

## MOVIMIENTO EN DEFENSA DE LA MUJER

# El movimiento MeToo del ámbito universitario se abre paso al mundo

► Denuncian la falta de «posicionamiento activo» contra la violencia de género

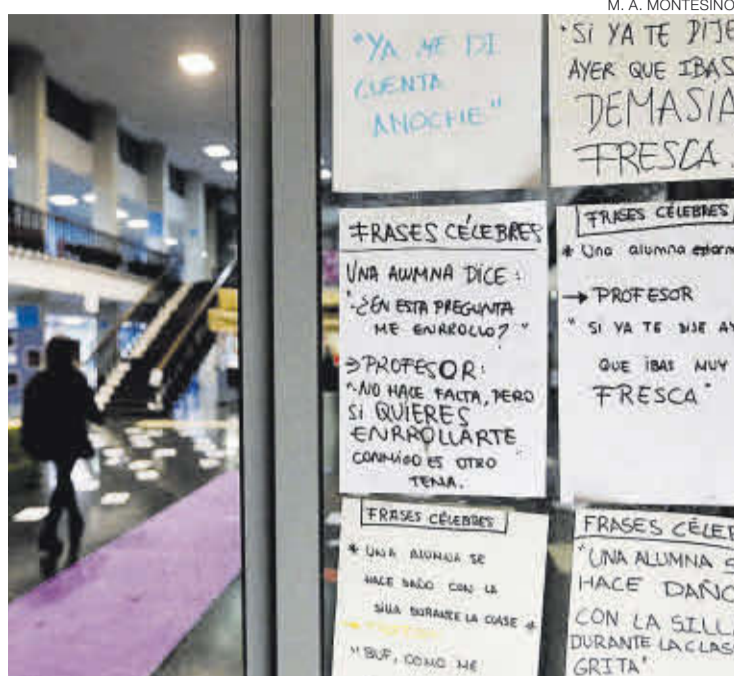
► Lanzas ahora una campaña internacional contra el silencio como cómplice

CANDELA GARCÍA  
mediterraneo@elperiodico.com  
VALENCIA

Conseguir que las instituciones que conforman el mundo académico se posicionen explícitamente en sus estatutos y códigos éticos en contra de la violencia de género. Este es uno de los objetivos que promueven las 25 mujeres víctimas del MeToo en la universidad, un movimiento al que dio voz El Periódico de Catalunya, del mismo grupo editorial que **Mediterráneo**. Lo hacen a través de una campaña de *change.org*, bajo el título *Fin del acoso sexual en la Academia: por nosotras, por nuestras hijas y nietas, por todas*, que ahora ya lanzan a nivel mundial.

«El objetivo es potenciar lo que internamente conocemos como el posicionamiento activo de todas las personas para que denuncien la violencia de género y se sitúen con las víctimas», explica Esther Roca, profesora ayudante doctora de la Universitat de València (UV), una de las profesoras que participó en el reportaje de *El Periódico* y que denunció haber sufrido acoso sexual en su etapa como estudiante de Magisterio.

«El silencio es cómplice de los acosos», advierten en la petición. Por eso en el artículo que proponen que se incluya en los estatutos de las universidades, las asociaciones científicas, las redes, centros y grupos de investigación internacionalmente, también se



Alumnas de la UV denuncian comentarios sexistas de un profesor en 2018.

«Que las personas que apoyan a las víctimas dejen de ser las raras y lo sean las que miran a otro lado»

incluye la violencia aisladora. Esa que recae sobre las personas que apoyan a las víctimas con el único objetivo de que se sientan solas, de dejarlas aisladas.

«La/El [nombre de la institución] se posiciona contra la vio-

lencia de género, la revictimización y la violencia de género aisladora, instando a sus miembros, congresistas y personas colaboradoras a que apoyen a las víctimas», manifiesta concretamente el artículo que proponen añadir.

En este momento, la petición ya ha conseguido acumular cerca de 1.500 firmas. Una cifra que podría ser mayor. Esther Roca recuerda que la plataforma requiere la confirmación por correo electrónico para validar el registro.

«El impacto que buscamos es este, que se impulse la posibilidad de que existan redes de apoyo pa-

ra las víctimas y que se promueva un posicionamiento más activo contra la violencia de género. Es decir, que dejemos de ser raras las personas que ayudamos a las víctimas y pasen a serlo aquellas que se desentenden y miran para otro lado», reconoce Roca.

**UNA RED DE REDES** // «Las personas que integramos el MeToo en la universidad somos conscientes de que desde 1995, aproximadamente, ya surgió un movimiento contra la violencia de género», afirma. Entre ellas, Esther Roca pone en valor el trabajo de las catedráticas de la Universidad de Barcelona Rosa Valls o Lidia Puigvert. Esto tuvo un impacto en la creación de comisiones de igualdad y protocolos.

«Ahora lo que reivindicamos es que necesitamos más. En otros países, como EEUU, el objetivo no son estas estructuras que ya existen si no qué hacen», explica. En este caso, Roca señala que se financian redes de solidaridad con las víctimas para apoyarlas y, sobre todo, darles voz. Algo que, según la profesora, «aquí no pasa».

El propósito de estas 25 profesoras e investigadoras de universidades públicas en todo el territorio estatal es desplegar toda una «movilización social» a nivel mundial, una red de redes que tenga un efecto a favor de las víctimas.

«Incluso cuando se han sabido casos de violencia de género se ha protegido más la institución», afirma Roca. Por eso es tan importante este posicionamiento «de apoyo a la víctima y de denuncia». ≡

## COLEGIO DE GESTORES ADMINISTRATIVOS DE VALENCIA

## Los gestores administrativos indican las claves de la reforma laboral

La reforma laboral recientemente aprobada en España introduce en la legislación del trabajo algunos cambios para el tejido productivo de nuestro país. La norma busca acotar la temporalidad de los contratos e incorporar a la legislación ordinaria los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), entre otras medidas. A continuación, desde la delegación de Castellón del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia indican algunos de los puntos principales y las claves a tener en cuenta que cambian con esta nueva legislación laboral.

### 1. El contrato de trabajo: indefinido

La nueva norma establece que el contrato de trabajo ordinario sea el indefinido, limitando así los contratos temporales a causas muy concretas. Esto es, por circunstancias de la producción y por sustitución de otro trabajador con reserva de puesto de trabajo. De esta forma, se elimina el

contrato por obra y servicio que, en ocasiones, permitía temporalidades de hasta 4 años.

### 2. Multas por contratación temporal irregular

Aquellas empresas que incurran en alguna contratación temporal irregular se enfrentarán a multas de hasta 10.000 euros. Los sectores que de forma estacional recurren a contratos temporales a partir de ahora deberán usar contratos fijos-discontinuos. Una modalidad de contrato que cuenta con los mismos derechos que el resto de indefinidos. Por otro lado, la norma reducirá a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses vigente actualmente.

### 3. Cambios en los contratos de la construcción y fijos-discontinuos

En el sector de la construcción, uno de los que más hace uso del contrato por obra, los contratos



Sede ► La delegación del colegio en Castellón se ubica en la calle Pintor Oliet, 6.

pasarán a ser indefinidos. Así, la norma establece que, una vez finalizada la obra, la empresa deberá recolocar a sus trabajadores en otra obra y ofrecerles formación o recualificación para que accedan a otro puesto.

### 4. Los ERTE se incluyen en la norma para evitar despidos colectivos

La reforma laboral potencia los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) con el objetivo de evitar los despidos colec-

tivos. Esta herramienta, que se ha utilizado de forma masiva durante toda la pandemia provocada por el coronavirus, verá simplificados los procedimientos pertinentes para poder acogerse a ella.

### 5. Dos nuevas modalidades para los contratos formativos

Con la nueva norma, los contratos de formación presentan dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional. Los del primer tipo puede concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años, y con una duración máxima de dos años.

Por lo que respecta a los contratos para la obtención de la práctica profesional podrán celebrarse hasta tres años después de obtenida la certificación y tendrán una duración de entre seis meses y un año. ≡