

ACTIVA BizIA

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



Objetivo: Construir un mundo igualitario

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

Cristóbal Aguiló

Unión Sindical de CCOO de Navarra

Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación

Cabinet Comunicación

Depósito Legal

NA-1459/2008

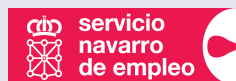
ISSN

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 llevará a cabo un programa-taller sobre competencias para el desarrollo personal y profesional, la participación social y la prevención de situaciones de acoso, dirigido a vecinos y vecinas del Valle de Egüés 4

Actualidad

Desigual situación de las mujeres en el mercado de trabajo ¿Dónde está la desigualdad?..... 5

Documentales

Demoleadora incidencia del desempleo y subsistencia económica componen la cara de la mujer inmigrada en Navarra como consecuencia de la crisis socio-económica..... 8

El Globo

FOREM NAVARRA participa en el proyecto de movilidad Erasmus+ para la movilidad de sus alumnos/as 9

Saber Más

Planes de Igualdad, Acoso sexual y Violencia de Género, 10

Víctimas

Se estima que cerca del 90% de las víctimas de guerra en la actualidad son civiles, la mayoría de ellos mujeres y niños, en contraste con lo que sucedía hace un siglo, cuando el 90% de los que perdían sus vidas era personal militar.

Aunque comunidades enteras sufren las consecuencias de los conflictos armados, las mujeres y las niñas se ven particularmente afectadas debido a su condición jurídica y social y su sexo. A menudo las partes en un conflicto violan a las mujeres, y en ocasiones utilizan las violaciones sistemáticas de las mujeres como una táctica de guerra. Otras formas de violencia contra las mujeres cometidas en los conflictos armados comprenden los asesinatos, la esclavitud sexual, el embarazo forzado y la esterilización forzada.

A pesar de esto, las mujeres no deben ser consideradas únicamente víctimas de guerra. Asumen la función fundamental de garantizar la subsistencia de la familia en medio del caos y

la destrucción, y participan activamente en el movimiento en favor de la paz a escala comunitaria, fomentando la paz en el seno de sus comunidades. Sin embargo, la ausencia de la mujer de la mesa de negociaciones sobre la paz es innegable. Aunque las mujeres han desempeñado variadas funciones durante la guerra y en el establecimiento de la paz, especialmente como personal médico y administrativo y cada vez más como observadoras de elecciones, han quedado en gran medida al margen de las negociaciones oficiales de paz y de los procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con la guerra y la paz.

El número cada vez mayor de conflictos armados y las violaciones vinculadas con ellos han dado lugar a un aumento en el número de corrientes forzadas de desplazamientos internos y de refugiados. Como regla general, más del 75% de las personas desplazadas son mujeres y niños, y en algunas poblaciones de refugiados esas cifras alcanzan el

90%. Las refugiadas siguen siendo vulnerables a la violencia y la explotación cuando huyen, así como en los países de asilo y durante la repatriación.

Las mujeres dan muestras de fortaleza y recursividad tremendas en cuanto a los mecanismos de adaptación que adoptan para garantizar su propia supervivencia y la de sus familias. Sin embargo, en los campamentos de desplazados las mujeres son frecuentemente vulnerables, especialmente cuando son cabezas de hogar, viudas, mujeres embarazadas, madres de niños de corta edad o ancianas, ya que deben llevar sobre sus hombros todas las responsabilidades cotidianas de la supervivencia, lo que consume ingentes cantidades de tiempo y de energía. Por lo demás, es posible que las autoridades de los campamentos y las organizaciones que suministran asistencia no se percaten de su situación, pues en muchas culturas las mujeres no están en la esfera pública y a menudo ni siquiera tienen documentos de identidad propios, y porque, además, las necesidades específicas de las mujeres

no se tienen en cuenta en dichos campamentos.

La guerra, sea o no internacional, causa sufrimientos extremos a quienes se ven atrapados en ella. Las mujeres viven la experiencia de la guerra de múltiples formas desde la participación activa como combatientes hasta el convertirse en blanco de los ataques como miembros de la población civil, específicamente por su condición de mujeres. Pero la guerra para las mujeres no acarrea solamente la violación sexual también entraña la separación, la pérdida de miembros de la familia y de los medios mismos de subsistencia: trae consigo heridas y privaciones. La guerra compele a las mujeres a desempeñar papeles no acostumbrados y a desarrollar nuevas destrezas para afrontarla.

Hoy más que nunca, los Estados y las partes en el conflicto armado deben hacer todo lo posible para defender el respecto por la seguridad y dignidad de las mujeres en tiempos de guerra, y las mujeres mismas deben participar más estrechamente en todas las medidas que se tomen en su nombre.



La guerra para las mujeres no acarrea solamente la violación sexual también entraña la separación, la pérdida de miembros de la familia y de los medios mismos de subsistencia: trae consigo heridas y privaciones

Forem llevará a cabo un programa-taller sobre competencias para el desarrollo personal y profesional, la participación social y la prevención de situaciones de acoso, dirigido a vecinos y vecinas del Valle de Egüés

El próximo mes de Noviembre Forem impartirá en su Sede de Mutilva un programa-taller para fomentar competencias como la comunicación interpersonal, la participación social y técnicas para la resolución de conflictos a vecinas y vecinos de la zona del Valle de Egüés.

El taller grupal se complementa con entrevistas de seguimiento personalizadas para reforzar el proceso de desarrollo de las siguientes competencias:

- Comunicación interpersonal
- Aprender a aprender
- Resolución de conflictos
- Competencia digital para la participación social y el empleo

Estas cuatro competencias forman parte de las competencias clave definidas por la Comunidad Europea para impulsar el aprendizaje permanente. Son interdependientes entre sí, y a la hora de trabajar el desarrollo de cada una de ellas en el taller, haremos hincapié en la reflexión crítica, la creatividad, la iniciativa, la resolución de problema, la evaluación de riesgos, la toma

de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos.

Asimismo el programa-taller aborda el papel relevante que ocupan estas cuatro competencias en todas las esferas de nuestra vida, en lo personal, en lo familiar y en lo social, por lo que el desarrollo de la mismas pretende contribuir sin duda al desarrollo personal, social y profesional de los/as participantes.

El taller se complementa con un diagnóstico inicial para medir el nivel de competencia de partida que tienen los/as participantes. A partir de este diagnóstico inicial, se combinarán las sesiones grupales del taller con sesiones individualizadas de orientación para trabajar y tutorizar de forma personalizada el desarrollo de estas competencias en cada persona.

Este proyecto está subvencionado por el Ayuntamiento del Valle de Egüés y lo promueve e imparte Forem-CCOO de Navarra.

En los próximos días abriremos el plazo de inscripción. Para más información contacta con Forem Mutilva a través del teléfono: 948 136688 o a través de e-mail: empleo@foremnavarra.org.



Desigual situación de las mujeres en el mercado de trabajo ¿Dónde está la desigualdad?

En el ámbito de las condiciones de trabajo existen una serie de cuestiones que siguen caracterizando el empleo femenino y que le confieren unos rasgos que resultan distintivos en relación al empleo masculino.

Unas mujeres almuerzan en el comedor de una empresa, durante el descanso de su jornada laboral.

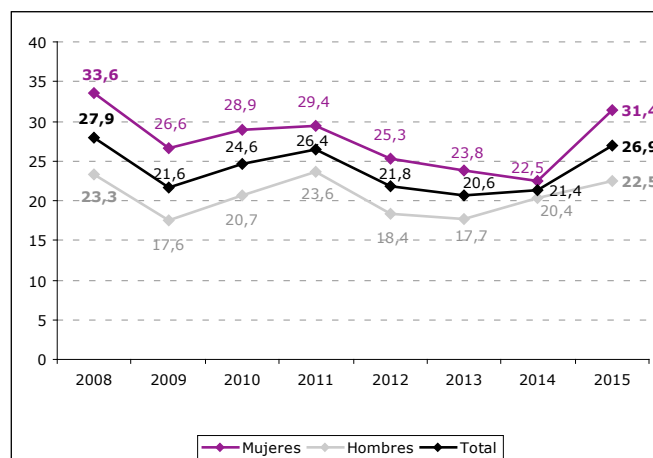
En primer lugar conviene detenerse en el tipo de contrato y más concretamente en la contratación temporal. El número de asalariados en Navarra asciende a las 214.200 personas de las cuales 105.500 son mujeres. (II trimestre de la EPA 2015). De este volumen de asalariadas, 72.400 mujeres tienen un contrato de duración indefinida y 33.200 contrato temporal, es decir, el 68,6% y el 31,4% respectivamente. Respecto a los hombres, la contratación indefinida alcanza al 77,5% y la temporal al 22,5%, lo que supone que la tasa de temporalidad femenina es nueve puntos porcentuales superior a la de los hombres.

Asalariados según tipo de contrato y sexo. II trimestre EPA 2015

	Total asalariados	Contrato de duración indefinida		Contratación temporal	
		Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
Hombres	108.600	84.100	77,5	24.500	22,5
Mujeres	105.500	72.400	68,6	33.200	31,4
Ambos sexos	214.200	156.500	73,1	57.700	26,9

Con la irrupción de la crisis, la tasa de temporalidad femenina ha experimentado importantes oscilaciones: en 2014 se produce la tasa más baja desde 2008 con un 22,5% de temporalidad en las mujeres mientras que entre 2014 y 2015 se produce el aumento más elevado de la temporalidad anual femenina, registrando una variación interanual de casi nueve puntos porcentuales. Este incremento ha estado ocasionado no solo por el moderado descenso en el número de mujeres asalariadas indefinidas sino por el fuerte aumento de las temporales. Así, la población asalariada femenina con contrato indefinido pasa en el último año (IIT014-15) de 80.400 a 72.400 personas, sufriendo una variación de casi el -10%, mientras que la que cuenta con contrato temporal pasa de registrar 23.300 personas a 33.200 personas, es decir, se incrementa un 42,5%.

Evolución de las Tasas de Temporalidad 2008-2015



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), II Trimestre 2008 – II Trimestre 2015.

Otra cuestión a tener en cuenta es el tipo de jornada predominante entre las mujeres. Los últimos datos de la EPA (IIT 2015) revelan que la población ocupada femenina es de 122.100 mujeres de las cuales 81.300 están ocupadas a tiempo completo, el 66,6%, y 40.800 tienen un empleo a tiempo parcial, es decir, el 33,4%.

Pese a que entre la población femenina la contratación a tiempo completo es mayoritaria, se observa que el contrato a tiempo parcial se difunde en mayor medida entre las mujeres. Tal es así, que las mujeres registran casi 26 puntos porcentuales más que los hombres en este aspecto y 14 más que la media de Navarra.

Población ocupada por tipo de jornada y sexo

	Total Población ocupada	A tiempo completo		A tiempo parcial	
		Absolutos	%	Absolutos	%
Hombres	145.100	134.300	92,5	10.900	7,5
Mujeres	122.100	81.300	66,6	40.800	33,4
Ambos	267.300	215.600	80,7	51.700	19,3

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), II Trimestre de 2015.

Durante el periodo 2008-2015, la contratación a tiempo parcial ha aumentado de forma gradual en términos globales percibiéndose un crecimiento más intenso en el caso de la población ocupada femenina cuyo porcentaje se incrementa en algo más de ocho puntos porcentuales. Esta tendencia confirma que el tiempo parcial gana peso en el conjunto de la población pero de forma particular entre las mujeres, lo que nos sitúa ante un escenario de mayor relevancia de este tipo de relación laboral con lo que ello supone en cuanto a diferencias en la remuneración bruta entre hombres y mujeres así como en futuras prestaciones sociales y pensiones. Por lo que se puede concluir que, comparativamente con los hombres, el empleo de las mujeres además de ser temporal es de peor calidad.

En 2013 y según la Encuesta anual de Estructura Salarial elaborada por el INE, el salario medio anual por trabajador en Navarra es de 23.836,93 euros. Este salario en el caso de las mujeres es de 19.364,43 euros, 8.483,72 menos que la media registrada en el caso de los hombres, lo que supone una ganancia un 30,46% inferior, porcentaje que ha ido aumentando respecto a años precedentes.

Distribución salarial por sexo. Salario medio anual

	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Brecha salarial
2008	23.342,74	19.212,76	26.635,75	-27,87
2013	23.836,93	19.364,43	27.848,15	-30,46
Variación % 2008-13	2,1	0,78	4,55	

Fuente. Encuesta de Estructura Salarial (INE).

De los datos se puede extraer una doble lectura:

- por una parte, el salario medio anual se ha incrementa un 2,1% en Navarra desde 2008. Sin embargo, en las mujeres se aprecia una subida muy poco significativa en comparación con la que se registra en los hombres (de 0,78 frente a un 4,55).
- Por otra parte, las mujeres ganan en Navarra 8.483,72 euros menos que los hombres. La brecha salarial se sitúa por tanto en el -30,46%, lo que indica que la desigualdad entre sexos sigue aumentando.

Esta desigualdad salarial viene explicada en gran parte por la confluencia de otras variables:

- la mayoritaria presencia de las trabajadoras en el sector servicios en el que se concentra la media de salario anual más baja, unos 21.482,81 euros anuales frente a los más de 28.771,67 euros contabilizados en el sector industrial. Incluso, dentro del sector servicios la media salarial registrada para las mujeres es de 18.701,48 euros, siendo inferior a la de los varones ya que para estos se sitúa en 25.495,71 euros. La siguiente tabla refleja la distribución de hombres y mujeres según sector de actividad.

Población ocupada por sector y sexo (%)

	Hombres		Mujeres	
	(miles)	% s/total	(miles)	% s/total
Total	145,1	100	122,1	100
Agricultura	7,4	5,1	2	1,6
Industria	45,8	31,6	17,2	14,1
Construcción	15,7	10,8	1,1	0,9
Servicios	76,3	52,6	101,8	83,4

II T EPA 2015. Navarra

- por su mayor temporalidad, puesto que las ganancias medias anuales de los trabajadores y trabajadoras con contratos de duración determinada son un 36,9% inferior a las de las personas con contratación indefinida. Por tanto, por sexo la ganancia media anual de las mujeres que contratos temporales es de 15.610,46 frente a los 16.732,19 euros que perciben los hombres, según la Encuesta de Estructura Salarial.

Población asalariada por sexo y tipo de contrato (porcentaje)

	De duración indefinida	Temporal
Hombres	77,5	22,5
Mujeres	68,6	31,4
Ambos sexos	73,1	26,9

II EPA 2015. Navarra

- y sobre todo, por la mayor parcialidad laboral existente entre las mujeres, lo que supone que las que trabajan a tiempo parcial obtienen unos ingresos medios inferiores que aquellas que trabajan a jornada completa. A esto hay que añadir que la *ganancia por hora normal de trabajo* en las mujeres es de 13,73 euros frente a los 17,58 euros en los hombres.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada (porcentaje)

	A tiempo completo	A jornada parcial
Hombres	92,5	7,5
Mujeres	66,6	33,4
Ambos sexos	80,7	19,3

II EPA 2015. Navarra



Pago Justo es un película que recoge los hechos acaecidos en 1968 en Dagenham (Inglaterra). 187 mujeres que trabajan cosiendo tapicerías en la planta de Ford de la ciudad británica, por un salario ínfimo en comparación a los 55.000 hombres del taller, se unen en pro de la igualdad salarial y social, inexistente en ese mundo de hombres. Un parón de 24 horas se transforma en una huelga de 3 semanas y provoca la desestabilización de toda una empresa. Con el delegado sindical y la secretaria de trabajo de su lado, las mujeres siguen adelante sin ser conscientes de todo lo que podrían llegar a conseguir. Gracias a su labor, el gobierno británico aprobó en 1970 la *Equal Pay Act*.

Demoleadora incidencia del desempleo y subsistencia económica componen la cara de la mujer inmigrada en Navarra como consecuencia de la crisis socio-económica

Así se desprende del último estudio que la Fundación ANAFE CITE ha presentado recientemente: *Crisis económica y población inmigrada en Navarra. Informe de condiciones de vida*

Distintos indicadores vinculados al mercado laboral muestran la intensa incidencia que ha tenido la crisis socio-económica entre las mujeres extranjeras residentes en Navarra. En el año 2014 su tasa media de desempleo (33,3%) duplica la registrada por el total de trabajadoras (16%) y la del conjunto de la población (15,7%). Respecto al comienzo de la crisis en el año 2008, dicho indicador ha crecido el doble entre las mujeres extranjeras (+15,8) respecto al total de mujeres trabajadoras (+7,6).

Asimismo el descenso de trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social durante la crisis, cifrado en 4.126 mujeres, ha afectado mayoritariamente a mujeres extranjeras al suponer el 67% del mismo con 2.758 trabajadoras extranjeras menos afiliadas. En este periodo de tiempo, su dependencia del régimen de Empleadas de Hogar se ha incrementado de forma notoria. El porcentaje de trabajadoras extranjeras perte-

necientes al mismo ha crecido en 16 puntos, pasando del 19,9% (2008) al 35,9% (2014). En este contexto, las condiciones de vida de este grupo de población han quedado ciertamente limitadas y caracterizadas por su precariedad laboral y la subsistencia económica. De hecho 3 de cada 10 personas inmigradas carecen de cualquier tipo de ingreso económico, situación

El porcentaje de trabajadoras extranjeras pertenecientes al Régimen de Empleadas de Hogar ha crecido en 16 puntos. En este contexto, las condiciones de vida de este grupo de población han quedado limitadas y caracterizadas por su precariedad laboral.

A pesar del duro panorama y las dificultades mencionadas, las mujeres inmigradas valoran de forma positiva su experiencia en Navarra y apuestan por seguir viviendo y trabajando aquí

que en términos idénticos reproducen las mujeres de origen extranjero.

El análisis de las variables de integración social muestra ciertas particularidades según género, vinculadas con la distinta participación en los espacios público y privado y ciertos roles socio-familiares que reproducen hombres y mujeres. La representatividad de variables como el trabajo (+3,3) o el espacio ocio-deporte (+4,5) es mayor entre la inmigración masculina mientras que la familia (+6,9) tiene un grado de representatividad superior entre las mujeres. También en el ámbito relacional se refleja esta tendencia. El porcentaje cuya relación con la sociedad de acogida es muy escasa o prácticamente inexistente es superior entre las mujeres inmigradas (+6,4) respecto a los varones.

A pesar del duro panorama laboral y socio-económico descrito y las dificultades mencionadas, las mujeres inmigradas, al igual que el conjunto la población inmigrada, valoran de forma positiva su experiencia migratoria en Navarra y apuestan de forma decidida por seguir viviendo y trabajando en esta tierra.

FOREM NAVARRA participa en el proyecto de movilidad Erasmus+ para la movilidad de sus alumnos/as

El Servicio Español para la Internalización de la Educación (SEPIE) ha aprobado el proyecto de movilidad presentado por FOREM

Es un proyecto de movilidad de las personas por motivos de aprendizaje en formación profesional que se presentó a la convocatoria de 2015 del programa Erasmus+.

FOREM Confederal es el coordinador de este consorcio de movilidad en el que participa FOREM Navarra junto con FOREM Castilla-La Mancha y FOREM País Valenciano. El objetivo del proyecto es que 27 personas jóvenes que estén cursando o acaben de finalizar formación vinculada a certificados de profesionalidad en alguna de las entidades del consorcio van a poder realizar prácticas profesionales no remuneradas durante 45 días en alguno de estos países europeos: Holanda, Italia, Irlanda, Lituania, Portugal.

En los próximos meses Forem Navarra seleccionará a 9 alumnos/as que hayan participado en cursos vinculados a Certificados de Profesionalidad pertenecientes a alguna de estas familias profesionales: Agraria, Fabricación mecánica, Transporte y mantenimiento de vehículos, Administración y gestión, Comercio y marketing y Servicios socioculturales y a la comunidad.

Además de la participación en la formación de Certificado de Profesionalidad, otros criterios



que vamos a tener en cuenta para la selección del alumnado que va a participar en estas movi-
lidades son:

- Que posea interés y motivación suficiente para participar en el proyecto, con todo lo que ello implica.

- Que tenga aptitudes para desenvolverse de forma autónoma en una experiencia como esta
- Que tenga un buen nivel de inglés

El proyecto, denominado Improving skills across Europe, comenzará a desarrollarse el 1 de septiembre de 2015 y finalizará el 30 de agosto de 2016.



Implementación de planes de igualdad en las empresas

Para CCOO de Navarra es necesario poner en valor la Negociación Colectiva, nuestra herramienta fundamental de trabajo, y el vehículo que nos permite incorporar nuestras propuestas en los Convenios Colectivos y hacer que se cumplan. Incluso nos permiten mejorar las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores. Ahí radica su importancia.

Tal y como está la situación actual, para nuestra organización es fundamental realizar una apuesta fuerte para seguir introduciendo la Igualdad de Oportunidades en las empresas, a través de los Convenios Colectivos y los Planes de igualdad, ya que son instrumentos claves para mejorar la situación de las trabajadoras y los trabajadores.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto: “Hacer efectivo el de-

recho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral económica, social y cultural”

La novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Esta es la razón por la que hemos elaborado este folleto, que explica, paso a paso, cómo hacer un plan de igualdad, pretendiendo así ofrecer una herramienta de consulta y trabajo fundamental para nuestras delegadas y delegados, y para todas aquellas personas que formen parte de una mesa de negociación.



Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: su tratamiento en la negociación colectiva

Con este folleto dedicado al acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pretende ayudar en la búsqueda de soluciones ante un problema relevante como es el acoso sexual en el ámbito laboral, una forma de violencia de género que pone de manifiesto la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Una realidad muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para combatir y eliminar las graves consecuencias que produce a la persona afectada, por lo que se requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación: mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, visualizar las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan, de forma que avancemos en la eliminación de una conducta que atenta contra los principios

constitucionales de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

EL Acoso sexual es una forma más de la violencia que se ejerce contra las mujeres y cuando se manifiesta en el ámbito laboral debe ser tratado en el ámbito de la Negociación Colectiva. La actuación del acoso sexual y el acoso sexual por razón de sexo en este ámbito y mediante esta herramienta, precisa como media prioritaria introducir en los Convenios Colectivos o acuerdos, tres aspectos fundamentales con el fin de poder detectarlo, tratarlo y erradicarlo con éxito:

- 1º Definir con claridad los conceptos, las conductas, la causas y los efectos del acoso sexual, para una mejor comprensión del mismo y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación.
- 2º Tipificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer la adecuada regulación de un procedimiento sancionador que se corresponda con la gravedad de los hechos, abarcando tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental.
- 3º Acordar, junto a la RLT, protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que recojan condiciones de trabajo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauce a las denuncias o reclamaciones, elaborar códigos de conducta y buenas prácticas, acciones formativas, asegurar en todo el proceso la participación de la representación legal de los/as trabajadores, y en su caso, dotar de competencias a las Comisiones Paritarias y/o a las Comisiones de Igualdad.

Protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género

La violencia contra las mujeres es la manifestación extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo. Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y la dignidad de las mujeres y por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene entre sus méritos el haber introducido, por primera vez en España, unos derechos laborales específicos para las mujeres víctimas de violencia de género, acompañados de ciertas prestaciones de la Seguridad Social. Derechos tales como la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o el poder hacer uso por las funcionarias de una excedencia específica por esta causa. Su objetivo es hacer efectiva la protección de las mujeres víctimas de violencia de género y permitir la conciliación de los requerimientos de la vida laboral con sus necesidades específicas, evitando la vulneración de derechos fundamentales.

CCOO de Navarra asume el compromiso y la responsabilidad de trabajar conjuntamente con los poderes públicos y las distintas organizaciones sociales, en la visualización, detección y eliminación de la violencia contra las mujeres, un problema social vinculado a las desventajas estructurales y a la discriminación que sufren las mujeres en las distintas sociedades. Refuerza su implicación en la defensa de las mujeres víctimas de la violencia, desde los ámbitos que le son propios,



avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización

Actúa para que la negociación colectiva contemple, garantice y mejore, en su caso, las medidas y derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Es necesario que las empresas junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras suscriban acuerdos en el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde el ámbito laboral, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género.

El acuerdo suscrito deberá adecuar la Ley orgánica 1/2004 en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de las empresas, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquellas.

Este folleto incluye tanto los derechos laborales recogidos en la ley, como una serie de propuestas de mejora a incluir en el convenio colectivo, y así, garantizar la protección y asistencia de las mujeres que son víctimas de la violencia de género.