

ACTiVA BizIA

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

STOP

marca 016

ahora mi vida
la dirijo YO

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 RUIZ

IZASKUN GURUCEAGA

Directora

PILAR ARRIAGA | parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

ARANTXA HERNÁNDEZ | ahernandezl@navarra.ccoo.es

ARANTXA ZAZPE | azazpe@navarra.ccoo.es

Fotografía

IÑAKI ZALDUA

Unión Sindical de CCOO de Navarra

Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación

Cabinet Comunicación

Depósito Legal

NA-1459/2008

ISSN

1888-7082

ACTIVA-BIZKA 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**

FSC de CCOO denuncia la discriminación de las funcionarias navarras en cuanto a violencia de género 3

Actualidad

Los trabajadores y trabajadoras con jornada parcial crecen un 6,8% y los y las temporales suben un 18,8% en el último año en Navarra 5

Rincones

ANAFE impartirá un taller de atención a la diversidad en el Valle de Egüés 6

Espacios

25 de Noviembre "Día internacional para la eliminación de la violencia de género" 7

Saber más

Nuevos folletos editados por La Secretaría de la Mujer 7

¡Victoria! Yes, women can!

Un cuarto de siglo después de que se despenalizara en España el aborto en tres supuestos, el 5 de julio de 2010 entró en vigor la *Ley de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*. Las mujeres españolas podían decidir por sí mismas durante las 14 primeras semanas de su embarazo si deseaban ser madres. O si no. Sin tutela. Un Senado de mayoría conservadora aprobó de forma definitiva la reforma legal del aborto introduciendo en España un sistema de plazos que ya funcionaba en prácticamente en toda Europa (después de un año y medio de duras negociaciones y un enconado debate mediático, el Gobierno logró que su texto se aprobara tal cual había salido del Congreso de los Diputados).

Pero con el cambio de Gobierno, llegó Ruiz Gallardón, amparado por su partido, y nos presentó un anteproyecto de ley orgánica para la protección de la vida del concebido y los derechos de la mujer embarazada, defendiendo que dicha ley protegía los derechos "de los más débiles" y los de la mujer, a la que ha calificaba de "víctima" a la hora de abortar; defendiendo, igualmente, que con la

aprobación de esta reforma se "daba cumplimiento a un compromiso electoral" y que la sociedad debía sentirse orgullosa "de defender la protección de los más débiles, los concebidos y no nacidos". El mismo ministro la calificaba de "avance histórico". Pero para el movimiento feminista se trataba de un "retroceso ideológico" que podía condenar a miles de mujeres a abortar recurriendo a métodos peligrosos y clandestinos, y que suponía un ataque frontal a su libertad, su dignidad y su integridad.

Por eso, desde que se anunció ese anteproyecto, se ha ido tejendo la unidad de acción de las mujeres y del movimiento feminista, con dificultades sin duda, pero con unidad en contra de la ley Gallardón. Y finalmente, la fuerte contestación social y política ha llevado al Ejecutivo del PP a retirar esta regresiva reforma y precipitar la dimisión del Ministro.

Desde CCOO seguiremos defendiendo el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente sobre su maternidad, rechazando la vuelta a una situación de indefensión e inseguridad contra ellas. Nosotras parimos, nosotras decidimos.

FSC de CC00 denuncia la discriminación de las funcionarias navarras en cuanto a violencia de género

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC00 de Navarra no es ajena al incremento de la violencia contra las mujeres, consecuencia directa de la crisis que venimos padeciendo, por lo que, comprometidos y comprometidas como estamos contra la Violencia de Género, intentamos con todos los medios que tenemos a nuestro alcance, promover medidas para luchar contra esa lacra social.

De esta forma, y tras comprobar que no existía en la normativa aplicable a todo el personal público de las Administraciones de Navarra, el derecho de movilidad de centro de trabajo para la funcionaria víctima de violencia de Género, nos pusimos manos a la obra y además de denunciar públicamente la falta de ese derecho, del que ya gozan todas las funcionarias de este País menos las navarras, presentamos una propuesta tanto a IU de Navarra, como al Gobierno Foral, a fin de que se incluyera dicho derecho en la normativa y se corrigiera dicha falta. Propuesta que recogió en su integridad IU y que próximamente se debatirá en el Parlamento Foral y a buen seguro saldrá adelante gracias a nuestra acción y lucha.

El Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y sus normas de desarrollo, adolecen de un vacío legal en la medida que no contemplan todos los derechos establecidos en la legis-

lación estatal para las mujeres víctimas de violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en su artículo 24 lo siguiente: "La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica."

Para su aplicación y desarrollo, el Parlamento de Navarra incluyó en la Ley Foral 16/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales de Navarra para el año 2010 la disposición adicional vigésimotercera: Adición de un artículo 28 bis al Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, que hace referencia a la excedencia.

Por su parte, el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, y el Decreto Foral 27/2011,



de 4 de abril, incluyen nuevas regulaciones, recogiendo el supuesto de la violencia de género, en lo que hace referencia a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo. Sin embargo quedaba sin regular lo referente a la movilidad geográfica de centro de trabajo, cuestión que no sucede, por ejemplo, con la normativa estatal. En este sentido, el artículo 82 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone lo siguiente:

“Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.”

Procede, por tanto, incorporar tal regulación a los derechos del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Por otro lado, la regulación que se contiene desde su origen en el Estatuto sobre la contratación temporal de personal en régimen administrativo, resultan escasas e insuficientes para la adecuada gestión del personal de las Administraciones Públicas, sobre todo en una época en que las medidas excepcionales impuestas por la legislación básica estatal sobre límites a las ofertas públicas de empleo han originado la necesidad de acudir con mucha más frecuencia a la contratación administrativa. Es por ello que, tanto para mejorar la gestión como para garantizar los derechos de las personas contratadas, procede completar esa regulación.

Artículo único. El texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones

Además de denunciar públicamente la falta del derecho de movilidad de centro de trabajo para la funcionaria víctima de violencia de Género, CCOO presentó una propuesta que recogió en su integridad IU y que próximamente se debatirá en el Parlamento Foral y a buen seguro saldrá adelante gracias a nuestra acción y lucha.

nes Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, queda modificado como sigue:

1. Se añade un nuevo artículo 35 bis con la siguiente redacción:

“Artículo 35 bis. Movilidad por razón de violencia sobre la mujer:

La empleada al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su categoría profesional sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura y sin sufrir merma alguna en sus retribuciones.

En tal supuesto, el órgano competente estará obligado a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, ampliables hasta el final del curso escolar para el personal docente, durante los cuales la Administración tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora, que pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo en comisión de servicios. Transcurrido dicho periodo, la empleada deberá optar bien por el puesto de trabajo de origen o bien por permanecer con carácter definitivo en el puesto que haya venido ocupando en comisión de servicios.”

Los trabajadores y trabajadoras con jornada parcial crecen un 6,8% y los y las temporales suben un 18,8% en el último año en Navarra

Un estudio de CCOO de Navarra alerta de que el poco empleo que se crea es precario, a tiempo parcial, remunerado con salarios bajos y generador de “trabajadores y trabajadoras pobres”.

CCOO ha hecho público el Informe “Evolución de la Calidad del Empleo en Navarra” en el que se advierte de un importante crecimiento de las situaciones de precariedad y vulnerabilidad en el mercado de trabajo de la Comunidad Foral de Navarra.

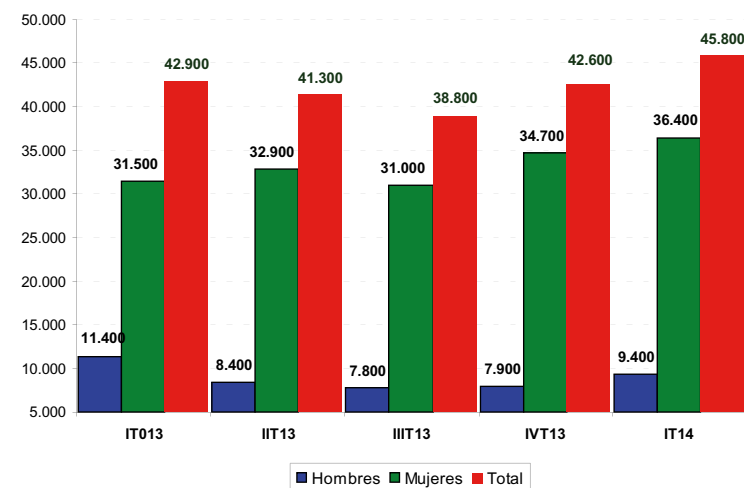
El informe elaborado a partir de los datos de la EPA destaca que la población trabajadora con jornada parcial han crecido un 6,8%, al pasar de los 42.900 en el primer trimestre de 2013 a 45.800 en el mismo período de 2014. ello ha supuesto que la proporción de población trabajadora con contrato parcial aumente en un punto, al pasar del 16,7% de 2013, al 17,6% actual. Una situación que afecta además fundamentalmente a las mujeres: de los 45.800 trabajadores a tiempo parcial, 36.400 son mujeres, es decir, casi el 80% del empleo a tiempo parcial es femenino, lo que implica que el 31% de las mujeres trabajadoras lo hacen en esta modalidad.

Asimismo el informe alerta que la temporalidad ha crecido un 18,8% en el último año. La población trabajadora con contrato



temporal ha pasado de 35.200 en el primer trimestre de 2013 a 41.800 en el mismo período de 2014, hecho que ha provocado que la tasa de temporalidad crezca dos puntos y medio en el último año, al pasar del 17% al 19,5% actual.

En opinión de CCOO, si a ello unimos la devaluación salarial que ha sufrido la población trabajadora en los últimos años como consecuencia de la reforma laboral, el resultado es un mercado trabajo más precario, desequilibrado y desigual que puede hacer mella en la cohesión de la sociedad.



El resultado es un mercado trabajo más precario, desequilibrado y desigual que puede hacer mella en la cohesión de la sociedad

Población ocupada con jornada parcial en Navarra según sexo

	IT013	IIT13	IIIT13	IVT13	IT14
Hombres	11.400	8.400	7.800	7.900	9.400
Mujeres	31.500	32.900	31.000	34.700	36.400
Total	42.900	41.300	38.800	42.600	45.800

ANAFE impartirá un taller de atención a la diversidad en el Valle de Egüés

La Fundación ANAFE-CITE impartirá un taller de atención a la diversidad desde un enfoque inclusivo de las poblaciones inmigradas en el valle de Egüés, con el objetivo de facilitar la incorporación social de todos los vecinos y vecinas del municipio y facilitar su participación en pie de igualdad con el resto de vecinos y vecinas.

Esta actividad, impulsada por el área de servicios sociales del Ayuntamiento del Valle de Egüés, está dirigida al personal de los distintos servicios del municipio que intervienen directa o indirectamente con el conjunto de la población del valle. Se pretende dotarles de las herramientas básicas adecuadas para poder gestionar la diversidad de su población con el fin de que se pueda prestar un servicio de calidad y adaptado a todos los vecinos y vecinas del valle, acercándose lo más posible a sus particularidades.

El taller constará de varios módulos formativos, donde se trabajarán temas relacionados con la diversidad, los prejuicios y estereotipos y las competencias profesionales en la atención a la diversidad, prestando especial atención a la perspectiva de género en los distintos escenarios culturales.

El valle de Egüés ha experimentado un crecimiento notable de su población gracias al desarrollo urbanístico del municipio, especialmente del núcleo de Sarriguren. Del conjunto de vecinos y vecinas del valle, el 11.4 % son de origen extranjero, esto es, 2.192 personas.

La intervención en clave intercultural permite dotar a los distintos agentes sociales de las herramientas adecuadas para gestionar la diversidad, como fuente de oportunidades en la tarea de crear una sociedad cohesionada en la que todos sus miembros puedan participar en pie de igualdad.



25 de Noviembre "Día internacional para la eliminación de la violencia de género"

IX Concurso de carteles y eslóganes de CC00 Navarra contra la violencia de género, organizado por la Secretaría de la Mujer de CC00 de Navarra, con el objetivo de sensibilizar sobre la violencia de género.

Infórmate en el 948 24 42 00 o en www.navarra.ccoo.es



La Secretaría de la Mujer de CC00 de Navarra ha editado tres nuevos folletos informativos:

Los permisos de conciliación y las medidas para promover la igualdad en el Convenio Colectivo del Sector LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE NAVARRA.

Los permisos de conciliación y las medidas para promover la igualdad en el Convenio Colectivo del Sector HOSTELERÍA DE NAVARRA.

Nueva cotización de los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos.

Infórmate en www.navarra.ccoo.es o en Avenida Zaragoza 12, 4º planta (Secretaría de la Mujer).