

intersindical

Franqueo Concertado N° 18000106

el clarion

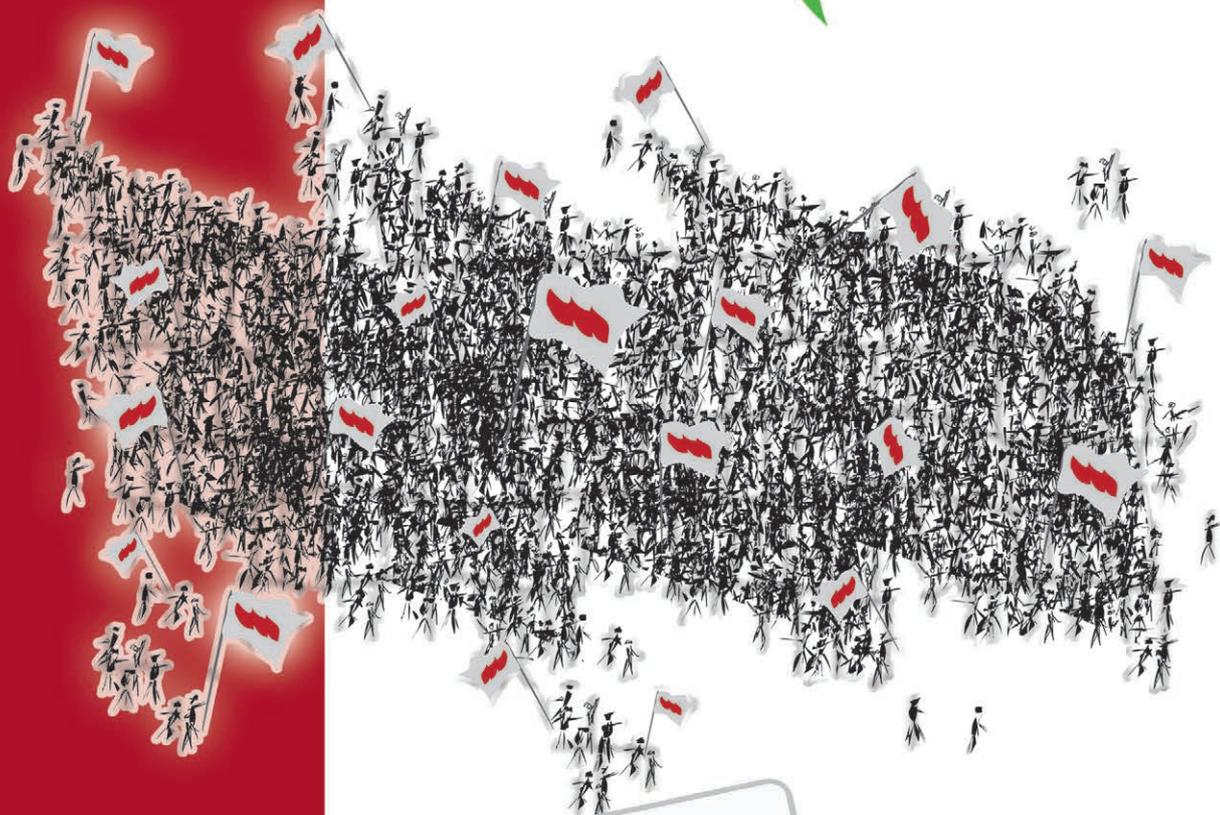
CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

N° 52. II Época. Mayo - 2019

la tiza el Guix o xiz Klariona

CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

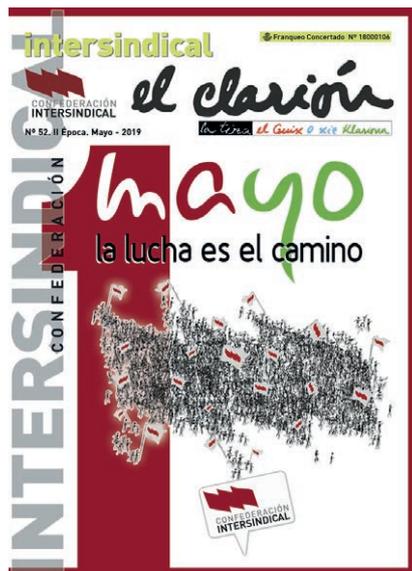
Mayo
la lucha es el camino



el clarión



Nº 52. II Época. Mayo - 2019



- [3] 1º de Mayo La lucha es el camino.
- [4] Posicionamiento de STEs-intersindical ante las elecciones generales de 28 de abril.
- [6] Elecciones sindicales en enseñanza: el modelo STEs reafirma su mayoría sindical.
- [7] Congreso de Pedagogía 2019 de La Habana.
- [8] CAMINANDO por la Igualdad, DERECHOS Y LIBERTADES.

[9] **Salud Laboral:** Por una jornada laboral de cuatro días que mejore la salud laboral | El profesor o profesora de acompañamiento, una necesidad imperiosa en la educación en nuestro país | Las 5 reglas de oro frente a riesgos eléctricos | Jornadas de Salud Laboral 2019

sumario

- [14] Día contra la Homofobia..., démosle unas vueltas...
- [16] Contra la corrupción y las malas prácticas en el sector ferroviario.
- [18] Historia del 8m en el estado español.
- [20] VIII Congreso Internacional de Mujeres.
- [22] Libros: neoliberalismo educativo y la polis secuestrada.
- [24] **Formación:** Jornadas Confederales de la Organización de Mujeres.

DATOS EDITORIALES.

Coordinación: Mario Padilla.

Para este número: Juana Navarro. Área de Organización.

Consejo de Redacción: Secretariado Confederal de la Confederación Intersindical.

Diseño y maquetación: Área de Publicaciones de la Confederación Intersindical.

Diseño de la portada: Mario Padilla.

Edición y Distribución: Confederación Intersindical.

C/ Carretas, 14, 7º F, 28012 MADRID.

Tel.: 91 523 15 10. Fax: 91 532 22 80.

Correo electrónico: publicaciones@intersindical.es

Web: www.intersindical.es

Miembro fundador de la Internacional Educación (I.E.) y afiliado al Comité Sindical Europeo de Educación (CSEE).

La entidad editora de El Clarión sólo se hace responsable de los artículos que aparezcan sin firma. Se permite la copia y difusión de los artículos, citando la procedencia. Las imágenes que no disponen de créditos son de uso libre, de dominio público, o propiedad del autor/a del artículo o de la entidad editora.

Publicación Trimestral - ISSN 1576-3862.

Depósito Legal: M - 17898 - 2000.

Imprime: Confederación Intersindical.

Tirada: 35.000 ejemplares.

www.intersindical.es



INTERSINDICAL

1 mayo La lucha es el camino

Este 1º de Mayo de 2019 se nos llena de luchas. Lejos de derogarse las reformas laborales, y a pesar de un avance todavía insatisfactorio en cuanto al salario mínimo, se ha profundizado aún más en la precariedad de las trabajadoras y trabajadores, siendo las primeras especialmente vulnerables por ser víctimas de la mayoría de los puestos temporales.

Sigue siendo un clamor la no aplicación del Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar. El dismantelamiento de los servicios públicos y los exiguos presupuestos destinados a Dependencia —nuestro país vuelve a marcar un máximo histórico, con una tasa de envejecimiento del 120%, y a pesar de lo que eso supone, ni el gobierno central ni los autonómicos desarrollan y aplican esa ley en condiciones—, endurecen aún más la situación de las familias —recordemos que nuestra tasa de pobreza está en torno al 22%—, junto con las bajísimas pensiones (tras dos reformas de vergüenza) y una extrema desigualdad en el reparto de la riqueza que ha supuesto la captura del 40% de toda la riqueza creada por el 1% más rico en el Estado español.

Seguimos hablando de pobreza laboral, de pobreza energética, de feminización de la pobreza, de explotación de migrantes... y mientras, lo que sí tenemos que celebrar es que las calles se llenan de jóvenes que piden proteger el planeta, sabiendo que sus expectativas vitales —y también laborales— pasan por el sostenimiento de la vida. Las calles siguen llenándose de dignidad y de lucha, se llenan de mujeres —y hombres— que exigen igualdad y justicia social, sabiendo que la continuidad de este capitalismo depredador neoliberal, jamás conseguirá satisfacer sus demandas.

Seguimos luchando por las 35 horas de trabajo, por una renta básica, salario mínimo y pensión mínima, que supere los 1.000 euros, por un sistema tributario directo que deje de sostenerse sobre las rentas del trabajo exclusivamente, un combate real del fraude fiscal, y un control público de las grandes empresas que controlan la energía, así como la devolución a las arcas públicas del dinero de rescate a los bancos. Por la transparencia y la calidad democrática que nos falta, por un sistema judicial in-

dependiente y la derogación de las leyes que recortan derechos, como la Ley Moradaza.

Seguimos trabajando, junto con el sindicalismo alternativo y los espacios de lucha, como las Marchas de la Dignidad y Caminando; porque el trabajo solidario y organizado de todos los colectivos debe llevarnos al éxito de nuestras demandas.

En un momento político sin grandes mayorías, pero con el auge del discurso de la extrema derecha y su odio al otro —mujeres, colectivos LGTBI, personas migrantes—, ultraconservador, recentralizador y regresivo, **este 1º de Mayo las trabajadoras y los trabajadores tenemos que salir a la calle para reclamar una vida digna, una economía para las personas, para el planeta, una apuesta clara por una sociedad diversa e inclusiva, que garantice el cuidado, la igualdad y la justicia social para todas las personas.**

La lucha es el camino

¡Que viva la lucha de la clase obrera!



Posicionamiento de **STEs-intersindical** ante las **elecciones generales** de 28 de abril.

Secretariado de STEs-intersindical
Abril de 2019

Con cuatro años de inestabilidad política, tres convocatorias de elecciones generales y una moción de censura que acabó con el mandato de Mariano Rajoy, el próximo 28 de abril las urnas decidirán un nuevo gobierno central. Durante esta etapa, STEs-intersindical ha exigido a los partidos políticos en cada contienda electoral revitalizar y dignificar la Educación Pública, sustraerla de los intereses ajenos marcados por los mercados, las directrices neoliberales y los dogmatismos nacional-católicos, y construir una Escuela Pública democrática, equitativa, compensadora, laica, coeducadora y respetuosa con las culturas y lenguas territoriales.

Hace menos de un año, la Confederación Intersindical valoró positivamente la superación de la moción de censura presentada por el grupo socialista en el Congreso de los Diputados y, con la constitución del nuevo gobierno, STEs-i exigió abordar con urgencia las medidas necesarias para paliar los daños causados en el sistema público de enseñanza. Sin embargo, el breve periodo gubernamental de Pedro Sánchez ha dado pocos frutos en la recuperación de los derechos sociales perdidos en el tiempo anterior.

En el campo educativo, a pesar del empeño manifestado por la ministra Isabel Celaá, lo conseguido ha sido escaso: la propuesta de Ley de derogación de la LOMCE ha quedado en suspenso con el cierre de las Cortes a principios de marzo por la convocatoria de los estos comicios generales, la política de becas solo ha llegado a maquillar la anterior normativa de Partido Popular y la Ley de Mejora de las condiciones laborales para el desempeño de la docencia, en el ámbito de la educación no universitaria, resulta insatisfactoria para el profesorado, al dejar en manos de las administraciones



autonómicas los horarios lectivos, y no será aplicable hasta el próximo curso académico. En suma, **no se han llegado a afianzar las reformas necesarias para mejorar en profundidad la calidad de la Educación Pública en todo su recorrido, desde la infancia hasta la Universidad.**

Respecto a otras cuestiones laborales que afectan al profesorado, **el acuerdo retributivo entre el Gobierno y los sindicatos CCOO, CSI-F y UGT para el periodo 2018-2020 ha renunciado a la recuperación del poder adquisitivo del funcionariado, que actualmente se sitúa en cerca de un 13% desde los inicios de las políticas de austeridad.**

Por otra parte, en cuanto a la precariedad laboral y la inestabilidad en el empleo, sigue en marcha la aplicación de las medidas contempladas en el I Acuerdo para la Mejora del Empleo Público de 2017, medidas que ni están reduciendo la interinidad ni aseguran la consolidación del personal interino afectado, que puede verse abocado a la pérdida de su puesto de trabajo, contraviniendo las directrices de la Unión Europea.

Ante esta nueva convocatoria de elecciones generales, nos encontramos con un mapa político complicado y con serios riesgos de involución. Las fuerzas progresistas siguen poco cohesionadas, si no divididas, mientras la derecha —también fragmentada pero proclive a pactos como recientemente en Andalucía— esgrime posicionamientos ultraconservadores que nos pueden hacer retroceder más allá de las anteriores políticas de Mariano Rajoy. STEs-i llevamos advirtiendo desde hace tiempo que estas estrategias responden a un plan de degradación de lo público diseñado a conciencia para potenciar la privatización y beneficiar a las élites mediante el sometimiento de la comunidad educativa, alumnado, profesorado y familias, eliminando el derecho a la educación y convirtiéndolo en un bien de mercado. El sindicato denuncia y declara su oposición a las propuestas involucionistas y antidemocráticas de los partidos conservadores, que inciden en el incremento de las desigualdades sociales en provecho de las élites.

REVITALIZAR Y DIGNIFICAR LA EDUCACIÓN PÚBLICA

Con estas reflexiones, la Confederación de STEs-intersindical hace un llamamiento a todas las ciudadanas y ciudadanos del estado para que tomen conciencia de que, por garantías de justicia social, es necesario cambiar ya una política educativa que solo beneficia a unas minorías.

Reclamamos a los partidos políticos que concurren a estos comicios que el cambio educativo tiene que ser necesario y urgente con la nueva legislatura. La retirada completa de los recortes, la derogación de la LOMCE y la reforma universitaria del anterior gobierno de Partido Popular son inaplazables, para lo que es fundamental:

- **Reconstruir la dignidad de la Educación Pública:** la educación es un derecho universal y fundamental, tiene que garantizar la igualdad de oportunidades, el éxito educativo para todo el alumnado, sea cual sea su origen y condición social. Es necesario incrementar su financiación hasta conseguir como mínimo el 7% del PIB.
- Para ello, es imprescindible **poner en marcha el diálogo social y la participación democrática de toda la comunidad educativa.**
- La educación no es un mercado: es ineludible **detener la política de conciertos e ir reduciendo progresivamente su financiación pública.** La red pública de centros tiene que garantizar el suficiente número de plazas para atender toda la demanda educativa. **La educación pública tiene que ser el eje vertebrador del sistema** y no estar en posición de subsidiariedad respecto a la privada.
- Educar de manera inclusiva, atendiendo adecuadamente y con los medios necesarios las desigualdades, incluyendo la **coeducación y las diversidades afectivas. Una educación para la convivencia y la solidaridad.**
- **Una educación que respete las diferentes realidades nacionales** del estado, con atención especial a sus lenguas y a sus culturas.

- **Potenciación del diálogo social y negociador,** tanto con la comunidad educativa como con el profesorado en las mesas sectoriales.
- La **gestión democrática de los centros educativos,** garantizando la **participación de toda la comunidad educativa,** es clave para la consecución de los fines propuestos en la planificación educativa.
- Establecimiento de **plantillas docentes suficientes** para atender todas las necesidades. **Dignificación de la tarea docente y recuperación/restitución de los puestos de trabajo perdidos. Reducción drástica de la ratio** de alumnado por aula.
- **Reducción de la tasa de interinidad de manera inclusiva, a través de procesos de consolidación reales y con un sistema de acceso a la función docente diferenciado.** Propugnamos **denunciar el I Acuerdo para la mejora del empleo público** por constituir una amenaza de exclusión laboral para el profesorado interino actual. Mientras esto se consigue, garantizar medidas de estabilidad en el empleo para las y los docentes interinos e interinas que no consigan la funcionarización.
- Por razones pedagógicas y para potenciar la renovación de las plantillas docentes, **restablecimiento de la jubilación anticipada (LOE) en igualdad de condiciones para todo el profesorado, incluido el interino.**

La Confederación de STEs-intersindical apela al nuevo gobierno resultante de estas elecciones generales de la necesidad inexorable de cambiar el modelo que rige el actual sistema educativo. Para conseguirlo, **es fundamental que se abra una nueva era diálogo que permita cimentar una educación pública digna, democrática y no supeditada a intereses ajenos, tanto sean políticos-ideológicos como mercantiles.** Ahora nos toca a las ciudadanas y ciudadanos decidir qué queremos. **Movilicémonos con nuestros votos y hagamos fructífera nuestra lucha.** ■■

Elecciones sindicales en la Enseñanza Pública (2018-2019)

El modelo STEs reafirma su mayoría sindical

Desde el 4 de diciembre se celebraron en la mayoría de territorios las elecciones sindicales en la Enseñanza Pública no universitaria. Posteriormente se celebraron en La Rioja (22 de enero de 2019), y ya en marzo en Cataluña y País Vasco. Aún a día de hoy quedan por celebrar las mismas en Navarra, Ceuta y Melilla (que serán el 6 de junio).

Tras los últimos y más recientes resultados en Cataluña y País Vasco, el modelo STEs confirma su mayoría sindical en la enseñanza pública de todo el estado, aumentando su representación de 553 a 593 delegadas y delegados, por delante de FE-CCOO (403), ANPE (384), CSIF (318) y FeSP-UGT (186), en espera de que estos datos se consoliden con las convocatorias electorales pendientes de Navarra, Ceuta y Melilla.

Los STEs seguimos siendo primera fuerza sindical en el País Valencià, Illes Balears, Cantabria, Cataluña,

País Vasco y Melilla, y segunda en Canarias, Castilla y León y Castilla-La Mancha.

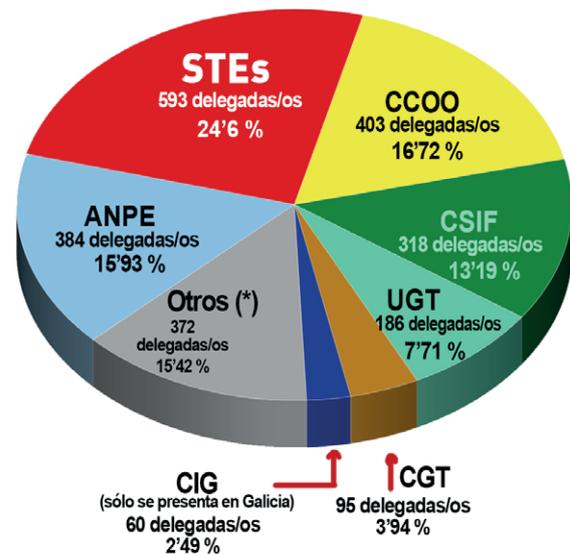
STEs-i agradece al profesorado su participación y el apoyo recibido por nuestras candidaturas, y a las miles de compañeras y compañeros que han formado parte de ellas, han sido apoderados o interventores en todos estos procesos electorales o simplemente han participado difundiendo nuestros materiales y propuestas en los centros educativos.

Los STEs-i mantenemos nuestro compromiso con la defensa de la

RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES en la ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA CELEBRADAS EN 2018-2019

(4/12/18 | 22/01/19 La Rioja | 12-03-19 Cataluña | 26/03/19 País Vasco)

En Navarra, Ceuta y Melilla, aún no se han celebrado



(*) Organizaciones que sólo son representativas en un territorio.

NÚMERO DE DELEGADAS Y DELEGADOS OBTENIDOS

	STEs	CCOO	ANPE	CSIF	UGT	OTROS
ANDALUCÍA	63 (61)	58 (54)	67 (56)	103 (95)	27 (35)	54 (55)
ARAGÓN	15 (17)	14 (16)	4 (2)	27 (23)	14 (13)	19 (18)
ASTURIAS	8 (10)	9 (7)	10 (9)	4 (3)	9 (10)	4 (2)
CANARIAS	27 (22)	11 (12)	31 (25)	0	0 (3)	21 (9)
CANTABRIA	13 (17)	3 (4)	10 (8)	2 (0)	3 (4)	4 (0)
CASTILLA LA MANCHA	33 (37)	28 (32)	54 (43)	26 (27)	12 (14)	
CASTILLA Y LEÓN	47 (53)	30 (29)	43 (37)	56 (52)	29 (30)	16 (31)
CATALUÑA	163 (150)	58 (93)	2 (6)	2 (3)	22 (24)	118 (68)
MADRID	2 (0)	72 (76)	59 (48)	31 (29)	19 (21)	18 (17)
PAÍS VALENCIÀ	93 (94)	25 (26)	34 (16)	18 (13)	3 (12)	0
PAÍS VASCO	45 (37)	14 (18)	0 (0)	0	0 (2)	52 (48)
EXTREMADURA	0 (0)	8 (11)	11 (9)	28 (20)	8 (7)	22 (23)
GALICIA	12 (13)	27 (22)	16 (17)	9 (10)	12 (15)	60 (63)
ILLES BALEARS	38 (15)	9 (5)	12 (5)	0 (0)	8 (5)	20 (13)
LA RIOJA	2 (3)	6 (7)	6 (5)	4 (4)	4 (4)	5 (4)
NAVARRA (Resultados de 2015)	(10)	(6)	(6)	(3)	(0)	
REGIÓN DE MURCIA	12 (13)	13 (14)	15 (14)	0 (3)	4 (4)	15 (9)
CEUTA (Resultados de 2015)	(0)	(10)	(2)	(1)	(10)	
MELILLA (2015-Próxima 6 junio)	(10)	(2)	(2)	(7)	(2)	
DELEGADAS/OS	593 [562]	403 [444]	384 [335]	318 [308]	186 [215]	519 [388]

Entre paréntesis son las delegadas y delegados obtenidos en las elecciones sindicales anteriores, celebradas en 2014-2015

escuela pública y de su profesorado, con la práctica del sindicalismo asambleario que siempre nos ha definido, conscientes de la responsabilidad que conlleva la confianza que el profesorado ha vuelto a otorgarnos para que le representemos ante las Consejerías de Educación territoriales y ante el Ministerio de Educación.

Compliremos nuestro compromiso buscando la creación de empleo, la consolidación laboral del profesorado interino, la recuperación de las condiciones de trabajo del conjunto del profesorado y la potenciación de la escuela pública, promoviendo las movilizaciones necesarias para revertir la situación a la que nos ha llevado las políticas practicadas por los gobiernos.

Seguiremos luchando para la **derogación de normativa lesiva para la calidad educativa y para las condiciones laborales del profesorado**, herencia que nos ha dejado la LOMCE, y la consecución de una nueva ley educativa pactada con las organizaciones que defendemos la Escuela Pública. ■■

PEDAGOGÍA 2019

ENCUENTRO INTERNACIONAL POR LA UNIDAD DE LOS EDUCADORES



DEL 4 AL 8 DE FEBRERO

PALACIO DE LAS CONVENCIONES DE LA HABANA, CUBA

“...la educación es una de las más nobles y humanas tareas a las que alguien puede dedicar su vida.”

Biel Caldentey |

Área de Internacional | Secretariado Confederal

Del 4 al 8 de Febrero de 2019 se celebró en La Habana la decimosexta edición del Congreso Internacional de Pedagogía bajo el lema "Por la unidad de los Educadores" y como eje central, analizar los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en aras de la contribución de las políticas educativas al cumplimiento de dichas metas.

La delegación de la Confederación de STEs-Intersindical estuvo integrada por Biel Caldentey, responsable del Área de Internacional, y por el compañero del STEPV-Intersindical Valenciana, Vicent Mauri.

En el marco del Congreso de Pedagogía se celebraron encuentros sindicales multilaterales, como el Seminario "Diálogo continental sobre la Educación, la Confederación de Educadores Americanos y el Parlatino", que propició la **Declaración de La Habana** por parte de las organizaciones sindicales presentes, así como reuniones bilaterales, en un clima de mutuo respeto y coincidencia en aspectos básicos como la gravedad de los ataques del imperialismo americano encarnado por las políticas beligerantes del Gobierno de Donald Trump contra la revolución cubana y la ofensiva contra el Gobierno legítimo de Venezuela.

En este encuentro con el Sindicato Nacional de la Educación, la Ciencia y el Deporte de Cuba, encabezado por su Secretaria General Niurka González y la Secretaria de Internacional Gertrudis Simón, además de la coincidencia en el diagnóstico antes mencionado, reiteramos nuestro compromiso de apoyo e intercambio mutuo entre ambas organizaciones.

Fueron unas jornadas intensas y fructíferas en el conocimiento y reconocimiento de diversas organizaciones y la consolidación de vínculos solidarios ante el embate del neoliberalismo de matriz de extrema derecha que se cierne en ambos continentes. ■■

Congresos de Pedagogía 2019



Declaración de La Habana

Las organizaciones de Educadores participantes: Federación de Docentes Universitarios de América del Sur (FESIDUAS), Confederación de Educadores Americanos (CEA), Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA), Federación de Sindicatos de las Universidades de América Central, México y el Caribe (FESITRAUCAMC) acompañados por las organizaciones hermanas FENPROF de Portugal, la Confederación de STEs-Intersindical, STEPV-Intersindical Valenciana y STEI-Intersindical de les Illes Balears, reafirmamos la educación como un derecho social universal que debe ser garantizado por los Estados, previniendo las políticas autoritarias y mercantiles que fomentan la privatización.

Nos comprometemos impulsando todos los esfuerzos para que nuestras regiones sean zonas de paz, de democratización y de transformación social, con una educación referenciada socialmente, que combata el racismo, la segregación y la exclusión, sobre todo de las comunidades negras, autóctonas y las minorías étnicas. Al mismo tiempo que creemos en una educación pública que respete la libre orientación sexual, los derechos de género, el uso de las lenguas minoritarias y sus culturas.

Respetando la realidad histórica de cada país y el análisis de la situación de la educación pública en cada uno de ellos, pedimos un incremento claro y sostenible en la inversión educativa que proteja a la misma de ser atacada por las privatizaciones, que afectan a los sectores social, económica y políticamente más débiles.

Las organizaciones sindicales presentes en este encuentro alzamos nuestra voz con fuerza y una vez más, hacemos un llamamiento a la UNIDAD en la DIVERSIDAD de los que estamos comprometidos con el mejor destino de nuestros pueblos"

La Habana, Cuba | 6 de Febrero de 2019



caminando por la igualdad

DERECHOS y LIBERTADES

Redistribuir riqueza
Recuperar el planeta
Por los servicios públicos
Por una vida digna

Caminando, 'gobierne quien gobierne'

CAMINANDO

| Vicent Mauri |
Confederación Intersindical

La convocatoria por las calles de Madrid de la movilización del 6 de abril, impulsada por la red Caminando (más de 200 organizaciones sindicales, sociales y políticas) y protagonizada por los movimientos sociales y laborales en lucha y por las mujeres reivindicaba igualdad, derechos y libertades pretendía, con la excusa de la crisis, denunciar la aplicación de medidas antisociales, los recortes de derechos sociales, laborales y políticos (como la Ley Moraza), los ataques a los servicios públicos o los daños al medio ambiente que nos han arrastrado a la precariedad y la desigualdad. La corrupción sistémica, que nos han llevado a una situación insosteni-

ble, se ha convertido en una herramienta más para despojar a la gente y favorecer a las élites.

El crecimiento de las opciones antidemocráticas, racistas y machistas y las posiciones negacionistas de las políticas de género o del cambio climático conforman una ola reaccionaria que cuestiona y ataca de manera frontal unos derechos y libertades que tantas luchas y esfuerzos costaron a generaciones anteriores y los que mantenemos la lucha. Lo importante responde a la estrategia de las élites económicas y políticas de implantar un modelo de vida precaria e insegura para los sectores populares, mientras profundizan en el saqueo de los servicios públicos, atentan contra los derechos y libertades, destruyen el planeta y concentran la riqueza y el poder en unas pocas manos.

Desde **Caminando** existe la voluntad firme de continuar, "más allá de coyunturas electorales y políticas, gobierne quien gobierne, de no capitular ante las políticas neoliberales". La plataforma, de la que es una parte activa la Confederación Intersindical, es un espacio unitario "para organizarnos, unirnos y caminar juntas en defensa de la igualdad, los derechos y las libertades, para presionar para que cambien las cosas a favor de las mayorías sociales". ■■



SALUD LABORAL

LA SALUD LABORAL ES TU VIDA

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

28 de abril

Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo



DEFIÉNDELA

© imágenes: Katemangostar / Freepik, Creative_bat / Freepik, Freepik

Por una jornada semanal de cu que mejore la salud laboral.

Trabajar menos horas puede ser un factor clave para una vida laboral más sostenible: se beneficiarían las trabajadoras y los trabajadores, las empresas, la sociedad y el medio ambiente.

La reducción de la jornada laboral diaria y de la carga excesiva en el trabajo se ha reivindicado por el movimiento obrero desde su origen. En el Primer Congreso de la Internacional reconstituida, más conocida como la Segunda Internacional, que tuvo lugar en París en 1889, se decidió establecer el Primero de Mayo y reclamar la Jornada diaria de 8 horas en todos los países. El establecimiento legal de las 8 horas de trabajo al día se consiguió por la lucha constante de la clase obrera.

El sindicalismo actual tiene que recuperar la antigua reivindicación e iniciar urgentemente la campaña por la reducción de la jornada de trabajo diario y semanal. En algunos sectores se ha conseguido establecer 37,50 horas o 35 horas, pero no es suficiente. Tendríamos que establecer un equilibrio entre trabajo, familia, ocio y vida comunitaria. En los 90 del pasado siglo, se propuso la reducción de la jornada de trabajo como medio para luchar contra la desocupación, con acuerdos puntuales en algunas empresas. Solamente se estableció legalmente una jornada de 35 horas semanales en Francia a partir del año 2000; una Ley modificada en 2008 permitió a las empresas ampliar las horas de trabajo. La crisis del 2008, después de la caída de *Lehman Brothers* (el detonante del mayor crack desde la Gran Depresión), hizo que se volviera a plantear

la reducción de la jornada laboral, incorporando trabajo remunerado y no remunerado y la cuestión de la insostenibilidad del actual modelo económico. *The New Economic Foundation* en el 2010 propone 21 horas de trabajo remunerado por semana o su equivalente repartido a lo largo del año. Se propone esta cifra porque está muy cerca del tiempo que hombres y mujeres dedican semanalmente al trabajo remunerado.

En nuestro país la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en 2018, es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de media anual, la cual tiene que pactarse en los convenios colectivos o contratos de trabajo, o, en su defecto, entre la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Así pues, continuamos trabajando demasiado y esto afecta directamente en la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores: la sobrecarga

de trabajo mata o produce daños y lesiones, en muchos casos permanentes. Los accidentes de trabajo siguen una evolución de crecimiento continuo desde el año 2012: los recortes, legalmente establecidos, y el neoliberalismo impulsaron más precariedad laboral y menos inversión en prevención y seguridad en las empresas; las dolencias profesionales también continúan en ascenso y el estrés, la depresión o la ansiedad laboral han aumentado el riesgo de todo tipo de problemas de salud.

Desde Intersindical Valenciana reivindicamos mejor trabajo y en menor cantidad, cosa que repercutirá positivamente en la salud laboral. La reducción de la semana laboral, al pasar de cinco a cuatro días, ayudará a combatir

| **Manuela Latorre Latorre** |
Área de Salud Laboral de Intersindical Valenciana

cuatro días

el estrés laboral, la presión arterial alta y la mala salud mental asociada a la sobrecarga de trabajo. El profesor John Ashton, experto en Salud Pública en el Reino Unido, considera que la semana laboral de cinco días tiene que ser eliminada para constituir una mala distribución del trabajo; además, cree que establecer legalmente cuatro días de trabajo semanal aumentará el tiempo que las personas podrán pasar con su familia y amistades, que harán más ejercicio y que se reducirá el paro. En una residencia de ancianos de Gotemburgo (Suecia) se consiguió una mayor productividad y menos días de baja por dolencia al establecer una semana laboral de 28 horas repartidas en 4 días. Esta medida, también, ayudaría a reducir las emisiones de carbono y, por lo tanto, a vencer al cambio climático. Y, tal vez, sea un impulso para promover relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.

El contraste en el mundo laboral es evidente: mientras hay personas que trabajan demasiado, produciéndole daños en la salud y la vida familiar, otras personas, con trabajo precario, demandan más horas de trabajo. La reducción de la semana laboral a cuatro días puede ayudar a mejorar la distribución del trabajo y reducir el paro. Las condiciones actuales del tiempo de trabajo rompen la lógica, las comunicaciones instantáneas y las tecnologías móviles incorporan nuevos riesgos y presiones, pero también oportunidades. El reto, pues, es romper el viejo reloj industrial sin añadir nuevas presiones y vivir vidas sostenibles al liberar tiempos.

En definitiva, Intersindical Valenciana apuesta por un crecimiento que aumente el bienestar social a toda la ciudadanía, mejores servicios públicos y trabajos; que garantice la conciliación familiar, el ocio, la participación democrática y la sostenibilidad medio ambiental. La reducción de la jornada laboral semanal de cinco a cuatro días posibilitará que la ciudadanía disfrute de la vida y con más salud. ■■

| Fco. Javier Gómez García |
Área de Salud Laboral de la Confederación Intersindical



EL PROFESOR O PROFESORA DE ACOMPAÑAMIENTO, UNA NECESIDAD IMPERIOSA EN LA EDUCACIÓN EN NUESTRO PAÍS.

En nuestra profesión nos encontramos casos de muchos compañeros y compañeras que sufren procesos de enfermedad, donde el estrés por alguna causa (familiar, escolar, social, ambas mezcladas) dan lugar a una baja larga y les incapacita para retomar la profesión docente de forma inmediata, como puede ser lo habitual en otros casos tras la recuperación de una enfermedad u operación, incluso graves. Hablamos de situaciones de enfrentamiento radical, que causan ansiedad, pánico, miedos..., aunque lleves muchos años ejerciendo la profesión satisfactoriamente.

¿Qué hacer? Evidentemente es mejor poner en marcha un programa de acercamiento progresivo, y con una figura que se suele llamar "profesor o profesora acompañante", donde sus funciones más importantes son:

- 1º/ Dar confianza y seguridad ante las situaciones con el alumnado, con el tiempo, con la materia a impartir.
- 2º/ Ir graduando los tiempos de acomodación y de responsabilidad que se van asumiendo, según cada caso, por curso, por características del grupo de alumnado, por parte de la materia, y que es diferente, y que hace que su proceso médico y medicación sea

muy controlado y eficaz, reduciendo la medicación y afianzándose su persona, su autoestima y crecimiento profesional.

- 3º/ Que se teja una red social en torno al profesor positiva y reforzante, para que se apoye en ella y tenga más contactos en el desarrollo de su profesión en el centro.
- 4º/ La opción de mantener un buen clima en el centro y en que los equipos directivos estén confiados en los recursos y en el buen trato y "dignidad" para el profesorado.

Hay programas que tienen como principal tema la dignidad hacia un sector docente que sufre problemas por sus procesos de enfermedad psicosociales de distinta patología y que supone una revitalización hacia la profesión, como lo hacen los países nórdicos, y algunos como Francia. En el fondo es el refrán "de que nadie está libre de nada en esta vida" y que se debe valorar como presente lo que es para algunos y puede ser para todos. Son una necesidad tomar medidas como esta y suponen un progreso que se puede trasladar a otras formas de agrupación en aulas o sectores problemáticos. Como final solo decir, "hay que ir a por ello". ■■

Las 5 reglas de oro frente a riesgos eléctricos

Información recopilada de diferentes fuentes por Fco. Javier Gómez García.

El Real Decreto 614/2001 de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico, establece en su Anexo II el proceso secuencial a considerar para la realización de trabajos sin tensión en instalaciones eléctricas. Es lo que se conoce comúnmente como las 5 reglas de oro.

El orden en el que están establecidas estas cinco reglas es esencial y hay que seguirlo estrictamente. Estas reglas son igualmente válidas para instalaciones en baja y en alta tensión. No obstante, los procedimientos a llevar a cabo no serán los mismos en los distintos tipos de tensiones.

Para instalaciones de alta tensión habrá que tener en cuenta además, que sólo se podrá realizar el trabajo y la aplicación de las reglas de oro por personal cualificado.

Las 5 reglas de oro son las siguientes:

1.º Desconectar

La parte de la instalación en la que se va a realizar el trabajo debe aislarse de todas las fuentes de alimentación. El aislamiento estará constituido por una distancia en aire, o la interposición de un aislante, suficientes para garantizar eléctricamente dicho aislamiento.

Los condensadores u otros elementos de la instalación que mantengan tensión después de la desconexión deberán descargarse mediante dispositivos adecuados.

2.º Prevenir cualquier posible realimentación

Los dispositivos de maniobra utilizados para desconectar la instalación deben asegurarse contra cualquier posible reconexión, preferentemente por bloqueo del mecanismo de maniobra, y deberá colocarse, cuando sea necesario, una señalización para prohibir la maniobra. En ausencia de bloqueo mecánico, se adoptarán medidas de protección equivalentes. Cuando se utilicen dispositivos teledemandados deberá impedirse la maniobra errónea de los mismos desde el teledemando.

Cuando sea necesaria una fuente de energía auxiliar para maniobrar un dispositivo de corte, ésta deberá desactivarse o deberá actuarse en los elementos de la instalación de forma que la separación entre el dispositivo y la fuente quede asegurada.

3.º Verificar la ausencia de tensión

La ausencia de tensión deberá verificarse en todos los elementos activos de la instalación eléctrica en, o lo más cerca posible, de la zona de trabajo. En el caso de alta tensión, el correcto funcionamiento de los dispositivos de verificación de ausencia de tensión deberá comprobarse antes y después de dicha verificación.

Para verificar la ausencia de tensión en cables o conductores aislados que puedan confundirse con otros existentes en la zona de trabajo, se utilizarán dispositivos que actúen directamente en los conductores (pincha-cables o similares), o se emplearán otros métodos, siguiéndose un procedimiento que asegure, en cualquier caso, la protección del trabajador frente al riesgo eléctrico.

Los dispositivos teledemandados utilizados para verificar que una instalación está sin tensión serán de accionamiento seguro y su posición en el teledemando deberá estar claramente indicada.

4.º Poner a tierra y en cortocircuito

Las partes de la instalación donde se vaya a trabajar deben ponerse a tierra y en cortocircuito:

- En las instalaciones de alta tensión.
- En las instalaciones de baja tensión que, por inducción, o por otras razones, puedan ponerse accidentalmente en tensión.

Los equipos o dispositivos de puesta a tierra y en cortocircuito deben conectarse en primer lugar a la toma de tierra y a continuación a los elementos a poner a tierra, y deben ser visibles desde la zona de trabajo. Si esto último no fuera posible, las conexiones de puesta a tierra deben colocarse tan cerca de la zona de trabajo como se pueda.

Si en el curso del trabajo los conductores deben cortarse o conectarse y existe el peligro de que aparezcan diferencias de potencial en la instalación, deberán tomarse medidas de protección, tales como efectuar puentes o puestas a tierra en la zona de trabajo, antes de proceder al corte o conexión de estos conductores.

Los conductores utilizados para efectuar la puesta a tierra, el cortocircuito y, en su caso, el puente, deberán ser adecuados y tener la sección suficiente para la corriente de cortocircuito de la instalación en la que se colocan.

Se tomarán precauciones para asegurar que las puestas a tierra permanezcan correctamente conectadas durante el tiempo en que se realiza el trabajo. Cuando tengan que desconectarse para realizar mediciones o ensayos, se adoptarán medidas preventivas apropiadas adicionales.

Los dispositivos teledemandados utilizados para la puesta a tierra y en cortocircuito de una instalación serán de accionamiento seguro y su posición en el teledemando estará claramente indicada.

5.º Proteger frente a elementos próximos en tensión, en su caso, y establecer una señalización de seguridad para delimitar la zona de trabajo

Si hay elementos de una instalación próximos a la zona de trabajo que tengan que permanecer en tensión, deberán adoptarse medidas de protección adicionales, que se aplicarán antes de iniciar el trabajo, según lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 4 de este Real Decreto.

Reposición de la tensión

Una vez finalizados los trabajos en la instalación eléctrica toca reponer la tensión de la misma. La reposición de la tensión sólo comenzará, una vez finalizado el trabajo, después de que se hayan retirado todos los trabajadores que no resulten indispensables y que se hayan recogido de la zona de trabajo las herramientas y equipos utilizados.

El proceso de reposición de la tensión comprenderá:

- La retirada, si las hubiera, de las protecciones adicionales y de la señalización que indica los límites de la zona de trabajo.
- La retirada, si la hubiera, de la puesta a tierra y en cortocircuito.
- El desbloqueo y/o la retirada de la señalización de los dispositivos de corte.
- El cierre de los circuitos para reponer la tensión. ■■



salud laboral

Jornadas de Salud Laboral 2019

Las Jornadas de Salud Laboral de Córdoba, en noviembre de 2019, vienen a rellenar un año más la necesidad de reunirnos para hablar de temas de trabajo, de nuestras inquietudes con las nuevas máquinas, sistemas de trabajo, tecnología “sospechosa”... Todo ello entra dentro de nuestra salud laboral e implica cambios continuos a los que tenemos que hacer frente y revisar o renovar cuestiones que ya teníamos vistas.

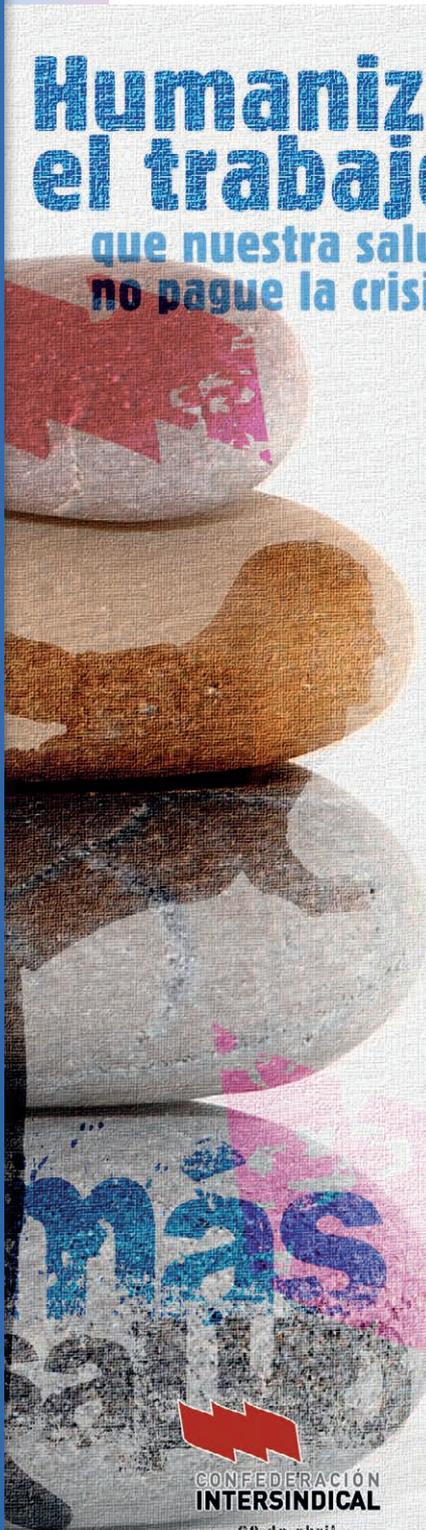
Humanizar el trabajo
que nuestra salud no pague la crisis

El debate entre nosotros/as es muy importante y nos ayuda para ponernos al día en múltiples cuestiones con muchos interrogantes que llevamos en nuestro

trabajo diario y que algunos/as nos pueden resolver.

En este cruce de caminos por el que todos/as tenemos que transitar y donde debemos ver aspectos que luego comunicamos e impulsamos en nuestros Sindicatos. Por eso, entre los temas más relevantes, y como primer punto, está la puesta al día de cómo funcionan nuestros órganos y cómo se constituyen los equipos de salud laboral, que en muchos casos ni existen todavía, porque aún no le damos, en nuestra acción sindical, la importancia que realmente tienen.

Después hemos elegido el tema de los transexuales, como un colectivo muy discriminado en el trabajo; queremos ver y analizar sus situaciones para proteger y garantizar sus derechos. Tenemos pensado tocar varios puntos, en mesas redondas y ponencias, de temas de la mujer en el trabajo. Entre los otros temas, tenemos que destacar el área práctica y de prevención como es el yoga, el mindfulness, que será impartido en dos talleres por dos destacados/as expertos/as que nos harán variar en muchas de nuestras concepciones sobre la salud laboral, a la vez, que hacemos las jornadas más divertidas y motivadoras. ■■




CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

20 de abril
Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

salud laboral

17 de Mayo. Día contra la Homofobia

Informe de la OIT – Programa PRIDE

En el año 2012, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) puso en marcha el programa PRIDE (siglas en inglés correspondientes a Identidad de género y orientación sexual: promoción de derechos, diversidad e igualdad en el mundo laboral)



Objetivo: Estudiar la discriminación sufrida en el mundo del trabajo por parte de lesbianas, gays y transexuales.

Existe una percepción generalizada entre lesbianas, gays y transexuales de que su situación en el mundo del trabajo está marcada por una mayor vulnerabilidad, a pesar de los avances logrados en algunos países de cultura occidental.

El origen de la discriminación según el Informe hay que ponerlo en relación con:

- La percepción de que se trata de una actitud de rechazo a la heteronormatividad
- Las ideas preconcebidas sobre la apariencia y comportamiento de las personas LGTB.

Lo cierto es que la mayoría de las personas lgtb se sienten vulnerables y discriminadas en su puesto de trabajo. Para evitarlo, en la mayoría de los casos se opta por el silencio. Aún así, mantenerse en el armario no evita la existencia de preguntas que invaden su intimidad.

Como respuesta, aparece la doble vida, con parejas o familias inventadas, la tendencia al aislamiento o el sobreesfuerzo por mostrar una apariencia de normalidad inexistente.

Es el colectivo transexual quien padece la mayor discriminación puesto que su imagen impide que se puedan mimetizar con la mayoría heterosexual como hacen buena parte de lesbianas y gays.

La transexualidad genera diversos problemas:

- De identidad con su nombre y género
- Dudas sobre su forma de vestir
- Reticencias sobre la utilización de instalaciones comunes como vestuarios o baños

Ofreciendo todo ello, como resultado, un serio riesgo de exclusión en el puesto de trabajo.

Frente a esta situación, están las leyes, pero hay que reconocer que las leyes por sí mismas no suponen el fin de la discriminación. Solo unos 40 países tienen leyes protectoras. En más de 70 existen leyes que penalizan de uno u otro modo al colectivo lgtb. En esos casos, la situación es mucho peor.

Como consecuencia, se pueden detectar una serie de prácticas que tienden a marginar a las personas lgtb en los centros de trabajo:

- Encasillamiento en ciertas tareas sin poder acceder al conjunto de las que se realizan en la empresa
- Relegación a espacios no visibles
- Dificultades para la promoción interna al no ajustarse al perfil requerido

Hay que tener en cuenta que estos condicionantes alejan en muchas ocasiones a las personas lgtb del trabajo formal hacia el autoempleo o el trabajo informal. Un caso extremo está formado por las mujeres transexuales que se ven empujadas hacia la prostitución, lo que genera otras formas de vulnerabilidad.

Información elaborada por
Tino Brugos, miembro de SUATEA

¿Qué se celebra el 17 de mayo?

El 17 de mayo es la fecha elegida a nivel internacional para celebrar el Día Mundial contra la LGTB-fobia.

¿Cuál es el nombre real de la fecha conmemorativa?

Lo que se planteó en sus orígenes como una jornada contra la discriminación por aspectos basados en la orientación sexual y/o identidad de género ha conocido en pocos años una serie de cambios en su denominación para garantizar el aspecto inclusivo de la jornada.

De Día Mundial contra la Homofobia, pasó a ser Día contra la Homo-Transfobia, dando por hecho que el concepto *homo* incluía a hombres y mujeres. La necesidad de visibilizar al conjunto del colectivo ha hecho que finalmente se vaya generalizando la denominación de Día Mundial contra la LGTBfobia.

¿Por qué la fecha del 17 de mayo?

El 17 de mayo no es una fecha debida al azar. Ese día, del año 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) suprimió la consideración de enfermedad mental para lo que se denominaba hasta entonces "comportamientos homosexuales". Hasta ese momento, gays y lesbianas éramos considerados como personas enfermas. Esa decisión fue el resultado de una lucha que había comenzado en décadas anteriores cuando algunos miembros de la *American Psychiatric Association* (APA) comenzaron a denunciar la arbitrariedad que suponía la consideración de enfermedad para calificar los comportamientos homosexuales.

Se abrió un intenso debate entre la comunidad de psiquiatras y psicólogos que no llegó a ningún acuerdo sobre la cuestión. No era un asunto científico sino ideológico y solo se pudo resolver por medio de un referéndum entre el conjunto de la afiliación que decidió por una mayoría ajustada que no se trataba de una enfermedad mental, paso primero para que el concepto fuera retirado del DSM, el manual utilizado para la catalogación de trastornos mentales.

El movimiento sindical debe mantener el compromiso de actuar para garantizar el principio de igualdad de derechos, incluyendo a la población lgtb.

Aunque se han dado pasos importantes en las sociedades occidentales, perviven mitos y percepciones que facilitan el rechazo y el aislamiento de la comunidad lgtb.

Dada la diversidad de situaciones legales y sociales, en cada país hay que ajustar esa lucha a lo que indique su propia realidad. En todo caso, como norma general, hay que desarrollar políticas de inclusión y de respeto a la diversidad, luchando contra la estigmatización y la discriminación que son el resultado de prácticas basadas en comportamientos intolerantes que tienen su raíz en la homo-transfobia. ■■

Informe de la OIT:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Informe de la FLEGTB:

<http://www.felgtb.org/rs/360/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/af5/fd/1/filename/estudio-felgtb-homofobia-en-el-ambito-laboral.pdf>

Homofobia..., démosle unas vueltas...

Informe de la FLEGTB



La homofobia explica una actitud de rechazo hacia quienes ponen en cuestión, ya sea con su discurso o por sus prácticas, los roles de género o las expectativas sociales asociadas a ellos.

La imagen estereotipada que se sigue conservando del gay como "loca" o "marica" y de la lesbiana como "camionera" o "tortillera" son términos que comportan una gran carga homófoba.

Esta imagen estereotipada del homosexual cobra importancia en el entorno laboral por las implicaciones que tiene en la imagen empresarial.

Al gay se le sigue apreciando como afeinado, renunciando a los roles que socialmente se adjudican al hombre.

No puede olvidarse el temor que en algunos heterosexuales suscita percibirse sujeto-objeto de deseo sexual de un homosexual que, en algunos casos, se considera una afrenta, una violación a su supuesta elección sexual. Esta situación se hace evidente en el significado que tienen espacios físicos como las duchas o los vestuarios.

Otra imagen que del homosexual se tiene está asociada al que se comporta como hombre-hombre, un gay viril en el que no existen unos rasgos claros que permitan identificarlo. Esta indefinición genera, en algunos, duda y temor al no poderlo categorizar ni delimitar, puesto que ya no se puede estar prevenido.

En cuanto a la imagen de la lesbiana, poco se la nombra, producto de la invisibilización social que se sigue haciendo de ellas. A la que se la nota, es la imagen de una mujer masculina que compromete seriamente las expectativas de género.

En el ámbito laboral se dan dos actitudes, una profesionalista que intenta crear un ambiente aséptico y controlado en el que las relaciones humanas se basan en criterios meramente productivos, enmascarados en el respeto y la responsabilidad pero que generan una gran deshumanización. La otra actitud refleja una tendencia a exigir un plus al homosexual: hacer muy bien su trabajo para no ser objeto de prácticas segregacionistas.

Recomendaciones para frenar la homofobia

En el ámbito laboral:

- Establecimiento de mecanismos y espacios de control desde el ámbito jurídico.
- Garantizar desde las administraciones públicas un mecanismo de atención y respuesta ante estas situaciones.
- Campañas de concienciación y sensibilización contra la discriminación en la empresa.
- Creación de foros que acerquen el mundo sindical a la problemática de la homosexualidad en la empresa.
- Campañas por el reconocimiento y la igualación real de derechos laborales.

En el ámbito de la empresa:

- Protocolos de integridad que prevengan las manifestaciones homófobas.
- Reconocimiento del derecho al acceso igualitario a todos los puestos de trabajo de la empresa para los trabajadores y trabajadoras LGTB.
- Seguimiento de los casos de discriminación en la empresa.
- Medidas de sensibilización contra la homofobia.

En el ámbito sindical:

- Establecimiento de mecanismos que acerquen al mundo sindical a la problemática de la homofobia en las empresas.
- Actitud activa y preventiva contra la homofobia en el ámbito laboral.
- Campañas por el reconocimiento e igualación real de derechos de los trabajadores y trabajadoras LGTB en la empresa.
- Seguimiento de aquellas empresas en las que se evidencie la existencia de conductas homófobas.

En el ámbito de los Comités de Empresa:

- Reconocimiento abierto del problema y de sus múltiples vías y formas de manifestarse.
- Establecimiento de medidas de prevención y control frente a la discriminación.
- Seguimiento de los casos de homofobia de forma exhaustiva.

Desde 1999, dos organizaciones sindicales, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE) se encuentran a la vanguardia de esta batalla para poner fin a la discriminación, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

La solidaridad es el único camino para que los representantes sindicales y los trabajadores de los sectores público y privado puedan hacer frente a toda forma de opresión. Los sindicatos tienen el deber de ayudar a crear lugares de trabajo más inclusivos, en particular a través de la negociación colectiva, y deben adoptar una postura clara contra los ataques que ponen en tela de juicio los derechos LGTB adquiridos tras duras batallas.

Deben, además, luchar dentro de sus propias filas contra los prejuicios que persisten. Defender los derechos de las personas lgtb es defender los valores universales de igualdad y dignidad.

Sandra Vermuyten
Internacional de Servicios Públicos (ISP)

Contra la corrupción y las malas prácticas en el sector ferroviario

Por la transparencia y la democratización de las relaciones laborales en Renfe y en Adif

Está en boca de muchas personas trabajadoras los chanchullos que se producen en las convocatorias de ingresos, ascensos y traslados. También están apareciendo en los medios de comunicación continuas corruptelas de administraciones, empresas o instituciones en contrataciones y/o adjudicaciones, pagos por obras que no se han realizado o que han sido sobrevaloradas. Hace sólo unas semanas apareció en la prensa la noticia de que "un cártel multinacional amañó 275 contratos de Adif por 1.100 millones y con un sobrepeso del 20%".

El continuo desmantelamiento de las empresas públicas ferroviarias es un hecho constatable: generalización de contrata y subcontratas, privatización del mantenimiento de las instalaciones de señalización de la Red Convencional, privatización o pase a riesgo y ventura de Terminales de Servicios Logísticos, privatización y cierre de taquillas de cercanías, privatización o externalización de cargas de trabajo en Talleres, externalización de la información telefónica, de la venta, información y atención al cliente en muchas estaciones, adjudicación de la fibra óptica a la Empresa Red Eléctrica, privatización y adjudicación de los parkings de las estaciones a determinadas empresas, cierre de estaciones de ancho métrico...

Numerosas denuncias presentadas por el Sindicato Ferroviario.

Desde el Sindicato Ferroviario hemos denunciado las cuestiones de las que hemos tenido conocimiento, como el posible uso irregular de las tarjetas de viaje por parte de miembros de los Consejos de Administración de Renfe y de Adif, o de los fondos de política social y su presunto desvío hacia clínicas privadas, las deficiencias observadas en cuestiones como seguridad en la circulación, posibles casos de corrupción, discriminación, desigualdad laboral y salarial, falta de transparencia y democracia en las relaciones laborales, etc. Hemos presentado denuncias, desde hace tiempo, ante las Presidencias de Adif y de Renfe, del Ministerio de Fomento, de Justicia, de la Fiscalía General del Estado, entre otros organismos de la Administración. Denuncias sobre las que no hemos obtenido respuesta satisfactoria: o no han respondido o lo han hecho con evasivas obviando el fondo del hecho denunciado.

| Jaime A. Tonda |
Sindicato Ferroviario-Intersindical

Incumplimiento del Código Ético. Falta de transparencia en las relaciones laborales.

En su día nos dirigimos a la entonces Ministra de Fomento y al Ministro de Justicia recordándoles todas esas irregularidades y el sistemático incumplimiento de los Códigos Éticos establecidos en Renfe y en Adif, desde la falta de respuesta a nuestros requerimientos en materia de seguridad, pasando por la falta de transparencia en las relaciones sindicales con la marginación de algunos sindicatos frente a otros, no sólo en materia de créditos y permisos sindicales sino también en los espacios de interlocución, con el establecimiento de reuniones al margen de las legalmente establecidas, donde se tratan cuestiones de afectación general para la plantilla y de las que nuestro sindicato es sistemáticamente excluido. Reuniones que se celebran no sólo en el ámbito de las Direcciones Generales de Recursos Humanos, sino también en el de las Presidencias y en el Ministerio de Fomento.

El caso ALSA-Rail: posible uso irregular de material ferroviario histórico propiedad de Renfe y de Adif.

Recientemente hemos denunciado ante la Fiscalía Especial Contra la Corrupción y el Crimen Organizado y ante el Ministerio de Fomento el posible uso irregular de vehículos ferroviarios de Renfe y de Adif por parte de Alsa-Rail para hacer Trenes Turísticos.

Esos Trenes Turísticos que ALSA-RAIL pone en circulación se hacen con material procedente de las cesiones que RENFE y ADIF hacen a la Fundación de los Ferrocarriles Españoles, y que ésta cede posteriormente a Asociaciones de Amigos del Ferrocarril; en





ambos casos estas cesiones son exclusivamente con el objetivo de divulgar la historia del ferrocarril y en ningún caso pueden ser utilizados con ánimo de lucro, cuestión que se vulnera desde el momento que son cedidos a ALSA para que ponga en circulación trenes de los que obtiene los pertinentes beneficios por la venta de billetes. Sirvan como ejemplo el Tren de Felipe II o el de las Mágicas Navidades, u otros trenes Charter disfrazados de Trenes Turísticos que son operados por ALSA utilizando material propiedad de RENFE y ADIF.

A todo esto hay que sumarle que aprovechan ese mismo material para dar prácticas a su alumnado de conducción, existiendo rumores que de manera no muy adecuada y con un tratamiento muy diferente al que tiene el alumnado de otras escuelas, incluida la del Grupo RENFE. Incluso nos han llegado informaciones de que los profesores no tienen la titulación de Formadores, ejercen presiones sobre el alumnado y le instan a no afiliarse a ningún sindicato.

Asimismo, todo apunta a que el mantenimiento de esos vehículos también adolece de

irregularidades, por cuanto no tienen las necesarias firmas y certificación por parte de una entidad de mantenimiento certificada.

Ser Directivo en Organismos Públicos lleva implícito ser leal y defender lo público, y ser amigo del ferrocarril es defender el ferrocarril, y defender el ferrocarril no pasa por facilitar a las empresas privadas que empiecen a competir con la empresa pública ferroviaria, y menos aun utilizando el patrimonio de toda la ciudadanía conseguido con sus impuestos.

Sabemos que son muchas las personas socias de las Asociaciones de Amigos del Ferrocarril que han aplaudido nuestra iniciativa de comunicar estos hechos a la Fiscalía, por cuanto venían siendo testigos de los mismos. En cualquier caso, queremos dejar claro que SF-Intersindical no tiene nada en contra de las Asociaciones de Amigos del Ferrocarril, muy al contrario, consideramos que son organizaciones que hacen una labor extraordinaria por preservar la historia del ferrocarril y su patrimonio, ocupando un espacio que, desgraciadamente, tienen abandonado las instituciones públicas. Por ello, es imprescindible erradicar todo uso fraudulento de estas asociaciones, como presuntamente puede estar sucediendo en este caso.

Desde SF-Intersindical consideramos que es necesario investigar qué está sucediendo, averiguar el por qué de la inacción de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y por qué ADIF permite la circulación de estos trenes, averiguar quienes, desde instituciones públicas, están facilitando este asunto, y actuar como mejor en derecho proceda.

El ferrocarril no es un hecho aislado, y no vamos a mirar para otro lado.

Lo que denunciamos en el mundo ferroviario no es un hecho aislado. Día a día crece la indignación ante los numerosos casos de corrupción y saqueo que estamos conociendo, y que afectan a todos los ámbitos: banqueros, empresarios, instituciones del Estado desde Ayuntamientos hasta la Casa Real, Consejos de Administración, Partidos Políticos, Sindicatos...

Desde el Sindicato Ferroviario no estamos dispuestos a mirar para otro lado cuando tenemos conocimiento de esos hechos. Porque estamos hartos de la corrupción y del saqueo de los fondos públicos mientras sufrimos el recorte de nuestros derechos laborales y sociales, la pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios, la doble escala salarial cobrando menos por el mismo trabajo, que nos alarguen la edad de jubilación, precaricen el empleo, generalicen los contratos basura, expulsen a un millón de jóvenes a trabajar al extranjero, condenen a más de seis millones de personas al paro, apliquen congelación salarial durante años e impidan subidas dignas de nuestros salarios, destrocen y privaticen descaradamente las empresas públicas, la sanidad, la enseñanza, el transporte ferroviario, acaben con las ayudas a la dependencia, desahucien a miles de familias y estafen a tantas otras... Hay que decir basta. Hay que plantarles cara.



Historia sobre la huelga del 8M

Quiero hacer un poco de repaso sobre como surgió esta movilización tan importante en torno al 8 de marzo, una movilización que sorprendió a propios y extraños y que ha puesto en el centro del debate el feminismo y las reivindicaciones de este movimiento. Parece ser que la memoria es muy frágil y el origen de esta movilización sin precedente se pierde en el olvido. Desde la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical reivindicamos el lugar que nos corresponde como gestoras de la primera huelga general laboral feminista el 8 de marzo de 2017.

Todo ello se inició a partir del Paro Internacional de Mujeres que se propuso desde Polonia y desde Argentina. Este se realizó en más de 57 países, llamando a las mujeres a cesar su actividad en cuatro ejes principales: cuidados, consumo, laboral y estudiantil, con la intención de demostrar que sin las mujeres, el mundo no funciona. Desde la Organización de Mujeres de la Intersindical de la Región de Murcia, perteneciente a la Confederación Intersindical, propusieron hacer una convocatoria de huelga laboral para las mujeres que quisieran parar en el eje laboral y así no tener represalias. En la reunión ordinaria de la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical, celebrada en Madrid el 25 de enero de 2017, decidimos convocar

esta huelga, ratificando esta decisión el Secretariado de la Confederación Intersindical celebrado ese mismo día. A continuación incluyo una noticia que recoge esta convocatoria de huelga para el 8 de marzo de 2017, huelga, que como en este artículo se recoge, no la veían necesaria otras organizaciones mayoritarias.

<https://bit.ly/2Hykj61>

En la huelga general del 2017 especificamos una serie de reivindicaciones que son las que se siguen pidiendo, tanto en el 2018 como en el 2019 (esas por las que no era necesario convocar una huelga laboral). Principalmente:

a) La mejora de las condiciones laborales de las mujeres y el fin de la desigualdad laboral mediante la consecución de la supresión de la brecha salarial, el techo de cristal para promocionar, y la desigualdad en las pensiones.

b) La promoción de la conciliación de la vida familiar y personal.

c) La desaparición de la discriminación en el acceso al empleo y la disminución de la tasa de paro de mujeres.

d) La lucha efectiva contra las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, la precariedad laboral y la alta tasa de contratos con jornadas parciales y de corta duración.

e) Se exige asimismo al gobierno estatal que desarrolle y alcance con los grupos de la oposición, colectivos feministas y agentes sociales, las medidas para erradicar las violencias hacia las mujeres y a su vez sean consideradas Cuestión de Estado.

La huelga laboral del 2017 sirvió de incentivo para que se comenzase a gestar la

| **M^a Luz González Rodríguez** |
Responsable de la Organización de Mujeres

huelga masiva y sin precedentes del 2018. No quiero decir con esto que la huelga del 8 de marzo de 2017 fue el único estímulo que llevó a la gran movilización del 2018, pues las mujeres ya nos habíamos movilizado anteriormente, tanto por el derecho al aborto en la manifestación del 2014, o en la manifestación del 7N contra las violencias machistas, en 2015. Las mujeres ya teníamos conciencia de nuestro poder y de nuestra capacidad de llamamiento.

El movimiento feminista se dio cuenta que era necesario impulsar las acciones con antelación y convocó a todas las organizaciones feminista del estado español a preparar la huelga feminista del 8 de marzo de 2018. Las reuniones, se puede decir que se iniciaron inmediatamente después del 8 de marzo de 2017, el hecho de convocar huelga laboral feminista (algo que no se había hecho nunca) se visibilizó en los medios de comunicación, a pesar del boicot de determinadas organizaciones sindicales, poniendo sobre la mesa las reivindicaciones laborales de las mujeres, la precariedad laboral, las medias jornadas, los sueldos mínimos, y el trabajo realizado con remuneración en "B", situación en la que se encuentran muchas mujeres y sobre todo migrantes.

Se celebraron reuniones a nivel estatal y territorial, movilizándose a las mujeres, celebrando reuniones conjuntas donde cientos de mujeres debatimos sobre qué, cómo y cuándo de la huelga feminista del 2018. De estas reuniones se determinaron los distintos ejes de lucha para el 8M de 2018. Una vez determinado qué se iba a hacer una huelga laboral de 24 horas, la Orga-



en el estado español



nización de Mujeres de la Confederación Intersindical, como no podía ser de otra manera, respondimos a la petición del movimiento feminista y lanzamos una nueva convocatoria de huelga laboral de 24 horas. En esta ocasión ya no estábamos solas, otros sindicatos

respondieron a la petición del movimiento feminista y CGT,

CNT, Co.Bas y algunas otras de ámbito territorial también. Pero salieron los secretarios generales de las centrales sindicales con una convocatoria de sólo dos horas, lo que generó gran malestar dentro del movimiento feminista por no responder a su petición. Esta convocatoria generó problemas a la hora de gestionar la huelga. Estas centrales continuaron con su discurso de que la huelga de 24 horas, convocada por otras organizaciones sindicales, no era legal. En fin, a pesar de las trabas puestas por otros sindicatos, la huelga general del 2018 fue una huelga sin precedentes, millones de mujeres en todo el estado español gritando al unísono por nuestros derechos, niñas, jóvenes, mujeres de mediana edad, ancianas, todas juntas.

Los medios de comunicación respondieron a nuestra llamada y la visibilidad y cobertura que se dio a este día de lucha fue impresionante, mediáticamente se comenzó a hablar de feminismo con respeto y admiración. Nadie esperaba una respuesta tan al unísono y sin fisuras, a pesar de los intentos de descentrar al movimiento feminista.

Pero los "buitres carroñeros" no perdieron el tiempo y se subieron al carro del feminismo, "todos y todas" con sus lazos morados. Me gustaría saber cuántas de estas personas han leído libros escritos por feministas, si saben qué es el feminismo y lo que reivindica. Esta gente hace un feminismo a la carta, son tan neoliberales que se hacen un feminismo a su imagen y semejanza. Un feminismo que da poder a unas mujeres y somete a otras ¿eso es feminismo?

Para 2019 se hicieron varios encuentros (Mérida, Gijón y Valencia) para decidir qué estrategias llevar a cabo en este año, nuevamente se apostó por una huelga laboral de 24h y nuevamente la Confederación Intersindical, dando respuesta a los requerimientos del movimiento feminista, convocamos huelga general laboral de 24h. Y nuevamente las centrales sindicales, con

sus secretarios generales al frente, convocaron huelga de 2h, ampliable en sectores o no...; el desconcierto que generaron fue aún mayor que en 2018, pero a pesar de su boicot, nuevamente las mujeres tomamos las calles de todos y cada uno de los distintos rincones del estado español.

La valoración de las movilizaciones del 8M ha sido muy positiva, ahora bien, creo que las mujeres no debemos quedarnos en eso, en multitudinarias manifestaciones, creo que debemos llegar más allá, tenemos que ser conscientes de nuestra capacidad de realizar cambios. Puede que sea necesario sentarnos a recapacitar que debemos hacer para que no quede todo en algo simbólico. Las mujeres somos fuertes, tejiendo redes entre nosotras somos capaces de parar o mover el mundo. Debemos demostrarlo.

El feminismo es un movimiento social, no debemos dejar que se apropien de él sindicatos o grupos políticos, corremos el riesgo de perder nuestra meta. Desde el Movimiento Feminista debemos establecer redes de contacto tanto con todas las mujeres que están en el movimiento feminista, como con aquellas que, no están y no son conscientes de la opresión que sufrimos, para concienciarnos de que somos el blanco de las políticas neoliberales. Tenemos que estar alertas, por cada conquista el patriarcado se rearma y ataca, no debemos bajar la guardia, somos poderosas y podremos cambiar el mundo, lo hemos demostrado el 8M y seguiremos haciéndolo hasta que cambiemos la sociedad y consigamos los derechos que nos corresponden y que se nos han negado por el hecho de ser mujer. ■■



VIII Congreso Internacional de Mujeres

| M^a Luz González Rodríguez |

Org. de Mujeres de la Confederación Intersindical

Sáhara, 22 al 26 de febrero de 2019

La Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical participó en este congreso como representante: asistimos Ana Moreno Vaquero y María Luz González Rodríguez.

1º día: 23 de febrero.

El congreso comenzó con el informe de la Secretaria de la Unión Nacional de Mujeres Saharaui (UNMS), Fatma. Hizo un balance de lo realizado a lo largo de estos cuatro años, comentó los avances a nivel económico con la creación de microcréditos que han servido para generar empleo y además, para el empoderamiento de las mujeres, se han creado taxis conducidos por mujeres y también se han formado mujeres para trabajar en los medios de comunicación. En cuanto a la familia y la salud, se sigue con la cooperación de Médicos del Mundo, que trabajan también la sensibilización social de la atención a las mujeres tanto en el embarazo como en el parto. Se han desarrollado y evaluado proyectos familiares, se sigue con la cooperación a pesar de la crisis.

Respecto a los territorios ocupados se

han realizado reportajes para reflejar lo que allí acontece. Se han proyectado en Argelia y Sudáfrica. Se pretende dar a conocer a nivel internacional la situación del pueblo saharai en los territorios ocupados, la represión y persecución que sufren. En cuanto a relaciones internacionales con mujeres de otros países se han relacionado con asociaciones de mujeres de África, también de Europa, para dar a conocer la causa del pueblo saharai y el rechazo del uso de los recursos del Sáhara Occidental. Su causa se ha llevado al Consejo de Derechos Humanos de Suiza. También se ha presentado la causa en Latinoamérica y en Asia (Pekín e India). Cuentan con el apoyo de muchos países a nivel internacional.

El resto del día se dedicó a la intervención de delegaciones internacionales invitadas: Mozambique, Cuba —con un discurso muy potente sobre la necesidad

del empoderamiento de las mujeres—, India haciendo referencia a la necesidad de luchar contra el último colonialismo y la necesidad de la alianza de mujeres para conseguir la victoria. Mali, Redmansa, Portugal, Siria (fue un hombre), Italia, Suiza, Austria, Alemania. También delegaciones territoriales como la de Illes Balears, Canarias, Murcia, Euskadi, Cataluña, Madrid, Andalucía, Castilla y León.

Finalmente, teniendo en cuenta que era un congreso para renovar los cargos de la presidenta y secretariado de la Unión de Mujeres Saharaui, se establecieron los criterios de votación y las candidaturas para la elección de la nueva secretaria de mujeres saharai. Se deja claro que el pueblo saharai tiene su constitución y que las elecciones se desarrollan en los campamentos de refugiados, territorios ocupados y liberados, votan todas las mu-



eres mayores de edad y registradas en las Dairas. Para presentarse tienen que reunir unos requisitos como son poseer unos estudios y experiencia en este ámbito. Se elige por mayoría absoluta.

Se presentaron 3 mujeres para el puesto de Secretaria General, las votaciones fueron muy reñidas llegando a un empate entre dos de las mujeres, se tuvo que desempatar saliendo elegida Aminetu, con 184 votos a favor, frente a los 125 de Nana, la segunda candidata. Se observaba en las votaciones la diferencia de apuesta, Nana representaba la continuidad y Aminetu la renovación y el cambio. Hay que tener en cuenta que la secretaria saliente llevaba muchos años en el cargo por lo que había muchas mujeres que apostaban por la continuidad. Fue interesante participar en sus debates y discusiones.

2º día: 24 de febrero.

Se dedicaron a desarrollar los talleres. Como éramos dos las representantes de la Confederación Intersindical, sólo pudimos asistir a dos talleres: el de empoderamiento de las mujeres y en el de la cooperación y solidaridad internacional.

A continuación se pusieron en común las conclusiones de los talleres:

Taller de cooperación.

Se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Visibilizar a las mujeres saharauis fuera del entorno. Que se vea que es un espacio democrático y de libertad. En este entorno se pueden dar muchas posibilidades de participación. Es fundamental establecer redes de mujeres para dar a conocer su lucha.

Visibilizar lo que ocurre en los territorios ocupados para que no quede en el olvido.

Establecer colaboraciones con ayuntamientos desde asociaciones de apoyo al pueblo saharauí (hermanamiento).

Taller Derechos Humanos.

Sobre todo centrado en la aplicación de la resolución 14/15 de la ONU sobre la Autodeterminación de los pueblos.

Taller de empoderamiento.

La UNMS se centra en el empoderamiento a nivel económico, se han creado microcréditos para financiar actividades laborales (por ejemplo una pizzería), pero se quejan de la escasez de créditos y del poco tiempo que tienen desde que se les concede hasta que tienen que devolverlo. Piden mayor cantidad de talleres para



mujeres, animar a las jóvenes a que emprendan negocios, pero reclaman también la formación precisa para que sean capaces de realizar todo lo necesario para su negocio (economía, viabilidad del proyecto, repercusión...). También se hablaba de la necesidad de estrategias para animar a las mujeres mayores para que se inicien algún tipo de proyecto. Igualmente se habló de la necesidad de empoderar a las mujeres desde los medios de comunicación y la necesidad de hacer películas sobre lo cotidiano. Hablaron también del riesgo de que las mujeres

que salen al exterior se olvidan de su lengua, religión, cultura y que es preciso preservar la identidad saharauí.

Taller de Participación política y cooperación.

Fundamentalmente se basó en la necesidad de establecer redes con colectivos de mujeres, se ha hecho en España y toda Europa con el fin de sensibilizar sobre la causa saharauí. Estos encuentros internacionales han contribuido a visibilizar la causa saharauí. Se han creado centros para educar saharauis fuera del territorio nacional.

Taller de Familia y participación social.

Centrado en la necesidad de la educación dentro de los valores y cultura saharauí. El problema de salud que los y las médicas no tienen continuidad y se van perdiendo el seguimiento de las personas enfermas. También problemas con el seguimiento del embarazo y parto. Otro tema que preocupa es el hecho de que muchas mujeres saharauis toman medicamentos para engordar con el consiguiente riesgo para la salud.

Taller participación política.

Se habla de que en el pueblo saharauí y en sus órganos de participación se tiende a la paridad y que se apuesta por la igualdad. También se mencionó la necesidad de encuentros intergeneracionales para el enriquecimiento mutuo y que no se produzca de congreso en congreso.

(sigue en la página siguiente)

TERAS



MO EDUCATIVO Y LA POLIS SECUESTRADA

identes y cuestionar el siste-
una labor esencial de la edu-

| José Antonio Antón Amiano |
USTEA Granada
jose.antonio@ustea.net

de origen social en asunto individual y puramente emocional: las llamadas ciencias de la felicidad (los libros de autoayuda, el coaching...) son el contrapunto terapéutico necesario para gestionar la frustración a la que conduce un sistema que encubre la explotación: "La clase trabajadora nunca se hubiera "convertido" voluntaria o espontáneamente al modelo neoliberal mediante la sola propaganda del modelo. Ha sido preciso instalar (...) mecanismos de "libre consentimiento" que exigen la participación activa de los propios involucrados. Se nos educa para "elegir libremente", incluso desear, pertenecer al sistema. Ya no se trata de ejercer el poder mediante la coacción sobre los cuerpos, los pensamientos y los comportamientos. Se trata de que cada persona se involucre y participe activamente en lo que Han (2012) llama la *explotación de sí mismo*".

Si antes las innovaciones pedagógicas partían de los y las docentes, hoy son empresas privadas las que las promueven, en aras de una calidad sinónimo de selección, competitividad y eficiencia. Las empresas han comprendido que no basta el mecenazgo externo de la donación, sino que es preciso controlar el proceso educativo en su totalidad para lograr el producto deseado: un sistema eficiente para el mercado y un trabajador dócil. Es el llamado filantropocapitalismo, impulsado por multinacionales, grupos corporativos y ban-

cos, que bajo una apariencia progresista y al amparo de supuestas verdades científicas invierten parte de sus ganancias en el sector económico considerado estratégico. La búsqueda del beneficio revestida de solidaridad.

Porque lo que hay en la cultura neoliberal, bajo la apariencia de modernización y consenso, es una fabulosa perversión del lenguaje: "las definiciones de libertad e igualdad ya no son democráticas, sino comerciales". Los y las alumnas no son ya ciudadanos y ciudadanas, sino clientes que reciben un servicio de un proveedor educativo. El libro no olvida denunciar la llamada libertad de elección que privilegia a los centros concertados, que no es sino "preferencia de selección", un modo de segregación que encubre intereses de clase.

Si el primer libro desenmascara concluyentemente la ideología e intereses subyacentes al modelo educativo neoliberal, el mérito del segundo libro es el intento de integración de las diferentes respuestas educativas y sociales en un marco común. En *La Polis Secuestrada*, el ecologismo y el urbanismo comparten sus preocupaciones con la economía y la pedagogía, en la búsqueda de un modelo político y social alternativo de ciudad y, por extensión, de sociedad.

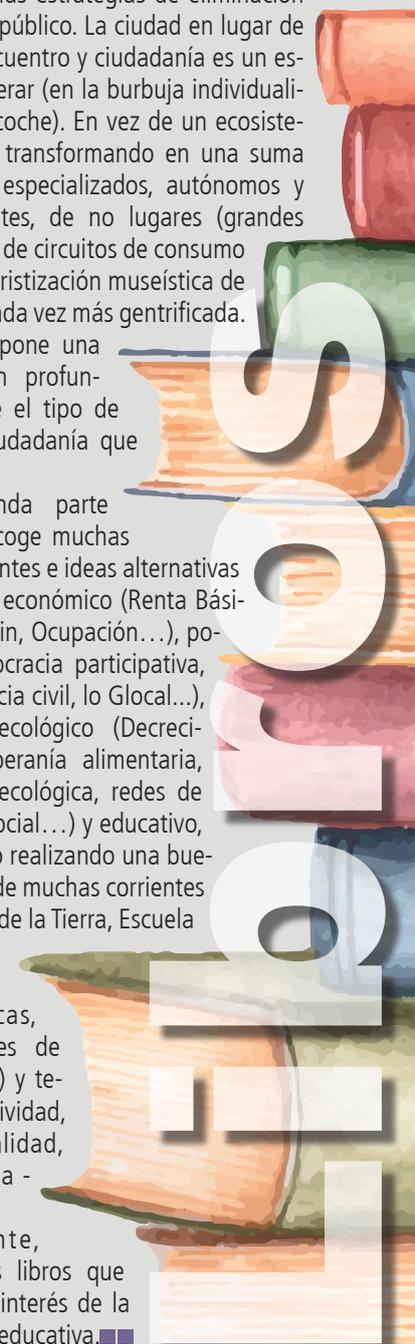
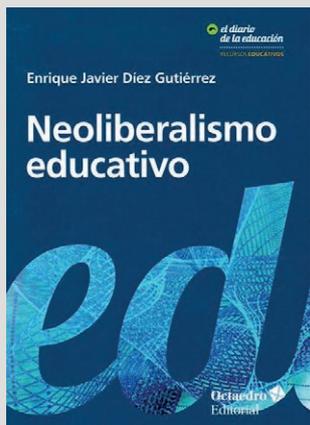
¿De quién es el conocimiento que está siendo enseñado en las escuelas? Parece evidente que la escuela privilegia determinadas representaciones: "hay un olvido o desprecio de los procesos, contradicciones y conflictos en la historia del pensar y del hacer. Y todo esto tiene dos consecuencias claras: genera desigualdad e incapacita al alumnado para comprender el mundo. La educación oficial occidental enseña al alumnado a aceptar las desigualdades de clase... en nombre de un currículum neutral" (p.146). La estandarización de los procesos educativos deshumaniza y relega el papel del docente, los libros de texto esconden y anulan la diferencia imponiendo una visión selectiva y estática del saber, estimulan la memoria episódica y el dominio de hechos e informaciones aisladas (en consonancia con las nuevas tecnologías) en lugar de potenciar la construcción de conocimiento complejo, privilegiando la descripción sobre el análisis y la síntesis e instituyendo el andro y etnocentrismo y la aceptación del status quo, en lugar del

contraste y las formulaciones alternativas e innovadoras. (p. 146-47). Ambos autores insisten en la vinculación del currículo a la realidad del alumnado: "El valor educativo de los contenidos se aprecia cuando los saberes surgen como respuestas (...) a problemas sentidos" (p. 245-6). Del mismo modo, proponen un descentramiento del currículo, abierto a la diversidad y a la mirada del otro, que permita la construcción de una cultura común (p.250).

La cuestión de la ciudadanía es también la cuestión de la ciudad. Este es uno de los aspectos más originales del libro, al describir las estrategias de eliminación del espacio público. La ciudad en lugar de lugar de encuentro y ciudadanía es un espacio a superar (en la burbuja individualizadora del coche). En vez de un ecosistema se está transformando en una suma de lugares especializados, autónomos y autosuficientes, de no lugares (grandes superficies), de circuitos de consumo y ocio, de turistización museística de la ciudad, cada vez más gentrificada. El libro propone una reflexión en profundidad sobre el tipo de ciudad y ciudadanía que queremos.

La segunda parte del libro recoge muchas de las corrientes e ideas alternativas en el orden económico (Renta Básica, Tasa Tobin, Ocupación...), político (Democracia participativa, Desobediencia civil, lo Glocal...), urbano y ecológico (Decrecimiento, soberanía alimentaria, agricultura ecológica, redes de economía social...) y educativo, en este caso realizando una buena revisión de muchas corrientes (Pedagogía de la Tierra, Escuela Ciudadana, Escuelas Democráticas, Comunidades de Aprendizaje) y temas (inclusividad, interculturalidad, coeducación...).

Realmente, dos buenos libros que merecen el interés de la comunidad educativa. ■■



Por un feminismo de clase, transformador y combativo

JORNADAS CONFEDERALES DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES

4 y 5 de mayo 2019 | Toledo

JORNADAS CONFEDERALES | PROGRAMA | ORGANIZACIÓN DE MUJERES

SÁBADO
4 DE MAYO

09:45 h. - 10:15 h. - Recepción participantes y entrega de credenciales.

10:15 h. - 10:30 h. - Presentación de las jornadas.

10:30 h. - 12:00 h. - **Ponencia 1.** *Todas las opresiones patriarcales menoscaban nuestra salud y nuestro bienestar. Un asunto pendiente de resolver.* A cargo de **Lola Ferreiro Díaz**
Debate

12:00 h. - 12:30 h. - Pausa - café

12:30 h. - 14:30 h. - **TALLERES**

Taller 1: "Talleres de empoderamiento: Mercado canalla"
A cargo de **Pilar V. de Foronda**

Taller 2: "Identificando los efectos de las presiones patriarcales sobre nuestra vida. Objetivo: subjetivo".
A cargo de **Lola Ferreiro Díaz**

14:30 h. - 17:00 h. - Comida - descanso

17:00 h. - 19:00 h. - **TALLERES** Continuación

21:00 h. - 23:00 h. - CENA

23:00 h. - VISITA TEATRALIZADA a la Ciudad de Toledo

DOMINGO
5 DE MAYO

10:30 h. - 12:00 h. - **MESA DEBATE:** *Violencias machistas y ocio nocturno. ¿La noche es nuestra?* M^a Dolores López-Caniego Lapeña

12:00 h. - 12:30 h. - Pausa - café

12:30 h. - 13:30 h. - **CONCLUSIONES**

13:30 h. - 14:00 h. - Despedida.



CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL
Organización de Mujeres

