

# ACTIVA *BIZIA*

[Revista de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra]

**Trabajamos,  
día a día,**

**por la igualdad real**



**Edita**

SECRETARÍA DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS

Avda Zaragoza 12 - 4ª planta

31003 Pamplona - Iruñea

Teléfono: 948 24 42 00

Fax: 948 24 43 11

igualdad@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

**Consejo de Redacción**

PILAR ARRIAGA

DAVID ESCOBOSA

DANIEL HERNÁNDEZ

JESÚS AGUINAGA

BEATRIZ CAPARROSO

MAITE SORO

PILI RUJZ

IZASKUN GURUCEAGA

**Directora**

PILAR ARRIAGA | parriaga@navarra.ccoo.es

**Coordinación**

ARANTXA HERNÁNDEZ | ahernandezl@navarra.ccoo.es

ARANTXA ZAZPE | azazpe@navarra.ccoo.es

**Fotografía**

Cristóbal Aguiló

Unión Sindical de CCOO de Navarra

Cabinet Comunicación

**Diseño y maquetación**

Cabinet Comunicación

**Depósito Legal**

NA-1459/2008

**ISSN**

1888-7082

ACTIVA-BIZIA quiere agradecer su confianza a todas las afiliadas y afiliados que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

Financiada por:

**Laborando**

Forem clausura la 2ª edición de escuela taller de comercio..... 4

**Actualidad**

8 de MARZO

Trabajamos, día a día, por la igualdad real ..... 6

**Encuentros**

Jornada empoderamiento ..... 10

**El Globo**

Anafe denuncia la situación del colectivo de mujeres rumanas en Navarra ..... 12

**Espacios**

“Trabajadora”, mirando al futuro ..... 13

## UNA VEZ MÁS, SEGUIMOS PERDIENDO DERECHOS

La crisis económica está afectando con gran contundencia a las mujeres, frenando sus posibilidades de alcanzar una verdadera situación de igualdad con respecto a los hombres. Las mujeres siguen ocupando los puestos de trabajo más precarios y con peores condiciones de trabajo, incluso son mayoría entre los empleos irregulares. Además, siguen siendo ellas las máximas responsables del cuidado del hogar y la familia por lo que apenas se está avanzando en la corresponsabilidad masculina en este ámbito. Desde luego que los recortes sociales no hacen sino agravar esta ya, de por sí, precaria situación de las mujeres. Por una parte la reducción del gasto público está provocando una reducción de puestos de trabajo en actividades mayoritariamente ocupadas por mujeres (educación, sanidad, servicios sociales...) y por otro lado los recortes en prestaciones sociales están haciendo volver al ámbito familiar la atención y el cuidado de las personas, aumentando así las cargas familiares entre la

población femenina. La crisis no puede servir de excusa para relegar la igualdad de género a un segundo plano.

Las consecuencias podríamos resumirlas en una palabra: POBREZA, pobreza de las personas trabajadoras. Y si hablamos de trabajadoras que cobran un 30% menos que los trabajadores, hablamos de una brecha de género importante que necesita tratamiento urgente.

Hay un aspecto que no se suele visualizar a priori, pero que tiene efectos nefastos cuando nos toca. Las pensiones son un elemento esencial de nuestro modelo de protección social, especialmente para trabajadores y trabajadoras cuando ven terminada su vida laboral, porque se configuran como la principal o única fuente de ingresos.

Las pensiones y prestaciones de la Seguridad Social que las mujeres cobren en un futuro van a depender de los años de cotización a la Seguridad Social (vida laboral) de cada persona y del salario por el que se cotice. Es decir,

a menos salario, menor cotización y menor pensión futura. Se ven muchas situaciones de estas en el sindicato, consecuencia de la brecha salarial. Los efectos del contrato a tiempo parcial y los permisos de conciliación que son utilizados casi exclusivamente por las mujeres conllevan menores jornadas (actualmente minorizado, por el acuerdo que firmó este sindicato, entre otros, de la reforma de cotización a tiempo parcial) y menores salarios. Dos aspectos esenciales para configurar las pensiones y prestaciones futuras.

En Navarra, las cuantías medias de pensión por **JUBILACIÓN** difieren sustancialmente. Según datos de la Seguridad Social de abril de 2014, **las mujeres tienen una media de pensión de jubilación de 975,42€**, mientras que los **hombres perciben 1.477,46€**. Es decir, las mujeres perciben de media en la pensión de jubilación un 34% menos que los hombres, y eso solo en la pensión de jubilación; si tenemos en cuenta todas las pensiones, la media de las mujeres baja a 833,35€ y la de los hombres se mantiene en 1.394,08€.

La situación de las mujeres es todavía más penosa en este aspecto si miramos a un sector tradicionalmente ocupado por mujeres, como el extinto Régimen Especial de los Empleados del Hogar (REEH), donde casi la totalidad de las personas trabajadoras son mujeres (afiliación diciembre 2013: 7.244 mujeres y 265 hombres), con unos salarios y jornadas tremendamente precarios y con una media de pensión de 532,98 (último dato disponible en 2013).

Para combatir esta situación de desigualdad y discriminación, CCOO insiste en la necesidad de luchar por un empleo de calidad, así como en incluir desde la negociación colectiva cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de mujeres, y en hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas. Hoy más que nunca se hace necesario trabajar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; una igualdad en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y por supuesto también en el ámbito del hogar.

*En CCOO trabajamos por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*



## Forem clausura la 2ª edición de escuela taller de comercio

El pasado 11 de febrero finalizó la segunda edición de la Escuela Taller de Comercio y Almacén (formación orientada a la atención al cliente, reposición, cobro en cajas, manejo de cargas con transpaleta, preparación de pedidos, gestión de almacenes, etc) que hemos llevado a cabo en Forem Navarra, concretamente en la sede central de Mutilva.

Con la impartición de esta nueva edición, Forem continúa con su firme compromiso por la cualificación y la inserción laboral de las personas desempleadas. Ya desde nuestros inicios, desde el año 2010, hemos impartido diez talleres de empleo en diferentes especialidades: las tres primeras ediciones de trabajador/a forestal, le siguen tres ediciones más de Auxiliar de geriatría y estas dos últimas escuelas taller dedicadas a la cualificación de personas en el sector de Comercio.

A lo largo del tiempo las escuelas taller han experimentado algunos cambios, si bien la esencia y el objetivo principal de insertar socio-

laboralmente a los y las participantes se mantiene. Son una modalidad de programa mixto de formación y empleo, están financiadas por el Servicio Navarro de Empleo y cofinanciadas en un 50% por el Fondo Social Europeo. Las Escuelas Taller de Empleo se configuran como una importante suma de políticas activas de empleo que contribuyen al desarrollo profesional y a la inserción laboral de cada participante. El programa se divide en dos partes claramente diferenciadas; durante los tres primeros meses, los/as alumnos/as reciben formación en Forem, y los siguientes seis, realizan prácticas en empresas del sector. En esta edición la etapa formativa se



*Al elevado nivel de inserción conseguido, hay que añadir la mejora de la empleabilidad que han conseguido los alumnos y alumnas tras la finalización del taller.*

ha desarrollado entre los meses de mayo a julio, mientras que la fase de alternancia de formación y trabajo real en empresas se ha llevado a cabo durante los meses de agosto a febrero. Las empresas colaboradoras que han acogida alumnos en esta edición ha sido: Conforama, Eroski, ML Cosmetics, LeroyMerlin y Toys R Us.

En todas las ediciones de escuelas taller de empleo que hemos llevado a cabo en Forem la participación de mujeres desempleadas ha sido muy significativa, y ha destacado también en esta edición, en la que 9 de los/as 15 alumnos/as son mujeres.

En cuanto a la especialidad de la Escuela taller de Empleo, hemos apostado por el sector comercio por una serie de características que lo hacen especialmente atractivo para un proyecto de estas características: la diversidad de opciones en referencia a colectivos a ocupar, la fortísima rotación que se da en el mismo, que si bien en épocas de bonanza la hace aparecer como un factor de precariedad, en épocas de crisis se reconstruye como un factor de oportunidad (la oportunidad de trabajar y de volver a recuperar derechos



laborales y prestaciones económicas), la expansión de determinados centros comerciales y, por último y no menos importante, la cada vez mayor exigencia de más calidad en la actividad (vinculada al cliente) y más polivalencia de los trabajadores y trabajadoras.

Una vez concluido el programa es hora de hacer balance: el programa finalizó en febrero y en tan sólo dos meses el 73% de los alumnos y alumnas están trabajando en empresas del sector. Con estos buenos resultados y con los elevados índices de satisfacción tanto del alumnado como de las empresas que han colaborado activamente en la escuela taller de empleo, podemos confirmar que la experiencia ha sido todo un éxito.

Además, al elevado nivel de inserción conseguido, hay que añadir la mejora de la empleabilidad que han conseguido los alumnos y alumnas tras la finalización del taller, aspecto éste que a buen seguro les va a propiciar una mejor posición en el mercado de trabajo y nuevas oportunidades de empleo y/o de promoción laboral.

Son muchas las razones que nos animan a seguir ofreciendo este tipo de programas integrales, por ello, hemos presentado un nuevo proyecto de escuela taller de empleo para dar nuevas oportunidades de empleo a aquellos/as que más lo necesitan, siendo esta vez el colectivo prioritario, las personas desempleadas de larga duración. Os iremos contando.

[ACTUALIDAD]

8 de MARZO

## Trabajamos, día a día, por la igualdad real

Bajo el lema "TRABAJAMOS, DÍA A DÍA, POR LA IGUALDAD REAL", CCOO de Navarra celebramos el día 8 de marzo una Asamblea informativa, con la participación de Raúl Villar, Secretario General y Pilar Arriaga, Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad del Sindicato.



En su intervención Raúl Villar, hizo público el retroceso en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ante una situación social, política y económica que está lastrando nuestro modelo democrático de relaciones laborales y derechos sociales. Especial hincapié hizo el Secretario General en que Navarra es la Comunidad que presenta la mayor brecha salarial del Estado. Acabar con ella, debe ser un reto, formar parte de nuestro combate diario en las empresas, en los convenios, en el diálogo social y en las movilizaciones. Esta insoportable desigualdad es el resultado de múltiples discriminaciones laborales, sociales y condiciona el presente y el futuro de las mujeres.

Continuó su discurso diciendo que de todos y todas es sabido que mujeres y hombres no perciben la misma cantidad por un trabajo de igual valor y que en los últimos tiempos la brecha salarial, lejos de disminuir, ha aumentado. Actualmente, Navarra es la campeona en discriminación salarial, llegando al 30% de brecha salarial. Diferencia que resulta escandalosa y chocante en una comunidad donde se afirma, sin el menor atisbo de duda, que para sí quisieran otras comunidades autónomas la situación de privilegio de Navarra, donde se vive mejor incluso que en algunas de las regiones mejor posicionadas de Europa.

Nuestra clase política debería pararse a reflexionar sobre esta afirmación categórica y comprobar si las mujeres, con una brecha salarial tan importante, alcanzan los niveles de bienestar que pregonan para el conjunto de la sociedad.

Raúl Villar concluyó su intervención afirmando que las causas están claras: no se trata de que las empresas incumplan sistemática y conscientemente el convenio colectivo de legal aplicación y paguen menos a las mujeres. Se trata de visualizar que la sociedad obliga a poner en marcha estrategias que hagan posible el trabajo y la conciliación, y esto sitúa a las mujeres en peor posición en el mercado de trabajo que a los hombres: contratos a tiempo parcial (estrategia por antonomasia para poder atender el ámbito del hogar); reducciones de jornada; excedencias; permisos de conciliación; ocupación en sectores que pagan menos (pocas mujeres en industrias);



falta de promoción profesional (consecuencia de la “no disponibilidad”) y un largo etcétera. Causas que, identificadas, deberían ser remediadas en el ámbito de las empresas a través de planes “reales” de igualdad, aunque la ley no obligue, y políticas gubernamentales que atiendan las necesidades del ámbito familiar.

Pilar Arriaga comenzó su intervención insistiendo en que seguimos con una crisis sin precedentes y lejos de haber alcanzado la igualdad, al contrario, y afirmando que existe una constancia de un retroceso en lo que respecta a la posición de las mujeres en el ámbito laboral y social. Esta situación hace necesario seguir con nuestras reivindicaciones, con un nuevo 8 de Marzo, cargado de lucha. La desigualdad entre sexos ha sido reconocida mundialmente como una injusticia intolerable en un estado demo-

crático como es España y en una confederación de naciones como es Europa. Pues bien, a pesar del reconocimiento mundial de un problema de desigualdad, que hoy todas y todos oiremos reconocer a las más altas instancias políticas con motivo del 8 de Marzo, la agenda de nuestro gobierno no tiene este grave problema entre sus prioridades. Un problema que afecta al 50% de la población Española.

Y es que, estos días de atrás, hemos tenido oportunidad de oír al presidente Rajoy en el debate sobre el estado de la nación y como dice una de nuestras compañeras “este ha hecho suya una expresión que las mujeres conocemos bien “lo que no se nombra no existe” y, es que, al parecer, para el presidente del gobierno, la creciente feminización del desempleo, la violencia de género, el desmantelamiento de los

servicios públicos de atención y cuidado de personas y su repercusión para las mujeres, precariedad laboral, la brecha salarial o los recortes en políticas de igualdad, no existen en este país porque en un debate que ha durado 48 horas, la referencia a estos graves problemas, la igualdad o la desigualdad han ocupado 5 líneas de un folio para decir que “quiero recordar, además, que seguimos trabajando por la plena igualdad de oportunidades...” jajaja, nos provoca risa la afirmación de que “...**seguimos trabajando... por la igualdad**”. porque no se ha movido un dedo, porque todas las políticas implementadas en los últimos años no han tenido mirada de género, porque han perjudicado o han contribuido a que exista una mayor desigualdad en el empleo.

Las políticas de austeridad y las últimas reformas laborales puestas en marcha, el desmoronamiento de la protección social que afecta principalmente a las mujeres, (de 100 mujeres 56 no tienen desempleo) y las brechas de género, han propiciado pobreza de las personas trabajadoras y sobre todo de las mujeres.

Pilar Arriaga exigió al gobierno que incluya **las desigualdades de género en la agenda prioritaria de sus medidas, y que lo visibilice**. Que escuche y valore el diagnóstico que realizamos desde las organizaciones sociales y que escuche e integre las propuestas correctoras que hacemos para solucionar los problemas de la gente, mujeres y hombres. Desde la Confederación, pedimos insistentemente un **Plan Especial de igualdad entre mujeres y hombres**

**en el ámbito laboral** que no sea mera retórica, sino que incluya nuestras propuestas, que son medidas eficaces, razonables, proporcionadas y realistas para combatir las brechas laborales de género.

También en Navarra tenemos dificultades y grandes retos, retos que afectan a la clase trabajadora y la igualdad de oportunidades y nuestra responsabilidad es, proponer, influir, exigir a los gobiernos de esta comunidad para que aporten soluciones a las condiciones de precariedad en la que viven miles de trabajadores/as y sus familias. En una comunidad que se define a sí misma, como una región con un alto grado de bienestar”, la pobreza de hombres y mujeres debe ser un objetivo clave a combatir. Principalmente desde dos escenarios. El Diálogo Social y la Negociación Colectiva

Hemos creado la Mesa de Diálogo social un logro, no para CCOO como sindicato sino para la clase trabajadora de esta comunidad. La reflexión, cavilación, el pensamiento es fácil, y la constituida “Mesa de Dialogo Social”, nos va a permitir ejercer nuestro papel institucional en la defensa de los derechos de la clase trabajadora en los múltiples problemas que hoy nos acucian.

Pilar comentó a las personas asistentes que, dado que ya tenemos, identificados los problemas de igualdad, a los que hay que poner remedio y, por ello, se ha creado una Comisión de Igualdad para trabajar conjuntamente con el gobierno, UGT y CEN y para integrar las propuestas correctoras que se proponen, una propuesta que

pasa por poner en marcha un Plan Especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial, hablar de violencia, y por supuesto la creación de servicios públicos de calidad, escuelas infantiles de 0-3 años que fomenten la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

En cuanto a la Negociación Colectiva, la Secretaria de Mujer e Igualdad, insistió que las últimas reformas introducidas por los gobiernos del PSOE y PP, nos han restado capacidad de influir en a igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales de las empresas y centros de trabajo. La Negociación Colectiva atraviesa uno de su perores momentos históricos, el peligro de extinción de algunos convenios, la inaplicación de las condiciones de trabajo, la prioridad por el convenio de empresa, son reformas tan profundas que han tocado la médula de la Negociación Colectiva y la capacidad de nuestro sindicato para influir en el ámbito de las empresas.

La Secretaría de Mujer e Igualdad de CCOO estudia lo que se negocia en los convenios colectivos que firmamos y, vemos que las cláusulas de conciliación de vida familiar, se incorporan a los convenios sin mucha dificultad, al fin y al cabo, son leyes mínimas de derecho necesario y, puestas o no en el CC son de aplicación, aunque si existen mejoras como la acumulación de la lactancia o la adaptación de la jornada, que no se negocian o se negocian en muy pocas ocasiones. Lo mismo ocurre con las materias que afectan al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.





Existe una gran resistencia a negociar medidas de igualdad y a propiciar planes de igualdad en aquellas empresas en las que no existe obligación legal. Es ahí donde se debe poner el acento. Para ello se necesita formación, formación en igualdad, en técnicas de negociación, en saber de qué y cómo hablar para exponer las reivindicaciones en las mesas de negociación.

Pilar Arriaga recalcó que somos un sindicato de hombres y mujeres, con una participación importante de las mujeres en el sindicato, y recordó la necesidad de la incorporación de mujeres en las mesas de Negociación, tanto en el ámbito de la empresa y el sector como a nivel institucional en las mesas de dialogo social. Se deben incorporar mujeres a las candidaturas en el ámbito de la empresa y, las mujeres tienen que adquirir conciencia de que esa participación es necesaria. CCOO de Navarra cuenta con 5.864 afiliadas, el 39,61% del total y 531 delegadas, el 36,32% del total. Muchas mujeres participando, un importante potencial para influir y sentar opinión.

En el Consejo, máximo órgano de dirección entre congresos, participan 101 personas de las que 28, un 32,63% son mujeres y en la ejecutiva somos 10 mujeres de 22 totales, es decir contamos con una cuota de participación del 45,45% .

Hay potencial, y somos un referente dentro y fuera de nuestro sindicato y debemos ponerlo en valor, debemos visibilizar nuestro trabajo y sobre todo debemos participar para conseguir y mantener el sitio que nos corresponde en la sociedad.

Con la excusa de la crisis y los ajustes del gobierno se están dando retrocesos en igualdad de género que nos retrotraen décadas, por no decir cientos de años atrás. Estamos asistiendo a retrocesos ideológicos, legislativos y en todos los órdenes de la vida. Con la excusa de la crisis se han activado desde posiciones ultraliberales los viejos mensajes del orden patriarcal: la vuelta a casa y a la domesticidad de las mujeres.

Desde CCOO no se puede aceptar que ni las nuevas ni las viejas políticas se hagan sobre la base de la exclusión de las mujeres, de la postergación de los derechos de las mujeres o del retroceso en igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Secretaria de Mujer e Igualdad remarcó que en CCOO, como sindicato de hombres y mujeres, nos hemos comprometido de manera permanente y activa a lo largo de nuestra historia con el objetivo de lograr la igualdad de género. En base a este compromiso defendemos las estrategias de la acción positiva, la transversalidad de género y la paridad en los órganos de representación. Nuestros Estatutos recogen estos principios y garantizan la presencia paritaria en las estructuras de dirección y en las delegaciones, y si la afiliación de mujeres en alguna estructura sindical es inferior al 30%, prevé una acción positiva que incremente en un 10% dicha proporcionalidad.

Pilar Arriaga terminó su intervención insistiendo en que seguiremos trabajando por la Igualdad real y efectiva, que es y será nuestro compromiso y que lucharemos por conseguirlo.

## Jornada empoderamiento

El día 25 de Febrero, se celebró en el Tribunal Laboral de Navarra, la jornada “EMPODERARNOS PARA PODER PARTICIPAR” enmarcada en un proyecto de Empoderamiento, organizado por Comisiones Obreras y financiado por el Servicio Navarro de Empleo.

Esta jornada trató de visibilizar a las mujeres navarras, a través de un foro abierto de participación donde se les dio voz y se recogió todas las experiencias de las mujeres que acudieron a dicha jornada.

El empoderamiento debe ser consustancial a la igualdad, y por lo tanto, imprescindible y necesario. Así lo dictaminan desde la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y dentro de un marco más global y extensivo a todos y todas, como la propia ONU. Empezar a trabajar el empoderamiento debe ser una necesidad en todas las esferas. Las mujeres hemos de empoderarnos para poder participar en condiciones de igualdad en la vida social, política y sindical.

En este sentido CCOO de Navarra pretende ser un referente para la sociedad Navarra, empresas, instituciones, etc.

Esta jornada fue el primer paso dentro de un plan de trabajo global en materia de empoderamiento que CCOO de Navarra ha iniciado este año 2015, y a la que acudieron diferentes mujeres del ámbito sindical, social, político y educativo de nuestra Comunidad.

La jornada comenzó con la apertura y presentación del acto a cargo de Raúl Villa, Secretario

General de CCOO de Navarra y Pili Piñeiro, Secretaria General de la Federación de Construcción y Servicios de Navarra. Ambos destacaron la importancia del empoderamiento de las mujeres e insistieron en que, pese a los avances normativos e institucionales, para que haya más mujeres en la toma de decisiones, persisten factores estructurales que todavía impiden o limitan el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Ello se refleja en las actitudes culturales basadas en modelos patriarcales, estereotipos sexistas y roles tradicionales de hombres y mujeres, en el deficitario empoderamiento político, económico y social de las mujeres, así como en los dramáticos datos sobre violencia de género.

Tras la presentación del acto, Carmen Sesma, Secretaria de Salud Laboral y Medio ambiente de Navarra, fue la encargada de moderar una **MESA GENERAL SOBRE EMPODERAMIENTO**, en la que participaron María Teresa Nagore Ferrer, Directora Gerente del INAFI, con la ponencia “**De qué hablamos cuando hablamos de empoderamiento**”, y Pilar Arriaga García, Secretaria de Mujer e Igualdad y de Seguridad social de CCOO de Navarra, con la intervención “**Para qué y por qué el empoderamiento**”



María Teresa Nagore nos explicó qué es el empoderamiento en su sentido más amplio, centrándose en los siete principios para el empoderamiento de las mujeres establecidos por la ONU. Expuso la realidad de las mujeres navarras y su presencia en el mercado de trabajo en general, y su situación en los puestos directivos en particular, poniendo de relieve los frenos con los que se encuentran para acceder a cargos de responsabilidad, como la brecha salarial, el empleo a tiempo parcial, la discriminación salarial y las tareas de cuidado. La directora del INAFI concluyó su intervención proponiendo varias soluciones para que las mujeres se empoderen.

**Pilar Arriaga, comenzó su ponencia con una máxima defendida por el conjunto de las mujeres del sindicato, “el poder de una mujer siempre depende del poder del conjunto de las mujeres”.** Desde esta óptica, las Secretarías de la Mujer de CCOO trabajan una doble vertiente:

1º Propiciando la igualdad para que este presente en todos los ámbitos de la sociedad, nuestro quehacer diario a través de la acción sindical ha sido y sigue siendo elevar propuestas en el ámbito de las empresas,

a través de acuerdos, planes y convenios colectivos, y se han liderado movimientos sociales reivindicando nuestros derechos y defendido aquellos que hemos visto en peligro...

2º En el interno nuestra lucha día a día, nos ha llevado a conformar un sindicato de hombres y mujeres. Actualmente, aunque teniendo mucha tarea por delante, no se concibe un sindicato sin la participación de las mujeres. Esto es un triunfo de nuestra participación interna y no tenemos que cesar en nuestras reivindicaciones para conseguir que la igualdad cale e impregne a toda la organización y a toda la actividad sindical.

Tras la Mesa General, Maite Soro, Secretaria de Igualdad de la Federación de Servicios a la Ciudadanía lideró y moderó la Mesa "MIS EXPERIENCIAS, MIS REFERENTES", con la participación de Arantxa Fernández, Secretaria de Formación y Comunicación de la Federación de CCOO – Servicios de CCOO de Navarra, Idoia Saralegui, Socióloga y Escritora, así como Técnica de Alta Exclusión, del Ayuntamiento de Pamplona, Pilar Morales, Secretaria de Mujer de la Unión Regional de CCOO de Madrid y Sara Ibarrola, Socióloga y Directora de Consultoría.

Todas ellas contaron sus experiencias como profesionales y como personas, sus logros y las trabas que encontraron en sus caminos para llegar a ser mujeres empoderadas, destacando todas ellas la toma de confianza en si mismas, la autonomía para decidir sobre sus vidas, iden-



tificando sus intereses y adquiriendo aquellos recursos y habilidades para llegar a ser lo que hoy en día son.

La jornada continuó con Ana Herranz Sains-Ezquerria, Secretaria de Igualdad de CCOO Confederada, con su ponencia "**Empoderamiento de mujeres, estrategia confederal**". Con esta intervención la Secretaria Confederal de Igualdad captó la atención de las asistentes, ya que incidió en la importancia de la presencia de las mujeres en todas las estructuras del Sindicato, desde los Consejos, Ejecutivas, Federaciones y, por supuesto, en las mesas de negociación y en las empresas y centros de trabajo.

Ana Herranz, se refirió al retroceso que se ha vivido en los últimos años, tanto en tema de leyes como de recortes, denunciando un 40% de recortes en políticas de igualdad, durante y desde el año 2011, así como del retroceso que se ha dado también en este tema en el ámbito de la negociación colectiva, en parte debido a la reforma laboral.

Herranz exigió el impulso de estrategias de erradicación de la violencia de género que haga partícipes también a los agentes sociales, porque las mujeres víctimas de esa situación tienen

que tener facilidades para acceder a un puesto de trabajo que les ayude a salir de esa situación.

Herranz concluyó que las mujeres de CCOO buscan propiciar la igualdad no solo en el sindicato sino también hacia el exterior en todos los ámbitos: convenios y acuerdos de empresa, instituciones y leyes, y reivindicaciones de los movimientos sociales, siendo una tarea que requiere de herramientas, de poder individual y colectivo, apostando también por que en CC OO se aplique la transversalidad de género en todas las políticas sindicales.

Las conclusiones finales corrieron a cargo de Pilar Arriaga, Secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO de Navarra, agradeciendo a todas las asistentes su presencia, así como a las ponentes. Animó a seguir trabajando en este tema y recalando, una vez más que el objetivo de las mujeres del sindicato y de la sociedad en general, tomen conciencia de que son ciudadanas con plenos derechos y que deben participar en todos los ámbitos de la vida para defenderlos.

La secretaria de Mujer de CCOO, terminó diciendo que este proyecto de empoderamiento no terminaba ahí, que tras la jornada se iba a realizar un diagnóstico de la situación y un plan de acción; formando ambas cosas de este proyecto de CCOO de Navarra.

Inma Rández, Jefa de la Sección de Promoción del Empleo del Servicio Navarro de Empleo, clausuró la jornada apoyando este proyecto por parte de dicho organismo, e insistiendo en que debemos seguir luchando por una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## Anafe denuncia la situación del colectivo de mujeres rumanas en Navarra



*Se trata de mujeres solas con varios menores a cargo, que se han visto obligadas a salir de su país por la difícil situación por la que atraviesa Rumanía*

Desde hace varios meses estamos detectando desde los servicios de primera acogida de la Fundación ANAFE un preocupante aumento del número de atenciones a personas nacionales de países de la Unión Europea que se encuentran en situaciones de extrema necesidad. Se trata fundamentalmente de familias de origen rumano, compuestas en su mayoría por mujeres solas con varios menores a cargo, que se han visto obligadas a salir de su país por la difícil situación por la que atraviesa Rumanía y que se han desplazado hasta Navarra en busca de un futuro mejor.

Estas mujeres, por un lado, gozan de la libertad de circulación prevista para los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea, pero para poder obtener el certificado de registro de ciudadano de la UE, que les permitiría no sólo circular sino también establecerse y trabajar legalmente en otro Es-

tado Miembro, necesitan contar previamente con contrato de trabajo o un proyecto de explotación por cuenta propia.

La realidad es que estas mujeres se encuentran en un callejón sin salida. No pueden acceder a un puesto de trabajo porque no cuentan con la posibilidad de realizar el simple trámite administrativo que les habilitaría para ello, pero tampoco pueden regresar a sus países, puesto que no cuentan con los medios económicos para ello. Ni siquiera pueden ser expulsadas, porque son ciudadanas de la UE y, mientras que no supongan una amenaza al orden público, seguridad nacional o salud pública, no se pueden tomar tales medidas contra ellas.

Estas mujeres están abocadas a trabajar en condiciones de lo más precarias, sin contar con la debida protección social y sin gozar de ninguno de los derechos laborales que pudieran ampararles. Muchas de ellas ni siquiera tienen la oportunidad de trabajar. Son mujeres en riesgo real y constatable de caer en graves procesos de exclusión social, expuestas a abusos de toda índole y con graves dificultades para superar su situación de partida, máxime cuando sufren en primera persona las consecuencias de la doble o triple discriminación de la que son objeto, por ser mujeres, extranjeras y, en algunos casos, gitanas.

Esta situación, que no por desconocida debe ser ignorada, exige una respuesta eficaz y efectiva por parte de los agentes intervinientes para evitar un aumento de alarma social ante escenarios poco deseables de marginalidad, pobreza y desestructuración social.

## “Trabajadora”, mirando al futuro

La revista “Trabajadora”, editada por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO ha cumplido 30 años. 30 años muy bien aprovechados, dedicados a sensibilizar y comunicar en cuestiones de género tanto dentro de CCOO como en el resto de la sociedad.

El acto homenaje a la revista “30 años comunicando igualdad” tuvo lugar el pasado jueves, día 9 de abril de 2015, a las 18,30 horas en el salón de actos de la Fundación Abogados de Atocha y fue organizado por la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO y el Consejo de Dirección y Redacción de la propia publicación.

Abrió el acto Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO y presentando estuvieron Fernando Lezcano, Secretario confederal de Organización y Comunicación y Ana Herranz Sáinz-Ezquerro, Secretaria confederal de Mujer e Igualdad.

### Mirando al futuro

La publicación surgió como una necesidad de coordinación e información de quienes entonces conformaban las diferentes secretarías de la Mujer, allá por 1984, y ha continuado firme en su andadura para formar e informar, desde una perspectiva feminista y sindical, de la realidad de las mujeres en nuestro país; porque a pesar de su cabecera, “Trabajadora” engloba, en su es-

píritu y desde sus inicios, a todas las mujeres, independientemente de la situación laboral en que se encuentren en cada momento de sus vidas y contemplando la diversidad.

Realizar un acto homenaje, volviendo la mirada atrás, permite vislumbrar la realidad de

las mujeres a lo largo de estas tres décadas y la evolución conseguida en muchos terrenos es indiscutible; pero hay que seguir avanzando, pero no por inercia ni porque no queda más remedio atendiendo a las legislaciones que se van aprobando, hay que avanzar pero con el depósito cargado y los motores revolucionados, sabiendo que no hay que parar de trabajar ni de dar la lata hasta que ninguna persona sea discriminada en función de su género.

Pero sobre todo, este paseo por los 30 años de Historia, ha de servir no para quedarse a disfrutar del pasado -que también- sino para volver la mirada inmediatamente después hacia el futuro. Porque si “Trabajadora” ha logrado subsistir a lo largo del tiempo -además del empeño puesto desde CCOO para que así fuera- es porque ha sabido adaptarse a los tiempos. Y los tiempos traen consigo siempre cambios.

En el año 2001, coincidiendo con mi incorporación al Consejo de Dirección y Redacción de la revista “Trabajadora” y a la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y bajo el mandato de Rita Moreno Preciado, inició su andadura la IV época de la revista. Cambiaba el formato y “Trabajadora” llenaba sus páginas de color, pero también se decía, a modo de presentación: “El diseño cambia, pero la idea original permanece. Nació feminista y sindical y así lo es en la actualidad. La ilusión de quienes han dirigido,



*Esta revista continuará siendo válida para explicar los nuevos conceptos en género, para ofrecer informaciones, para llamar la atención ante situaciones discriminatorias, para dar a conocer mujeres valiosas y relevantes, para publicar obra gráfica realizada por artistas, fotógrafas, escultoras, ilustradoras y abordará todos y cada uno de estos temas usando un lenguaje no sexista.*

realizado y colaborado en alguna ocasión con “Trabajadora” continúa” y se añadía: **“Animamos a todas las personas que nos leéis a que nos hagáis llegar vuestras aportaciones, comentarios, opiniones y colaboraciones, porque como en todos los medios, lo importante sigue estando fuera de la redacción al otro lado”**.

Han pasado unos años ya y acompañándose de la realidad de los tiempos, “Trabajadora” ha ido adaptándose. Cambió, por ejemplo, para abrir secciones como “Ciberfeministas”, que dejaban la puerta abierta a la indisoluble necesidad de pensar el periodismo de un modo distinto tras la entrada en las vidas cotidianas de una gran parte de la sociedad de Internet. Aún no sabíamos a ciencia cierta, aunque se intuyera, el alcance que pudiera tener.

Durante los últimos años, la publicación se realizaba y distribuía tanto pensando en quienes la leían en formato papel como en quienes la seguía a través de Internet. La difusión se hizo a través del buzón de correos tradicional, pero también a través del email. La revista pasó

a estar presente en la web confederal, número tras número.

La distribución individualizada a todas las delegadas y delegados por correo postal-momento en que se llega a hacer la mayor difusión en papel de la historia de la revista, cerca de 120.000 ejemplares- ha dado paso a la distribución individualizada por email y dirigida a toda la afiliación, cerca de 400.000 correos electrónicos.

A esta cantidad hay que sumarle las descargas y/o consultas que de la publicación se hace tanto desde la web confederal como desde la plataforma ISSUU y la difusión por las redes sociales facebook y twitter.

Las nuevas tecnologías obligan a trabajar de otro modo, teniendo muy en cuenta a quienes nos leen. No basta con conocer las herramientas sino que hay que mimar todo lo que se escribe y se publica. Aunque cada vez un mayor número de personas se conecta a Internet, la sobreinformación, en cuanto a la cantidad de contenidos que se pueden encontrar, también es mayor. Por tanto, no basta con publicar, sino que hay que concitar interés y debate en torno a lo que se

publica. Pero CCOO y cada una de sus secretarías de Mujer e Igualdad (tanto de Territorios como de Federaciones) son generadoras de información desde una perspectiva de género y seguirán siendo y es desde ahí desde donde se nutrirá en buena parte -además del buen hacer de los distintos y sucesivos Consejos de Dirección y Redacción- de los contenidos que se publiquen.

Se usen los medios que se usen, “Trabajadora” continuará siendo válida para explicar los nuevos conceptos en género, para ofrecer informaciones, para llamar la atención sobre diferentes situaciones discriminatorias que pudieran pasar desapercibidas, para dar a conocer mujeres valiosas y relevantes (colaborando a generar agendas periodísticas más inclusivas e integradoras en otras revistas sindicales), para publicar obra gráfica realizada por artistas, fotógrafas, escultoras, ilustradoras y abordará todos y cada uno de estos temas usando un lenguaje inclusivo, no sexista. Pero nada de todo lo escrito anteriormente sería importante sino contásemos con quienes son lo verdaderamente importante para cualquier publicación: quienes nos leen. Gracias por estar ahí.

**Carmen Briz Hernández (cbriz@ccoo.es) es periodista, forma parte del equipo de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad y, entre otras cosas, realiza la revista Trabajadora desde el año 2001.**