

ACTIVA BizIA

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



Raúl Villar y la igualdad en CCOO

gorda
CANSA
fe
NO ZORRA
TORPE
SABES

Pasapalabra y vive

Cartel de Ana Valderrama Pérez

MEMA
puta
rancio
ZAFIA
vieja
mujer tenias
que ser
embusteras

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

www.navarra.ccoo.es

Consejo de Redacción

PILAR ARRIAGA

DAVID ESCOBOSA

DANIEL HERNÁNDEZ

JESÚS AGUINAGA

BEATRIZ LACALLE

SONIA PEDROSA

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

Irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

Irsa + esc comunicación

Depósito Legal

NA-1459/2008

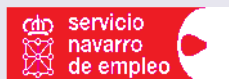
ISSN

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:

**Editorial**

Más necesarias que nunca....2

Actualidad

Acoso sexual en el ámbito laboral.....3

Encuentros

Raúl Villar: "Los recortes sociales están haciendo mella en el desarrollo de las mujeres6

Ponte al corriente

Cambios en materia de Igualdad tras la Reforma Laboral8

Espacios

Resuelto el VII Concurso de carteles y eslóganes de CCOO Navarra contra la violencia de género Organizado por la Secretaría de la Mujer10

Saber más

Guía de Actuación frente al acoso sexual en el trabajo...10

Más necesarias que nunca

El pasado 14 de Diciembre, celebramos el X Congreso de la Unión Sindical del Comisiones Obreras de Navarra bajo el lema Más necesarias que nunca.

Han pasado cuatro años desde el último proceso congresual y toca hacer balance, en una coyuntura que implica una transformación radical de prácticamente todos los aspectos que rodean nuestro ser como organización, y nuestro hacer como agente de cambio.

Es en esa coyuntura donde CCOO ha desplegado todo su potencial movilizador en el ejercicio de nuestra función principal, defender los intereses de quien representamos, de la clase trabajadora. A lo largo de estos últimos cuatro años hemos promovido tres huelgas generales y cientos de movilizaciones generales, comarcales o sectoriales. Hemos llevado a la máxima nuestro principio de sindicalismo de presión-negociación, nuestra estrategia de movilizar para forzar acuerdos. Hemos desplegado asimismo los recursos a nuestro alcance para mejorar las condiciones de vida y de trabajo

de nuestros afiliados y afiliadas y del conjunto de la población asalariada. Seguiremos fortaleciendo el sindicato, estando cerca de las empresas y de todos los sectores de la sociedad para actuar como contrapoder en esta lucha de clases.

En este X Congreso, ha salido elegido Secretario General de CCOO, Raúl Villar, comenzando así una nueva etapa en su andadura. "Es un tramo más en ese camino colectivo en la búsqueda de la justicia social, de defensa de los derechos de la clase trabajadora, de lucha por una sociedad más equitativa y democrática, porque eso son las Comisiones Obreras, un camino en el que confluyamos quienes creemos que se pueden cambiar las cosas".

José Mari Molinero se marcha tras 12 años al frente de Comisiones Obreras de Navarra. Desde aquí queremos despedirnos de él, deseándole toda la suerte del mundo, y agradeciéndole estos años de trabajo en común, en los que ha llevado la igualdad de género a su máximo nivel.

Hasta siempre, Moli. Viva CCOO.

Acoso sexual en el ámbito laboral

El pasado 26 de Noviembre, celebramos una jornada en la Sede de Comisiones Obreras, bajo el lema *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Violencia de género.*

Una jornada necesaria, enmarcada en la celebración del 25 de Noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia de género, y en la que contamos con expertos y expertas en la materia.

Necesaria por el desconocimiento y el inadecuado tratamiento que en muchas ocasiones se le da a este tipo de violencia que mayoritariamente afecta a las mujeres, y que no llegan a buen cauce, por la poca información que se tiene sobre este asunto.



La jornada comenzó con la intervención de José María Molinero, ya ex Secretario General de CCOO de Navarra y Pilar Arriaga, Secretaria de la Mujer y Acción Sindical.

José María Molinero, basó su intervención con esta jornada se pretende dar luz a un problema muy importante, el de la violencia de género y acoso sexual en el trabajo, que sitúa a la mujer en los roles más bajos tanto en el entorno laboral como en el entorno social: “Entre todos debemos evitar que suceda, porque las secuelas, incluso una vez cesada la violencia, son dramáticas para la mujer”. Molinero se ha referido también al aumento del empleo no declarado en el colectivo de las mujeres: “En este contexto de crisis, cae el empleo y cae el empleo no declarado de hombres, sin embargo crece el empleo no declarado vinculado a mujeres, con las dificultades que eso conlleva en términos de legalidad, dignidad y estabilidad”. Por último, Molinero ha llamado

Pilar Arriaga: “La crisis no puede ser una excusa, es fundamental que se sigan destinando recursos a la igualdad. Desde CCOO lucharemos desde la negociación colectiva y el diálogo social para que se recojan cláusulas y políticas de igualdad y en nuestro día a día, continuaremos asesorando a las mujeres, ofreciéndoles información sobre sus derechos y sensibilizando a la sociedad”

a la reflexión y ha afirmado que “las mujeres deben ganar espacios en los órganos de dirección de empresas e instituciones”.

Por su parte Pilar Arriaga, se refirió a las mujeres asesinadas por sus parejas en lo que va de año en España y ha reafirmado el apoyo de CCOO a esas víctimas y el compromiso del sindicato de seguir luchando para terminar con esta lacra social. Arriaga afirmó que “la crisis no puede ser una excusa, es fundamental que se sigan destinando recursos a la igualdad. Desde CCOO lucharemos desde la negociación colectiva y el diálogo social para que se recojan cláusulas y políticas de igualdad y en nuestro día a día, continuaremos asesorando a las mujeres, ofreciéndoles información sobre sus derechos y sensibilizando a la sociedad”.

Tras José María Molinero y Pilar Arriaga intervino, Fernando Lousada, Licenciado en Derecho, Graduado Social y Diplomado en la Escuela Práctica Jurídica por la Universidad



de Santiago de Compostela, y actualmente Magistrado del Orden Social en el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Ha escrito 4 libros (sobre acoso sexual, maternidad, principio de transversalidad y permiso de paternidad), otros 2 en coautoría (sobre ejecución laboral y trabajo a tiempo parcial), y otros 3 en equipo, siendo coordinador (un comentario a la ley de prevención de riesgos laborales, un comentario a la ley orgánica de igualdad, y otro sobre el principio de igualdad en la negociación colectiva).

Fernando basó su intervención en los orígenes del acoso sexual, un primer acercamiento a esta figura, y el tratamiento que se le da en dos películas en concreto, *Acoso* y *En tierra de hombres*. Terminó su ponencia

hablando del tratamiento jurídico en España, en la que la consideración del acoso sexual como discriminación sexista se debe entender cerrada en el derecho español a la vista del artículo 7.3 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Más difícil es determinar si su artículo 12.3, que ciñe la legitimación a la víctima individual, solo está pensando en actos dirigidos al acto sexual, como los de *Acoso*, o también para situaciones como las de *En tierra de hombres*, que lindan con actos discriminatorios colectivos y en los que no hay componente de privacidad que justifique limitar la legitimación activa.

Tras la intervención de Fernando Lousada, y aprovechando la pausa café, decenas

de personas se concentraron frente a la puerta del sindicato para mostrar su rechazo a la violencia de género y recordar a las mujeres asesinadas a manos de sus parejas, bajo lemas como “basta ya, aski da” y con pancartas con los nombres de las 43 mujeres víctimas de la violencia de género este año junto a una cruz.

Después de la pausa, se retomó la jornada con la intervención de Natividad Mendoza, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla la Mancha. Centró su intervención en la regulación legal y la práctica convencional del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A través de una presentación en power point fue desgranando la puesta en marcha de un Protocolo de Acoso sexual,

para poder incluirlo en los convenios colectivos y planes de igualdad.

Finalmente, cerró la jornada nuestra compañera Susi Brunel, Técnica de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. En su ponencia abordó la Ley 1/2004 contra la violencia de género, y la analizó ofreciendo resultados de la aplicación de dicha Ley, tales como los contratos de sustitución realizados a mujeres víctimas, así como la utilización de los contratos bonificados. Incidió de igual manera en las ayudas económicas y en las denuncias y renunciaciones de las víctimas. Terminó su ponencia con una serie de conclusiones y recomendaciones, insistiendo en la necesidad de mejorar la actual Ley de Violencia y reiterando el compromiso de Comisiones Obreras con las víctimas de la violencia de género.

Desde CCOO se va a seguir luchando para evitar esta amenaza a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e impedir el objetivo final de este Gobierno, que no es otro que empeorar aún más el empleo, y que las mujeres vuelvan a retomar todas las tareas de cuidado y atención del hogar y de la familia de manera exclusiva.





RAÚL VILLAR · *Secretario General de CCOO de Navarra*

“Los recortes sociales están haciendo mella en el desarrollo de las mujeres”

Raúl Villar Pérez (Pamplona, 1965) es soldador de profesión, está casado y tiene dos hijas. Ha sido trabajador de Volkswagen Navarra desde abril de 1989 y delegado sindical desde el año 1991. Fue secretario general de la Sección Sindical de CCOO de VW-Navarra en 1999, así como miembro del Comité Europeo y del Comité Mundial del Grupo Volkswagen. Miembro de la Comisión Ejecutiva de la Federación Minero-Metalúrgica navarra desde el 2º Congreso y de la Comisión Ejecutiva de la Unión Sindical de CCOO de Navarra. Secretario de Política Sectorial (2004-2009) y secretario de Organización de CCOO de Navarra (2009-2012).

Hoy, Raúl es el recién elegido secretario general de CCOO de Navarra para los próximos cuatro años, sustituyendo así a José María Molinero, y como tal responde a nuestras preguntas.

¿En qué momento nos encontramos respecto a la igualdad desde un punto de vista social?

La igualdad es, sin duda, uno de los derechos sociales más importantes del estado de Bienestar, en cuanto que promulga una igualdad real y efectiva para toda la ciudadanía.

Ahora mismo estamos viviendo en un contexto de fuerte crisis económica, lo que está suponiendo un importante incremento de las desigualdades de género y un gran retroceso en los avances logrados en materia de igualdad. Cada vez es más evidente que las mujeres están siendo perjudicadas profundamente con las medidas que se están adoptando.

Las políticas de recortes que se están llevando a cabo en este momento, sin tener en cuenta la distinta posición en la que se encuentran hombres y mujeres en nuestra sociedad, están acentuando las desigualdades entre ambos sexos y contribuirán al aumento del empobrecimiento de las mujeres y de la discriminación que soportan.

El impacto de las rebajas generalizadas del estado de bienestar social, a través de los recortes sociales y del gasto público en general, que se están efectuando de forma drástica, devastadora, indiscriminada y de espaldas al análisis del impacto de género, no tendrá el mismo efecto para las mujeres que para los hombres.

A los recortes públicos y sociales hay que añadir la tan devastadora, drástica e indiscriminada reforma del mercado laboral, que aprovechan la situación para flexibilizar el mercado de trabajo a favor del poder empresarial y que sin duda también tendrán una repercusión distinta y más desventajosa para las mujeres.

Principales problemas a los que se enfrenta la mujer desde el punto de vista social, familiar y laboral y cuál es su papel en la sociedad actual.

Desde el punto de vista social, los recortes sociales están haciendo mella en el desarrollo de las mujeres en general y afectan directamente a sus vidas, tanto en el plano laboral, como en el familiar.

Hablando de empleo, es necesario que los poderes públicos tomen medidas para acabar con la segregación del mercado de trabajo, para eliminar la economía sumergida y para acabar con la feminización de la pobreza en todas sus manifestaciones.

«Siempre ha habido un número importante de mujeres en la historia del sindicalismo, el problema ha sido el desinterés por parte de la historia de hacerlas visibles»

Igualmente es necesario vincular el empleo con los servicios de proximidad ya que la falta de éstos es un obstáculo para que las mujeres puedan incorporarse o reincorporarse plenamente al mercado de trabajo o al desarrollo de sus carreras profesionales.

Es necesario también, que el empresariado tome medidas para contratar mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres y que los hombres se impliquen de manera directa en el ámbito de la familia, relegado casi en exclusiva a las mujeres.

¿Qué posición toma CCOO frente a las políticas de no conciliación, no corresponsabilidad y no paridad?

CCOO destaca por ser una organización social, que va creciendo a pesar de la crisis y que tenemos la capacidad de dar respuesta a las afrentas con las que nos encontramos.

El desprecio del gobierno actual hacia la norma de paridad, que tiene obligación de cumplir y no cumple, devalúa aún más los valores de igualdad e implica una gravísima pérdida de conocimiento al dejar fuera a la mitad de la población.

Seguiremos trabajando para dar respuesta a todas éstas políticas del “no”, desde nuestra posición de agentes sociales.

Compromiso de los hombres de CCOO con la igualdad y presencia de las mujeres con el sindicato.

Es fundamental mantener los niveles de representatividad de las mujeres en nuestros órganos de

toma de decisiones, pero no solamente es importante que ocupen cargos, sino que sean visibles. Siempre ha habido un número importante de mujeres en la historia del sindicalismo, el problema ha sido el desinterés por parte de la historia de hacerlas visibles.

La Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras trabaja con empeño en hacer visible este trabajo de las mujeres. Y si las trabajadoras deciden hacer tareas de representación sindical, creemos firmemente que la Negociación Colectiva es un instrumento único para acabar con las discriminaciones en el ámbito laboral.

¿Qué inquietudes se te plantean en el tema de la igualdad?

Comisiones Obreras de Navarra reivindica los principios de justicia, igualdad, libertad y solidaridad y somos un sindicato de hombres y mujeres, y entre nuestros principios está el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

Para ello seguiremos trabajando en el desarrollo de acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

Cambios en materia de Igualdad tras la Reforma Laboral

REDACCIÓN ANTERIOR

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

(...)

4. **Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor** de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

(...)

REDACCIÓN VIGENTE

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

(...)

4. **En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla** nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo **diaria**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. **Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empre-**

REDACCIÓN ANTERIOR

Artículo 38. Vacaciones anuales

(...)

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

REDACCIÓN VIGENTE

sas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días **o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.**

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el **artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**

Artículo 38. Vacaciones anuales

(...)

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 **y 48.bis** de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

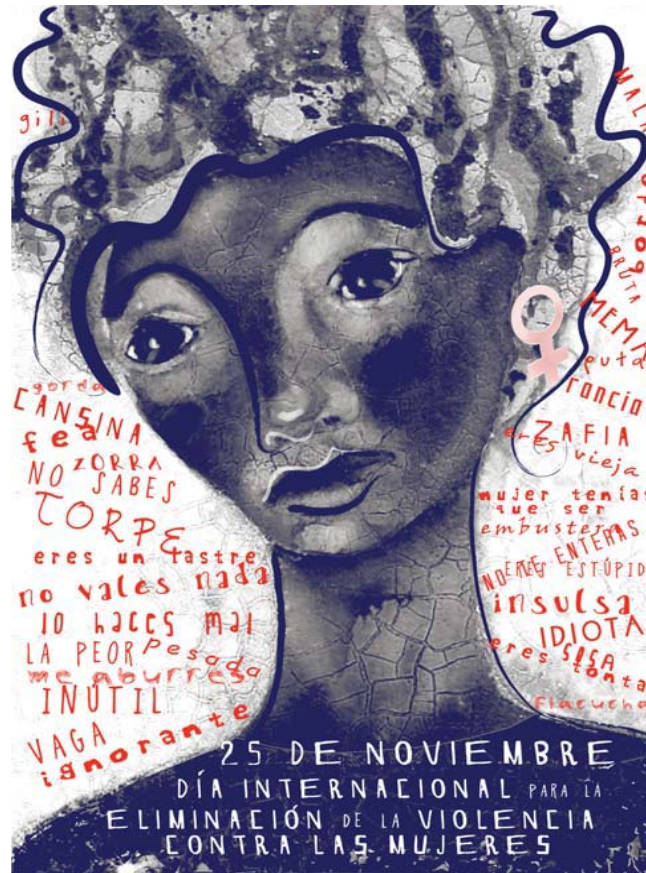
Resuelto el VII Concurso de carteles y eslóganes de CCOO Navarra contra la violencia de género Organizado por la Secretaría de la Mujer

Este es el séptimo año que la Secretaría de la mujer pone en marcha este tipo de iniciativas. El objetivo es que la imagen y el eslogan de este año, ilustren las campañas de sensibilización ante la violencia de género que se pondrán en marcha y se divulgarán el próximo 2013.

El concurso ha contado con la participación del Servicio Navarro de Empleo, al que se le hizo partícipe en el fallo, formando parte del jurado a través de **Inma Randez**, que junto con **Mauge Soberanas**, Publicista, **María Loizu**, Técnica de la Secretaría de Comunicación de CCOO y **Iosu Ros**, Secretario General de la federación de Comfía Navarra, eligieron el cartel y eslogan ganadores.

Ana Valderrama Pérez, residente en Zaragoza, ha sido la ganadora del cartel "Pasa palabra y vive". La idea que Ana Valderrama pretendía plasmar con el cartel ganador es, reflejar todas las inseguridades que sufren las mujeres víctimas de la violencia de género, y de las que pueden pasar para poder vivir.

El premio del Eslogan ha sido para **Ana Belén López García**, residente en Pamplona: "Bloquea el maltrato, reinicia tu vida". Con el eslogan ganador, Ana Belén López, ha querido transmitir también un mensaje esperanzador; pon fin al maltrato y si-gue viviendo.



CCOO de Navarra seguirá adelante con este tipo de iniciativas, reiterando su implicación, sensibilización, y compromiso sindical contra la violencia de género.

Desde estas líneas damos las gracias al jurado y a las personas participantes animándoles a continuar en próximas ediciones.



"Guía de Actuación frente al acoso sexual en el trabajo"

Desde Comisiones Obreras de Navarra hemos editado y publicado una "GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO" que pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones para combatir el fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral, una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia de género que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. El fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral es una de las formas más comunes de violencia de género en nuestra sociedad, que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, convirtiéndose en un mecanismo de subordinación y control de las mujeres.

Desde Comisiones Obreras de Navarra hemos editado y publicado una "GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO" que pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones para combatir el fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral, una forma de discriminación por razón de sexo y una manifestación de la violencia de género que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. El fenómeno del acoso sexual en el ámbito laboral es una de las formas más comunes de violencia de género en nuestra sociedad, que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, convirtiéndose en un mecanismo de subordinación y control de las mujeres.