esto se cumpla y que se van a comprometer en que así sea.

En cuanto a los objetivos establecidos todos me parecen muy apropiados para conseguir la equiparación en el mercado laboral de mujeres y hombres. Estos objetivos reflejan claramente las mayores dificultades que encuentran las mujeres en el mercado de trabajo: dificultades en la entrada y en la permanencia, brecha salarial, el no tener en cuenta las diferencias en la salud según sexo y el lenguaje sexista.

Para cumplir con estos objetivos, el Convenio establece como herramienta los Planes de Igualdad. Así, dentro del mismo Convenio se señala que es un Plan de Igualdad y que elementos lo componen.

Además, el propio Convenio establece unas medidas dirigidas a conseguir este objetivo:

- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales aplicando unas reglas comunes para todos los/as trabajadores/as (ANEXO IV Art. 1.5).
- Realizar estudios estadísticos con datos desagregados por sexo (art. 33).
- Formar a las mujeres para favorecer su integración en aquellas funciones y puestos de trabajo en las que estén subrepresentadas (art. 33).
- Formar a las mujeres para facilitar su reincorporación a la actividad laboral tras periodos de maternidad y excedencias derivadas de la misma.

También, el art. 35 establece que los comités de empresa tendrán que vigilar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, el art. 45 1) establece como faltas graves “las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo...”.

Y el art. 46h, n y o establece como faltas muy graves:

- Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa en el centro de trabajo.
- El acoso sexual.
- El acoso moral (mobbing).
- El acoso por razón de sexo.

Un aspecto importante de este Convenio Colectivo es que aparte de definir claramente los tipos de acoso establece un agravante en caso de que la persona que ejerce el acoso tenga autoridad en la estructura jerárquica de la empresa. Creo que esto es fundamental porque en numerosas ocasiones los/as jefes/as utilizan de su posición de poder para acosar al personal, principalmente a las mujeres, sin que este no pueda hacer nada por miedo a perder su puesto de trabajo.

Finalmente, decir que el Convenio no solo se limita a definir los tipos de acoso sino que establece en su art. 49 un procedimiento para actuar en estas situaciones.

Actividad 4: Lectura y análisis del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de la provincia de Zaragoza.

Días: 25 de Enero de 2016

Duración: 3 horas (10:00-13:00)

Hoy hemos leído el Convenio Colectivo de hostelería para poder hacer una comparación con el Convenio del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza y porque mi compañera, que trabaja en hostelería, tenía interés en conocer sus derechos.

Una vez leído el Convenio llegamos a la conclusión, teniendo en cuenta la experiencia de mi compañera y lo explicado por Delia, que muchas de las cosas que el Convenio plantea en realidad no se cumplen. Es decir, existen muchas trampas que los/as empresarios/as pueden emplear para no cumplir el Convenio y quedar impunes. Un ejemplo de ello es el art. 20 el cual establece que “no se admitirá el fraccionamiento de la jornada en más de dos partes en un periodo de doce horas. En la jornada de trabajo de carácter partido tendrá cada fracción un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas”. A pesar de ello, esto no se cumple porque muchas veces los/as empresarios/as establecen en el contrato por ejemplo, veinte horas semanales.

En lo referente a las medidas de igualdad y eliminación de la discriminación por razón de sexo, el Convenio no establece ninguna medida. Solo señala alguna medida para evitar el riesgo durante el embarazo y las medidas de conciliación en el caso de las mujeres embarazadas y las/las trabajadoras/es que tienen la guarda legal (art. 30 BIS).

El artículo sobre el que tuvimos más discrepancias fue el art. 30 que establece que “los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos/as o cónyuge discapacitados tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones”. A mí personalmente, este artículo me parece importantísimo para fomentar la igualdad, ya que como sabemos hoy por hoy siguen siendo las mujeres las principales encargadas de los cuidados, por tanto cualquier medida que favorezca su permanencia en el mercado laboral me parece acertada. En contra de lo que yo opinaba, mi compañera así, como la tutora de prácticas, no estaban muy de acuerdo porque pensaban que a la hora de conciliar no solo la vida familiar era importante sino también la vida personal y que este artículo suponía una discriminación directa hacia las/os trabajadoras/es que no tenían cargas familiares.

Para acabar, decir que no existe ni punto de comparación entre el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza y el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Zaragoza en cuanto a las medidas establecidas para conseguir la igualdad de oportunidades y evitar la no discriminación por razón de sexo. Según nuestra tutora, esto tiene mucho que ver con el grado de afiliación de las personas pertenecientes a cada sector. Así, mientras en el sector del metal existe un gran número de personas afiliadas en hostelería no.

Actividad 5: Resolución de dudas

Días: 26 de Enero de 2016

Duración: 3 horas (10:00-13:00)

Hoy hemos estado en el despacho de Delia resolviendo las dudas que nos habían surgido al leer los diferentes textos encomendados.

En concreto, yo le planteé algunas dudas sobre artículos del ET y sobre los dos Convenios Colectivos que habíamos leído.

En el ET no me quedaba muy claro si el permiso de lactancia era individual, que era la competencia desleal, que era el procedimiento concursal y el Tesoro Público y cuáles eran las diferencias entre el comité de empresa y los/as delegados/as de personal.

Todas estas dudas, además de algunas más, se las fui planteando a Delia y ella me las fue respondiendo.

Tampoco entendía muy bien el tema de las excedencias reflejado tanto en el ET como en los Convenios Colectivos. Antes de leer estos textos no sabía que existía este tipo de excedencias, además con los textos no me quedaba muy claro que derechos se conservaban cuando se cogían las diferentes excedencias (voluntaria, por cuidado de hijos/as...). Para entender mejor estas diferencias la tutora nos entregó para leer una guía que habían elaborado donde aparecían todos los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Actividad 6: Lectura “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”

Días: 27 de Enero de 2016

Duración: 2 horas (10:00-12:00)

Hoy la tutora nos ha mandado para leer en casa la Guía de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que han elaborado desde la Secretaría de Igualdad de CC.OO.

En ella vienen recogidos los artículos del ET así como los de la LGSS referidos a la conciliación.

Una vez leída la Guía decir, en primer lugar, que es un resumen bastante claro de los derechos que tienen los trabajadores y las trabajadoras para conciliar los diferentes ámbitos. La combinación de los artículos de las dos leyes deja más claro a qué derechos pueden acogerse los/las trabajadores/as y en qué condiciones. Es decir, para mi queda mejor explicado en la Guía que en el ET si al cogerse una baja, excedencia... se tiene derecho a cotización, a pago de salario, etc. Además, al final de la guía vienen señaladas algunas bonificaciones a las que pueden acogerse los empresarios en caso de que contraten determinadas personas³⁵.

En segundo lugar, decir que esta Guía me parece una buena herramienta para que los/las delegados/as de los/as trabajadores/as puedan defender los derechos de estos/as con mayor conocimiento.

³⁵ Estas bonificaciones las podemos encontrar actualizadas en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en la siguiente dirección:
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducción.pdf

Por último, la tutora nos señaló que el orden del título no es casual, sino que habían *puesto primero la vida personal porque muchas veces no se tiene en cuenta esta faceta a la hora de conciliar*. Con respecto a esto, pienso que sí es verdad que muchas veces se tiende a facilitar la conciliación a las personas que tienen familia olvidándose de las que tienen otros intereses personales. Según Delia esto es una discriminación directa hacia los/as trabajadores/as que no tienen cargas familiares. Por mi parte, creo que todas y todos deberíamos tener los mismos derechos a la hora de conciliar y que la vida personal debería ser igual de importante que la familiar. A pesar de ello, también opino que las mujeres con cargas familiares (niñas/os, personas dependientes) tienen más dificultades para entrar y permanecer en el mercado laboral porque por desgracia a día de hoy siguen siendo ellas las que concilian. Por ello, hasta que no se avance en corresponsabilidad todo lo que permita a las mujeres estar dentro del mercado productivo será positivo.

Actividad 7: Lectura del Convenio Colectivo para el personal CC.OO. Aragón

Días: 28 de Enero de 2016

Duración: 3 horas (10:00-13:00)

Hoy hemos leído el Convenio Colectivo por el que se rige el personal empleado por el sindicato CC.OO. El resumen y la opinión sobre el mismo están en el apartado cuatro llamado *Convenio Colectivo*.

Actividad 8: Lectura Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Días: 01 y 02 de Febrero de 2016

Duración: 7 horas (10:00-13:00)

Hoy Delia nos ha entregado la Ley de Igualdad para que nos la leyéramos porque dijo que era fundamental conocer esta Ley para entender mejor los Planes de Igualdad que íbamos a leer los días siguientes. El día 1 de Febrero estuvimos leyendo lo que nos dio tiempo en CC.OO. Zaragoza para posteriormente acabar de leerla en casa el día 2 de Febrero.

Una vez leída, decir que me parece una Ley bastante completa en lo que a medidas de igualdad de oportunidades se refiere ya que tiene en cuenta los diferentes

ámbitos de la vida (ocio, educación, salud, etc.). También, me parece fundamental el hecho de que establezca definiciones para las diferentes formas de discriminación.

Asimismo, creo que es importante el hecho de que la Ley no sea una mera declaración de principios sino que establezca sanciones como por ejemplo, la nulidad en los casos de discriminación por razón de sexo.

A pesar de todas las buenas medidas planteadas en esta Ley, creo que en la realidad muchas de estas medidas no se están llevando a cabo. Esto ocurre por ejemplo, en el caso de la publicidad donde seguimos viendo anuncios sexistas. Según nuestra tutora, este incumplimiento de la Ley tiene mucho que ver con que esta no se dotó presupuestariamente. Además de esto, yo creo que aún existen muchas personas que no están sensibilizadas con el tema y no quieren que se consiga una igualdad real. Como consecuencia de ello, estas personas están poniendo todas las trabas posibles para que la sociedad siga rigiéndose por el modelo patriarcal.

Actividad 9: Plenario de Igualdad

Día: 03 de Febrero de 2016

Duración: 3 horas (10:00-13:00)

Hoy desde las 10 a las 11 horas hemos acabado de leer y comentar la Ley de Igualdad.

Después, a las 11 de la mañana hemos ido a una sala de arriba para asistir a una reunión del Plenario de Igualdad. Delia nos comentó que el plenario lo conformaban las responsables de las diferentes Federaciones, pero que no solían acudir todas.

En concreto, en este plenario asistieron las responsables de:

- INDITEX (Industria)
- Sanidad
- Construcción y Servicios
- Servicios a la Ciudadanía
- Enseñanza

En este plenario Delia era la encargada de ir exponiendo los puntos del día y recoger las opiniones y propuestas de las demás.

En primer lugar, se habló sobre que pensaban hacer el 8 de Marzo. Delia les explicó que el lema de la Coordinadora de Organizaciones Feministas era “el

empoderamiento femenino” y les preguntó si querían hacer algo junto a la Coordinadora o hacer algo distinto.

En general, todas las presentes preferían hacer algo distinto que tuviera que ver con la mujer trabajadora porque pensaban que en los últimos años se habían desviado un poco del tema. Al final, quedaron en que iban a hacer un manifiesto separado (resumen del de Madrid) y unos carteles con diferentes temáticas: mujeres jóvenes precarias, mujeres y el sector de la limpieza y finalmente un cartel con las responsables de igualdad con él llama de “mujeres al frente”. Además, iban a hacer la presentación del informe sobre la mujer 2015 y una semana después iban a realizar unas jornadas en torno al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En segundo lugar, se habló sobre los ataques de una página de Facebook (Zaragoza 90) hacía la página de CC.OO. y en concreto hacía Delia. Se comentó que a pesar de denunciar la página, Facebook dijo que no había motivos para cerrarla. En cuanto a los ataques individuales del coordinador de la página hacía Delia, ella les explicó a las demás que lo había denunciado a título personal.

En relación con este tema, Delia les pidió a las presentes que intentaran estar atentas a la página para así poder apoyar si vuelve a suceder algo parecido. Además, les explicó que sería importante aumentar el personal encargado de administrar la página de Facebook porque en ese momento solo había una persona a cargo.

En tercer lugar, se habló sobre la Mesa de Trata y Prostitución. Delia les explicó que iban a empezar a redactar un protocolo para actuar en los casos de urgencia (en los casos de las víctimas de trata).

También, se habló sobre el Observatorio de Violencia contra la mujer. A este respecto Delia dijo que se habían incorporado más personas y que parecía que iban a empezar a funcionar mejor. Les explicó que en la reunión cada participante expuso su postura sobre los temas a mejorar. En este sentido, una de las cosas a mejorar era el trato hacia las mujeres que habían sufrido violencia de género. Una de las participantes del Observatorio señaló que aún existían muchas carencias a la hora de atender a este colectivo. Por ello, se expuso que lo mejor sería conseguir que fuera solo un abogado el que interviniere en todo el proceso para poder evitar la burocratización.

A partir de este encuentro del Observatorio, se decidió crear cuatro grupos de trabajo: sanidad, educación, empleo y justicia. Comisiones Obreras pasaría a formar parte del grupo de empleo.

También, se comentó que estaban trabajando en un protocolo contra la ablación que lo estaba llevando a cabo SOS Racismo. Asimismo, se explicó que se empezaría a trabajar la Ley de igualdad a través de un proceso de participación y que CC.OO. quería participar.

En cuarto lugar, se hablo sobre la plataforma 7N. Se comentó que pensaron en cerrarla porque decían que ya había cumplido su objetivo pero que finalmente decidieron que siguiera funcionando. Delia dijo que CC.OO. se iba a incorporar a la comisión de contenidos.

En quinto lugar, Delia expuso que seguía habiendo diferencias importantes entre la situación de las mujeres y la de los hombres dentro de las Federaciones en las que trabajaban. En este sentido, hizo un llamamiento a las mujeres presentes para que luchen por estar en puestos de responsabilidad y así poder participar en la negociación colectiva.

Finalmente, respecto a los Planes de Igualdad se dijo que en la actualidad ya no hace falta que el Plan sea negociado para conseguir el distintivo de igualdad. Por ello, Delia propuso denunciar este hecho pero dijo que no se podía denunciar solamente la falta de negociación sino que había que intentar denunciar el contenido. En este sentido, hoy iban a dar una rueda de prensa para explicar cómo estaban funcionando los Planes de Igualdad en las empresas.

Actividad 10: Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa

Día: 04 de Febrero de 2016

Duración: 3 horas (10:00-13:00)

Hoy al empezar las prácticas Delia nos ha entregado un Manual para ver como se elabora un Plan de Igualdad en la empresa. Para ello hay que tener en cuenta:

- Que solo las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores están obligadas a conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de un Plan de Igualdad.
- También, cuando este hecho venga establecido en el Convenio Colectivo o venga impuesto por un/a juez/a.

En el manual queda explicado además de que empresas tienen la obligación de realizar un Plan de Igualdad, que es un Plan de Igualdad, cuales son los agentes implicados y cuáles son los contenidos.

Respecto a los contenidos un Plan de Igualdad debe tener:

- Objetivos concretos.
- Estrategias en función de los objetivos.
- Prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos.
- Sistemas eficaces de seguimiento.
- Sistemas eficaces de evaluación.

Pero, para elaborar un Plan de Igualdad, es importante realizar previamente un buen diagnostico de la situación en la que se encuentra la empresa porque en función de las carencias que se observen a través de este diagnostico se podrán establecer objetivos, medidas, etc.

Asimismo, en el manual se establece las características que debe tener todo Plan de Igualdad:

- *Colectivo-Integral*: pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el Plan busca la igualdad de oportunidades para todas las personas, sean hombres o mujeres. Como consecuencia de esto, si se detecta que en un sector los hombres están infrarrepresentados el Plan establecerá una medida para corregir esta situación. Lo mismo sucedería en caso de las carencias detectadas para la situación de las mujeres.

- Transversal: implica todas las áreas de gestión de la organización.

Como consecuencia de esto, todas las personas de la empresa deberían participar en la elaboración y posterior implementación del Plan.

- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.

Por ello, la importancia de elaborar sistemas eficaces de seguimiento capaces de detectar las dificultades y las carencias del Plan, para así establecer medidas correctoras.

- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de los objetivos sistemáticos.

Esto quiere decir que para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hay que ir logrando cada objetivo específico establecido en el Plan, esto teniendo en cuenta que los objetivos específicos están bien elaborados y no falta ninguno. El hecho de establecer todo bien desde un principio depende de muchos factores entre los cuales destacaría la elaboración de un buen diagnóstico y la voluntad real de la empresa de conseguir la igualdad.

- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y las posibilidades.

Esta característica está bien, porque no todas las empresas ni todos los/as trabajadores/as son iguales, siempre y cuando no se tenga en cuenta solo las necesidades y las posibilidades de los/as empresarios/as olvidándose de los destinatarios principales del Plan, es decir, de los/las trabajadores/as.

- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Esto sería lo ideal, pero en la práctica muchos de los planes quedan sustituidos por otros no porque se haya conseguido la igualdad real, sino porque se han quedado desfasados.

Finalmente, en el manual viene explicada cada fase que comprende un Plan de igualdad con sus correspondientes objetivos:

Fase 1: Compromiso de la Organización

Fase 2: Comité o Comisión Permanente de Igualdad: es un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de trabajadores/as.

Fase 3: Diagnóstico

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.

- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Abandono de la empresa.

Después de realizar tanto el análisis cuantitativo como cualitativo de los datos obtenidos se sacan en unas conclusiones que deberán plasmarse en un informe.

Fase 4: Programación

Fase 5: Implantación

Fase 6: Evaluación

Después de leer como se elabora un Plan de Igualdad la tutora nos facilitó el diagnóstico realizado por el hospital Quirón para que viéramos cómo se realizaba un diagnóstico. Este diagnóstico estaba corregido por Irene (la encargada de juventud) la cual detectó entre otras cosas:

- Que la plantilla era eminentemente femenina.
- Que existía una brecha salarial: la mayoría de las mujeres cobraban menos de 7.200 Euros mientras que la mayoría de los hombres cobraban más de 36.000 Euros.
- Que había una gran dificultad para que las mujeres asistieran a los cursos de formación porque estos se realizaban fuera del horario laboral. Así, mientras un 80 de 83 hombres habían acudido a los cursos de formación, en el caso de las mujeres solo habían acudido 291 de 391.
- Qué había dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Que la promoción se realizaba en base a criterios discriminatorios. Por ejemplo, una de las condiciones que establecían para ascender profesionalmente era el aspecto físico.
- La mayor parte de los contratos indefinidos a tiempo parcial los tenían las mujeres (90.48%).

Además de ver donde estaban las desigualdades, Irene estableció unas posibles mejoras. A pesar de ello, el hospital no esperó a que el sindicato participara sino que elaboraron directamente el Plan de Igualdad sin contar con la orientación de CC.OO.

Actividad 11: Lectura y análisis Planes de Igualdad

Día: 08 de Febrero de 2016

Duración: 3,5 horas (10:00-13:30)

Hoy la tutora nos ha mandado a leer por un lado, el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre- Real Casa de la Moneda y por otro lado, el Plan de Igualdad del Corte Inglés. Una vez leídos los planes y teniendo una pequeña noción de cómo hay que elaborar un Plan de Igualdad, teníamos que sacar unas breves conclusiones de los planes, así como las diferencias que veíamos de uno con respecto al otro.

A partir de la lectura, creo que en general los dos planes cumplen con los requisitos básicos establecidos a la hora de elaborar un Plan de Igualdad en una empresa.

Una de las cosas que me parece innecesaria es volver a incluir en el Plan las definiciones establecidas por la LOI, pero todos los Planes las vuelven a incluir.

Además, creo que las medidas de conciliación deberían estar establecidas en el Convenio Colectivo de la empresa y no en un Plan de Igualdad. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho establecido en el ET y los Convenios Colectivos deberían recoger y ampliar este derecho.

En cuanto a las diferencias encontradas entre los dos Planes:

En primer lugar, mientras el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre- Real Casa de la Moneda está inscrito en el BOE, el del Corte Inglés no. Esto ha dejado de ser así, porque a raíz de una denuncia interpuesta por los sindicatos CC.OO y UGT el Plan se ha inscrito en el BOE. En esta denuncia se detectó que algunas medidas no se estaban cumpliendo y el Tribunal condenó al Corte Inglés a que cumpliera las medidas.

En segundo lugar, en el Plan de Igualdad del Corte Inglés, al contrario que en el otro, no aparece nada sobre el diagnóstico por lo tanto es difícil saber si los objetivos y las estrategias propuestas se ajustan realmente a las necesidades detectadas.

En tercer lugar, decir que las medidas planteadas por el Plan de Igualdad del Corte Inglés son muy generales y no se establece los/as responsables que van a encargarse de que dicha medida se lleve a cabo. Esto sí se hace en el Plan de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre- Real Casa de la Moneda.

En cuarto lugar, en el Plan de Igualdad del Cote Inglés no existe un sistema de indicadores, como si lo hay en el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre- Real Casa de la Moneda, por lo que es muy difícil valorar el grado de consecución de las medidas planteadas.

Por último, el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda no establece ningún protocolo de prevención y actuación del acoso. Por lo contrario, el Plan de Igualdad del Corte Inglés establece una actualización del protocolo que ya tienen, actualización en la que se comprometen a revisar el protocolo existente e incorporar el acoso por razón de sexo.

Actividad 12: Lectura Sentencia contra el Plan de Igualdad del Corte Inglés

Día: 15 de Febrero de 2016

Duración: 2 horas (10:30-12:30)

Hoy Delia nos ha traído para leer la Sentencia por la que se resuelve la demanda que hace CC.OO. y UGT contra el Plan de Igualdad del Corte Inglés.

El día anterior, Delia nos comentó que mientras el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre- Real Casa de la Moneda era muy bueno, a pesar de tener pocas hojas, el Plan de Igualdad del Corte Inglés era muy malo.

Con la lectura que había hecho de los dos Planes, no me parecía que hubiera tanta diferencia excepto en que mientras que el primero era más concreto, en cuanto a quién se iba encargar de cada actividad y que indicadores se iban a seguir, en el segundo todo quedaba redactado de forma más general. Es decir, se decía que era la empresa quién iba a desarrollar las medidas y que estas se revisarían por la Comisión de Seguimiento.

Aparte de estas particularidades, casi me parecía que el Plan de Igualdad del Corte Inglés incluso había sido más ambicioso en el establecimiento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, no entendía muy bien porque había sido denunciado este plan y quería saber que había dictado el juez.

Una vez leída la sentencia, veo que el juez, a pesar de las numerosas demandas planteadas por los sindicatos, solo determina que no se han cumplido dos de las medidas establecidas en el Plan:

- En primer lugar, analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos con la finalidad de proponer medidas para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres;
- En segundo lugar, establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las aéreas en la que fuera necesaria la uniformidad.

A pesar de que solo se hayan incumplido dos de las medidas establecidas creo que estas medidas son fundamentales porque sin ellas nunca se conseguirá la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello, creo que los sindicatos han hecho una buen labor denunciado el incumplimiento de las medidas.

6.4. Reflexión sobre las actividades con propuestas de posibles mejoras de la igualdad en la empresa.

En este apartado voy a señalar como ha sido mi experiencia de prácticas dentro del sindicato de CC.OO. Zaragoza y que cosas mejoraría.

En primer lugar, respecto a mi experiencia de prácticas decir que a pesar de que no tenía ni idea de las funciones que realizaba el sindicato, las actividades que he llevado a cabo no han cumplido con mis expectativas. Creo que el leer textos, leyes... está bien, pero me gustaría haber podido conocer más el sindicato y a las personas que trabajan dentro del mismo, sobre todo en lo que se refiere a la Secretaría de Igualdad.

Antes de comenzar las prácticas, pensaba que estas iban a consistir en estar con la tutora de prácticas y ver las actividades que esta desempeña y más adelante ir haciendo actividades con su supervisión. Sabía que no iba a poder verlo todo en 50 horas de prácticas pero aún así esperaba ver por lo menos las actividades que se iban haciendo durante mi estancia en el sindicato. Como ya he dicho esto no se ha dado. Además, muchas de las actividades que me venían señaladas en el contrato de prácticas tampoco las he realizado como por ejemplo: participar con otros organismos o analizar casos de acoso por razón de sexo. En cuanto a la jornada sobre acoso se ha cambiado por una jornada de salud laboral que aún no se ha celebrado.

En lo referente a la relación con la tutora de prácticas, decir que me ha tratado correctamente pero no ha tenido mucho tiempo para poder atendernos. Respecto a documentación facilitada, nos ha ido dando lo que a ella le parecía conveniente y sobre lo que iba viendo que teníamos dudas.

Asimismo, respecto a la relación con mi compañera, decir que he trabajado a gusto con ella y que a pesar de nuestras discrepancias sobre la forma de trabajar lo hemos sobrellevado bien.

En segundo lugar, en cuanto a las posibles mejoras de las prácticas, creo que estas deberían ir dirigidas a conocer la organización. Las lecturas para comprender mejor las tareas de la organización deberían ser tareas para casa y el tiempo de estancia en la organización debería estar dirigido a desempeñar actividades propias de la organización.

Para finalizar, decir que quizás tengo parte de responsabilidad sobre que no se hayan cumplido mis expectativas porque no le comenté a la tutora de prácticas, lo antes posible, que lo que quería saber era cómo funcionaba el sindicato. Esto me pasó porque pensé que primero íbamos a leer, para luego hacer actividades concretas y porque las prácticas son muy pocas horas y cuando me quise dar cuenta ya habían acabado.

Conclusiones

Comisiones Obreras es el primer sindicato de España por número de personas afiliadas y por delegados/as elegidos/as en las elecciones sindicales, lo que significa que tiene una gran influencia sobre todas las personas que residen en el territorio español. Esto implica que el sindicato es un instrumento fundamental a través del cual poder fomentar la igualdad de género en las empresas y en la sociedad en general.

El sindicato realiza una laboral muy importante para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar la discriminación por razón de género. Esto es posible gracias a la existencia de las diferentes Secretarías de Igualdad en las cuales se va trabajando diferentes temas (acoso, violencia, prostitución etc.) que afectan de manera directa a las mujeres. En concreto, en la Secretaría de Igualdad de Aragón, además de realizarse documentos de apoyo, se van haciendo numerosas actividades como por ejemplo, conferencias, notas de prensa, reuniones, manifestaciones, etc. a través de las cuales se pretende por un lado, visibilizar la situación de las mujeres y por otro lado, poder mejorarl.

Además, CC.OO. Aragón colabora con otras entidades feministas que buscan la igualdad real entre mujeres y hombres, lo que demuestra su implicación en esta lucha por la igualdad.

A pesar de todo, me gustaría hacer las siguientes consideraciones:

En primer lugar creo que, a pesar de la gran labor que se realiza desde la Secretaría de Igualdad de Aragón así como desde otras secretarías en lo que a igualdad se refiere, su intervención está muy limitada en algunos ámbitos como por ejemplo el de la prostitución. Con ello quiero decir, que no creo que las diferentes guías y actividades realizadas desde la Secretaría de Igualdad sean suficientes para visibilizar y mejorar la situación de las mujeres. En concreto, en el caso de las trabajadoras sexuales, entiendo que estas no pueden acceder fácilmente a la documentación elaborada por el sindicato. Teniendo en cuenta esto, seguramente sería conveniente realizar un trabajo más activo pero esto no se hace bien por falta de recursos o porque existen otras prioridades.

La prioridad principal de CC.OO es mejorar la situación de los/as trabajadores/as dentro del mercado laboral y como bien sabemos ni el ordenamiento jurídico, ni la sociedad ve a las mujeres que se dedican a la prostitución como unas verdaderas trabajadoras. Por ello, estas mujeres no pueden acceder a todos los recursos en igualdad de condiciones; y, en este caso, ni siquiera a la información.

En segundo lugar, decir que aún existen muchas cosas por mejorar dentro de la propia institución. Así por ejemplo, debería haber más mujeres: en los puestos de dirección, afiladas y cómo delegadas de prevención. Además, sería importante que todas las personas que tienen una relación directa con el sindicato, sobre todo los/as trabajadores/as del mismo (tanto propios como liberados) y los/as delegados/as de prevención, tuvieran una formación en relaciones de género.

En tercer lugar, en cuanto a mi experiencia de prácticas decir que aunque no ha sido lo que yo esperaba, porque la mayor parte de las sesiones consistieron en leer normas jurídicas, me ha servido para conocer mejor la regulación que existe en esta materia ya que en el Grado de Trabajo Social, que es el que yo he realizado, el tema de la igualdad de género se trabaja muy por encima.

Para finalizar, me gustaría recalcar que aunque quedan muchas cosas por hacer, CC.OO. Aragón está haciendo una gran labor para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, sobre todo dentro del mercado laboral.

Bibliografía

Aguado Correa, T. (2015). La prostitución infantil en el proyecto de la reforma del Código Penal. *Revista electrónica de ciencia penal y criminología*, 243 y ss.

Comisiones Obreras Aragón, . (3 de Marzo de 2015). *Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc246104_Derechos_de_conciliacion_de_la_vida_personal,_familiar_y_laboral.pdf

Comisiones Obreras Aragón. (2005). *ARAFOREM. Fundación aragonesa para la formación y el empleo*. Recuperado el 12 de Marzo de 2016, de <http://www.araforem.net/>

Comisiones Obreras Aragón. (s.f.). *Breve Historia*. Recuperado el 17 de Marzo de 2016, de http://www.aragon.ccoo.es/webAragon/Tu_sindicato:Breve_historia

Comisiones Obreras Aragón. (s.f.). *CITE*. Recuperado el 12 de Marzo de 2016, de <http://www.ccooaragoncrite.com/quienes.asp>

Comisiones Obreras Aragón. (s.f.). *Fundaciones*. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de http://www.aragon.ccoo.es/webAragon/Tu_sindicato:Fundaciones

Comisiones Obreras Aragón. (3 de Marzo de 2016). *Guía sindical sobre violencia de género*. Recuperado el 20 de Febrero de 2016, de http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc272782_Guia_Sindical_sobre_la_Violencia_de_Genero.pdf

Comisiones Obreras Aragón. (2013). *Guía sindical. Mujer, salud y trabajo*. Zaragoza: Comisiones Obreras Aragón.

Comisiones Obreras Aragón. (s.f.). *Mujer. Presentación*. Recuperado el 16 de Mayo de 2016, de <http://www.aragon.ccoo.es/webAragon/Areas:Mujer>

Comisiones Obreras Aragón. Gabinete Técnico. (2015). *La mujer en Aragón 2014*. Zaragoza: Gabinete técnico de CC.OO. Aragón.

Confederación Sindical de CC.OO. (s.f.). *Conoce CCOO. Breve historia*. Recuperado el 17 de Marzo de 2016, de http://www2.ccoo.es/cscoco/Conoce_CCOO:Breve_historia

Consejo Confederal de CC.OO. (4 de Febrero de 2013). *Estatutos*. Recuperado el 15 de Marzo de 2016, de http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub113764_Estatutos_de_la_Confederacion_Sindical_de_CCOO.pdf

De La Dueña Jiménez, F. (2012). *La organización sindical de Comisiones Obreras. Estudio y análisis de su estructura. Propuesta de mejora del sector sindical de la Administración de la Generalitat valenciana*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

Definición ABC. (2007). Recuperado el 12 de Enero de 2016, de <http://www.definicionabc.com/social/poblacion-activa.php>

Gabinete Técnico. Comisiones Obreras Aragón. (2015). *La mujer en Aragón 2014*. Zaragoza: Gabinete técnico de CC.OO. Aragón.

García Retortillo, R. (2008). Convivencia ciudadana, prostitución y protestad sancionadora municipal. El caso de Barcelona. En *Cuadernos de derecho local* (17) (págs. 99-133). Barcelona: Estudios.

Gómez Roda, A. (2004). *Comisiones obreras y represión franquista*. Valencia: Universidad de Valencia.

Instituto de la Mujer. (s.f.). *Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales*. Recuperado el 2 de Enero de 2016, de http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plano_Igualdad_en_la_empresa.pdf

Izquierdo Calle, J. *Comisiones obreras semilla de la libertad*. Mérida: Fundación cultura y estudios.

Lara Bailo, N. (2015). *La percepción de la prostitución y la violencia de género por las prostitutas de la ciudad de Zaragoza*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.

Las siete grandes protestas sindicales. (10 de febrero de 2012). *El País digital*.

Mesa de Prostitución Aragón. (18 de Octubre de 2010). *Guía informativa para las personas que ejercen la prostitución en Aragón*. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de

http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc26197_Guia_Informativa_para_las_personas_que_ejercen_la_prostitucion_en_Aragon.pdf

Mesa de Prostitución Aragón, y Mesa de Prostitución Sevilla. (s.f.). *Guía informativa para las personas que ejercen la prostitución en Sevilla*. Recuperado el 4 de Mayo de 2016, de <http://www.sevilla.org/ayuntamiento/competencias-areas/area-de-igualdad-juventud-y-relaciones-con-la-comunidad-universitaria/a-mujer/guias-de-recursos-municipales-para-las-mujeres/guia-informativa-sobre-prostitucion>

Moreno, N., Moncada, S., y Carrasquer, P. (2010). Doble presencia, trabajo doméstico familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos. *New Solutions*.

Prieto Valdepeñas, G., y Espinosa Salas, D. (s.f.). *Scribd*. Recuperado el 12 de Enero de 2016, de <https://es.scribd.com/doc/32889490/Tasa-de-Actividad-y-Tasa-de-Paro#scribd>

Proyatos, G. (2012). *Resurgir de las normas locales para reprimir el ejercicio de la prostitución en las calles: la ordenanza del "civismo" de Barcerona*. Barcerona: Jurisdicción Social.

Sahuquillo R, M. (6 de Marzo de 2013). La mujer camina hacia la precariedad. *El País*.

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (2 de Noviembre de 2010). *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*. Recuperado el 12 de Febrero de 2016, de http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc27158_Guia_del_lenguaje_no_sexista.pdf

Secretaría Confederal de La mujer de CC.OO, y Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO. (1 de Septiembre de 2006). *Derechos en el ámbito laboral y de la función pública. Prestaciones de la Seguridad Social. Derechos Económicos*. Recuperado el 24 de Enero de 2016, de http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc7086_Derechos_y_prestaciones_en_la_ley_de_violencia.pdf

Secretaría de la Mujer Aragón, y Secretaría de Igualdad de Oportunidades Aragón. (23 de Febrero de 2009). *Permisos para conciliar la vida laboral, familiar y personal. 1ª parte en el Estatuto de los Trabajadores. 2ª parte en el Estatuto básico del Empleado Público (Art. 48,49,51,89). Ampliación de la Ley de Igualdad*. Recuperado el 20 de

Febrero de 2016, de
http://www.aragon.ccoo.es/comunes/recursos/3/doc13366_Permisos_para_conciliar_la_vida_laboral,_familiar_y_personal.pdf

Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente de Aragón. (2013). *Cuaderno sindical. Mujer, trabajo y salud en Aragón 2015.*

SEPE. (Febrero de 2016). *Bonificaciones de contratos.* Recuperado el 15 de Abril de 2016, de
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

Serra Cristóbal, R. (2007). *Prostitución y trata. Marco jurídico y régimen de derechos.* Valencia: Tirant lo Blanch.

Tena Daudén, S., Franco Alcrudo, R., y Mesa Raya, C. (20 de Mayo de 2015). *Documento técnico nº1. Guía de prestaciones económicas directas e indirectas para mujeres víctimas de violencia.* Recuperado el 4 de Mayo de 2016, de
http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/guia_social_2015.pdf

THEMIS. Asociación de Mujeres Juristas. (2012). Recuperado el 20 de Mayo de 2016, de <http://www.mujeresjuristasthemis.org/documentos-themis/category/15-penal>

Youtube. (19 de Diciembre de 2013). Recuperado el 2 de Enero de 2016, de Proceso 1001- Sin libertad no hay derechos: <https://www.youtube.com/watch?v=8lcsJr0Opl0>

Legislación

España, Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29424 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>

España, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

España, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1985, núm. 269, pp. 32590-32611 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>

España, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, núm. 161, pp. 103291-103519 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11724.pdf>

España, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-100308 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>

España, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 2004, núm. 313, pp. 42166-42197 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>

España, Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales. Boletín Oficial del

Estado, 14 de agosto de 1986, núm. 194, pp. 28645-28652 [consultado el 23 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1986/08/14/pdfs/A28645-28652.pdf>

España, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1985, núm. 281, pp. 33987-34058 [consultado el 24 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/24/pdfs/A33987-34058.pdf>

España, Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, 31 de marzo de 2015, núm. 77, pp. 27061-27176 [consultado el 24 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2015/03/31/pdfs/BOE-A-2015-3439.pdf>

España, Instrumento de Ratificación del Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, hecho en Lanzarote el 25 de octubre de 2007, 12 de noviembre de 2010, núm. 274, pp. 94858-94879 [consultado el 24 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2010/11/12/pdfs/BOE-A-2010-17392.pdf>

Unión Europea, Directiva 2004/81/CE del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal, que cooperen con las autoridades competentes, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 6 de agosto de 2004, núm. 261, pp. 19-23 [consultado el 24 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2004/261/L00019-00023.pdf>

Unión Europea, Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de febrero de 2010, sobre la prevención de trata de seres humanos. Parlamento Europeo, 12 de octubre de 2010. [consultado el 24 de mayo de 2016]. Disponible en <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0018+0+DOC+XML+V0//ES>

España, Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana. Boletín Oficial de Estado, 31 de marzo de 2015, núm. 77, pp. 27216-27243 [consultado

el 24 de mayo de 2016]. Disponible en
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/03/31/pdfs/BOE-A-2015-3442.pdf>

España, Resolución de 17 de octubre de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Comisiones Obreras de Aragón. Boletín Oficial de Aragón, 6 de noviembre de 2014, núm. 218, pp. 25496-35508 [consultado el 18 de mayo de 2016].

Disponible en <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=819535243636>

España, Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo del sector de la industria Siderometalúrgica de Zaragoza. Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, 9 de noviembre de 2015, núm. 258, pp.7-27.

España, Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza. Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, 25 de febrero de 2012, núm. 45, pp. 3-10. [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <https://www.zaragoza.es/aytocasa/descargarFichero.jsp?id=5959>

España, Audiencia Nacional. Sala de lo Social. [Internet]. Sentencia 0008/2013, de 17 de enero de 2013 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/SENT%20A%20NACIONAL%2015%20ENERO%202013%20INCUMPLIMIENTO%20%20PLAN%20%20IGUALDAD%20EN%20%20CORTE%20INGLES.pdf>

España, Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. Boletín Oficial del Estado, 20 de mayo de 2011, núm. 120, pp. 50720-50728 [consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en <http://www.fnmt.es/documents/10179/26173/plan+de+igualdad+de+la+FNMT-RCM/e46964fb-321d-4451-90d9-9625e1a830b0>

España, Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés,
SA. Boletín Oficial del Estado, 6 de agosto de 2015, núm. 187, pp. 70762-70782
[consultado el 18 de mayo de 2016]. Disponible en
<https://boe.es/boe/dias/2015/08/06/pdfs/BOE-A-2015-8860.pdf>