

ACTIVA BizIA

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

CCOO

www.navarra.ccoo.es

[Nº 13] · [ABRIL 2012]



Un 8 de Marzo en torno a la Reforma Laboral



Encadenadas a la desigualdad

La Reforma Laboral:
discriminatoria por
razón de género

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

Imagen de portada

OSCAR ORDUÑA OSÉS (Peralta)

Diseño y maquetación

Irsa + esc comunicación

Depósito Legal

NA-1459/2008

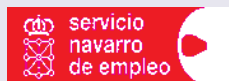
ISSN

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**

Las mujeres y la huelga general del 29M.....2

Laborando

Protocolo de acoso sexual en TCCr.....3

Documentales

ANAFE publica un estudio sobre el impacto de las poblaciones inmigradas sobre la demografía de Navarra4

Actualidad

8 de Marzo. Sí a la igualdad, no a la Reforma Laboral.....5

Encuentros

Carmen Bravo Sueskun: "El 1 de mayo debemos salir con el ánimo y la convicción de que otra salida a la crisis es posible".....9

Ponte al corriente

FOREM, mejorando la cualificación de los trabajadores y trabajadoras más jóvenes.....12

El globo

Actos 1º de mayo14

Espacios

Comida para Peces: injusticias en el ámbito laboral14

Las mujeres y la huelga general del 29M

El pasado 29 de marzo la clase trabajadora de este país dimos la espalda al poder capitalista, patriarcal y a la derecha política y nos manifestamos contra una Reforma Laboral discriminatoria por razón de sexo, que rompe con el principio constitucional de igualdad ante la ley, cierra la puerta al avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo e impide la aplicación de la acción positiva mediante la negociación colectiva y los planes de igualdad con carácter transversal a todos los ámbitos del empleo.

Nosotras, mujeres trabajadoras, debemos soportar dificultades en el acceso al empleo, en la promoción a puestos de responsabilidad, discriminaciones salariales, despidos por quedarnos embarazadas, acoso sexual, precariedad laboral e inestabilidad en la contratación. Esta situación previa no va a hacer sino agravar el impacto que la reforma laboral va a tener sobre las mujeres trabajadoras. La posibilidad de hacer horas extras en los contratos a tiempo parcial, la fle-

xibilidad interna de las empresas, los límites impuestos a los permisos de lactancia y reducción de jornada, el ataque contra los derechos de conciliación, contra los planes de igualdad... todo esto supone un ataque frontal hacia las mujeres trabajadoras, que van a perder, con esta reforma, los derechos conquistados a lo largo de más de treinta años de lucha por la igualdad.

Por todo esto, CCOO decimos NO a la reforma laboral, por injusta con trabajadores y trabajadoras, ineficaz para la economía, inútil para el empleo y discriminatoria por razón de género.

Esta Reforma Laboral supone un ataque frontal hacia las mujeres trabajadoras, que van a perder, con ella, los derechos conquistados a lo largo de más de treinta años de lucha por la igualdad

Protocolo de acoso sexual en TCC

En el marco del *II Plan de Igualdad de la empresa Transporte Urbano Comarcal*, se ha elaborado un *Protocolo de acoso sexual*, junto con un *Decálogo de Buenas Prácticas*.

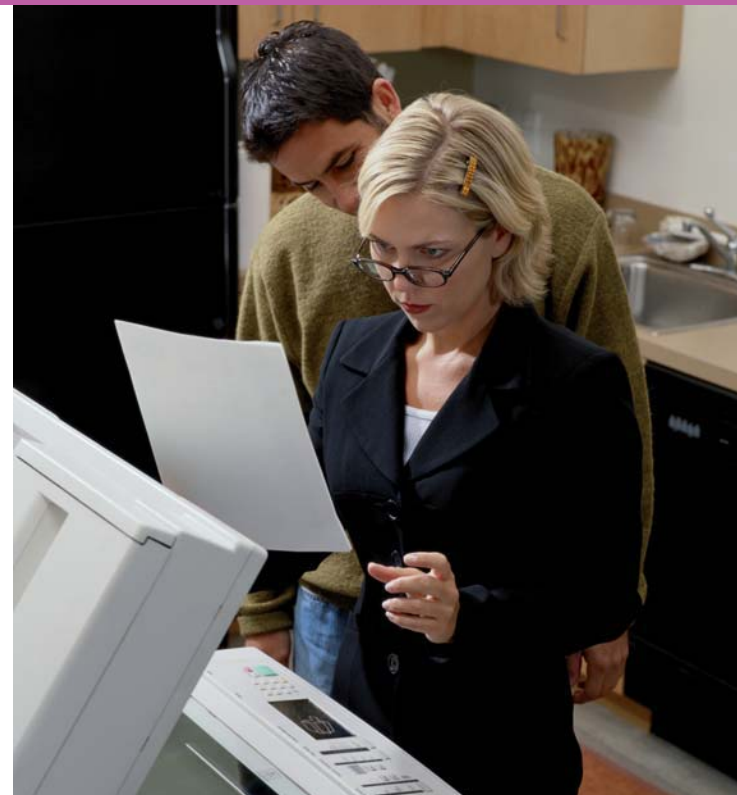
Estas dos importantes medidas se han llevado a cabo por un grupo de trabajo específico creado para desarrollar medidas concretas contenidas en el II Plan de Igualdad de TCC y para su posterior seguimiento.

Iñaki Martín Rodríguez, Delegado Sindical de CCOO en TCC, lleva bastantes años implicado con la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, desde que ésta comenzara la elaboración del I Plan de Igualdad allá por el año 2009; y ahora, como integrante del grupo de trabajo que ha desarrollado tanto el Protocolo de Acoso Sexual como el Decálogo de Buenas Prácticas, ha puesto de manifiesto, una vez más, el compromiso de CCOO por la consecución de una igualdad real de oportunidades y la eliminación de aquellos obstáculos que la impiden.

Tanto el Protocolo como el Decálogo, son una apuesta fuerte por parte de la empresa por situar el principio de igualdad y trato en el centro de su política corporativa y transversal, incorporando la perspectiva de género a todos los ámbitos y estamentos de la empresa, sen-



Iñaki Martín Rodríguez,
Delegado Sindical de CCOO en TCC



sibilizando a la plantilla en la necesidad de una igualdad laboral y corresponsabilidad familiar, generando un buen clima de trabajo basado en la igualdad de trato y oportunidades como herramienta para potenciar la productividad y la calidad tanto en el trabajo como en el servicio prestado, y haciendo extensibles estos principios a todos los proveedores, clientela y usuarios y usuarias.

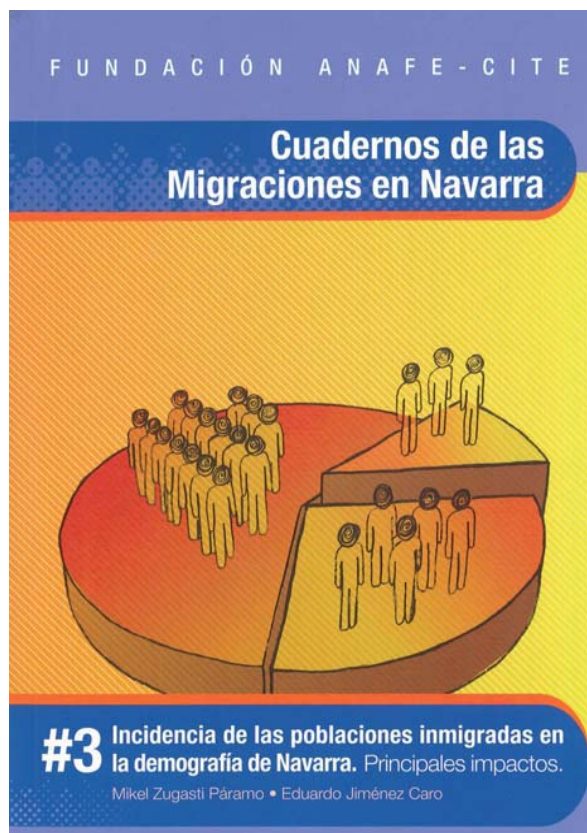
Además de estos dos importantes documentos, CCOO ha entregado una nueva propuesta, un Protocolo de Selección de personal, con el objetivo principal de crear una Comisión de Selección de Personal para seleccionar al personal que vaya a prestar sus servicios en la empresa, y basando la contratación posterior en criterios de cualificación y capacitación y fomentando la igualdad de porcentajes entre mujeres y hombres.

ANAFE publica un estudio sobre el impacto de las poblaciones inmigradas sobre la demografía de Navarra

La importante presencia en Navarra de población inmigrada femenina ha tenido una destacada incidencia en el mercado laboral, fortaleciendo la dimensión de su población activa o sosteniendo sectores de actividad como el servicio doméstico, y en el ámbito demográfico, rejuveneciendo su población e incrementando los ratios de fecundidad.

Se trata de alguna de las conclusiones que recoge el tercer número de la colección Cuadernos de las Migraciones en Navarra, publicado recientemente por la Fundación ANAFE-CITE y titulado "Incidencia de las poblaciones inmigradas en la demografía de Navarra".

Prácticamente 38.000 mujeres de origen extranjero han llegado a Navarra desde el inicio del actual proceso migratorio, hace algo más de una década. Representan cerca del 48% de la población inmigrada y el 13,4% de las mujeres navarras. La razón económico-laboral ha sido el eje que ha impulsado este flujo migratorio siendo realmente llamativa la aportación que las mujeres inmigra-



das han hecho al mercado laboral de la Comunidad Foral y su sostenibilidad. Al menos la información estadística así lo confirma.

Desde el año 2005 la población activa en Navarra se ha incrementado en 19.000 personas (+6,5%). Tres cuartas partes de este incremento corresponde a personas de origen extranjero y concretamente un 45% del mismo a mujeres inmigradas, las cuales han aumentado su población activa en 8.600 personas (+62,2%). Asimismo destaca su elevada tasa de actividad (78,8%), casi 25 puntos superior a la que registra el conjunto de la población femenina. Por otra parte, su contribución en ciertos ámbitos de actividad laboral es ya insustituible. Muestra de ello es el servicio doméstico, en el que seis de cada diez trabajadoras afiliadas al régimen de empleadas de hogar son mujeres inmigradas de origen extranjero.

Otro ámbito en el que la presencia de población inmigrada ha tenido un efecto altamente positivo es el rejuvenecimiento poblacional, precisamente en un contexto en que se alerta de los riesgos del envejecimiento poblacional de las sociedades occidentales. Por una parte, la población inmigrada suma un importante contingente de población entre los tramos de edad más próximos a la edad fértil, de hecho el 75% tiene entre 15 y 49 años. Por otro lado, la mujer de origen extranjero registra ratios de fecundidad más elevados que han provocado que el 21% de los nacimientos en Navarra sean de madre extranjera. Por ello sería necesario dejar de considerar el carácter coyuntural de los flujos migratorios y observar la conveniencia de su dimensión estructural y permanente.

[actualidad]

comisiones obreras de Navarra



www.navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak

comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisioak

El día 8 de Marzo concentró a más de trescientos delegados y delegadas del sindicato para conmemorar el Día Internacional de la Mujer. En la asamblea, en la que intervinieron el Secretario General, José María Molinero, y la Coordinadora del Departamento de la Mujer, Arantxa Hernández, se puso de manifiesto, una vez más, el compromiso del sindicato para luchar por la defensa del empleo y para avanzar hacia la igualdad.



8 de Marzo

Sí a la igualdad, no a la Reforma Laboral

Aunque el lema de este 8 de marzo ha sido “Empleo y servicios públicos para la igualdad y la corresponsabilidad”; debido a la imposición de la Reforma Laboral, en nuestra pancarta hemos utilizado “Sí a la Igualdad, NO a la Reforma Laboral”. La Asamblea para delegadas y delegados, que contó con alrededor de 300 personas, fue seguida de una multitudinaria concentración con la lectura del manifiesto. El tradicional lunch fue el colofón de una jornada de reivindicaciones que puso sobre la mesa los nefastos efectos de la crisis económica y de la reforma laboral para el empleo de mujeres y hombres, así como el compromiso de CCOO por la defensa del empleo y para avanzar hacia la igualdad.

La Asamblea comenzó con la proyección de un video de Carmen Bravo, la Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO, en el que transmite la necesidad de la continuidad en la reivindicación de los derechos conquistados y en el mantenimiento y ampliación de los mismos. Incidió también en el ahondamiento de las brechas de la discriminación de género y en la necesidad de una efectiva corresponsabilidad familiar.

José María Molinero, Secretario General de CCOO Navarra, basó su intervención en la exposición de una serie de gráficos en torno a las tasas de desempleo por Comunidades Autónomas, la proporción de la ocupación en la industria y la tasa de paro, el coste laboral y la tasa de paro por Comunidades Autónomas y las tasas de actividad y ocupación según género en Navarra. Un compendio de gráficos centrado en la repercusión de la reforma laboral en materia de contratación y empleo, tanto en los trabajadores como en las trabajadoras.

Molinero incidió en que el discurso convencional plantea que el factor determinante de la mayor intensidad de la crisis en Es-

paña radica en la rigidez de las instituciones laborales, especialmente en la regulación legal de la contratación, el modelo de negociación colectiva y la legislación de la protección sobre el desempleo, sin embargo, la evolución del mercado de trabajo en el último ciclo económico pone de manifiesto que entre los años 1995 – 2007 se creó un importante volumen de empleo; no parece coherente pues, defender que la misma regulación laboral que no frenó este crecimiento sea la principal causa de la crisis.

Por su parte, Arantxa Hernández, Coordinadora del Departamento de la Mujer de CCOO de Navarra, inició su intervención destacando la importancia de la participación de las mujeres en el ámbito sindical para poder influir laboralmente en los sectores y en las empresas y agradeciendo a todas las

compañeras que pese a la adversidad y los tiempos que corren, siguen estando ahí.

Respecto a la representación sindical, en el período comprendido entre el año 2008-2011 las delegadas sindicales se han incrementado en un 18% pasando de 413 a 503. Y en cuanto a la afiliación también se ha avanzado, en este año 2012 somos el 38 % del total de afiliación, manteniéndonos prácticamente como en el año 2008, en el que éramos el 37,88%.

La Coordinadora del Departamento de la Mujer de CCOO de Navarra remarcó la celebración de un 8 de marzo enmarcado, por un lado, en la grave crisis económica, “la de nunca acabar”, con nefastos efectos para el empleo en hombres y mujeres pero con consecuencias diversas para cada colectivo, y por otro lado, enmarcado en la reforma laboral, reforma que junto con las políticas del gobierno suponen un cambio de modelo encubierto que condena a la mujer a volver a su casa o a trabajar en la economía sumergida en fraude de ley.

Destacó que es una reforma discriminatoria por razón de sexo, cerrando la puerta al avance de la igualdad entre mujeres y hom-

Según Molinero, la evolución del mercado de trabajo en el último ciclo económico pone de manifiesto que entre los años 1995-2007 se creó un importante volumen de empleo; no parece coherente, pues, defender que la misma regulación laboral que no frenó este crecimiento sea la principal causa de la crisis

Arantxa Hernández destacó que es una reforma discriminatoria por razón de sexo, cerrando la puerta al avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo e impide la aplicación de la acción positiva, con carácter transversal, a todos los componentes del empleo mediante la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad

bres en el empleo e impide la aplicación de la acción positiva, con carácter transversal, a todos los componentes del empleo mediante la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad.

La reforma laboral del gobierno, ha introducido elementos muy negativos bajo apariencias de neutralidad, ya que tiene un efecto diferente en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras debido a la situación desigual de hombres y mujeres en el mercado laboral. Es más, lejos de introducir medidas que aseguren la igualdad real de oportunidades, incluye medidas restrictivas de los actuales derechos para la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre las consecuencias de la reforma, especialmente para las trabajadoras, Arantxa Hernández destacó algunos de los elementos más perjudiciales de la nueva normativa:

La creación de un contrato temporal, al que denomina "indefinido" sin derecho a indemnización para empresas con plantillas por debajo de 50 personas, donde están ubicadas mayoritariamente las mujeres.

La desaparición de la deducción por maternidad a aquellas empresas que contrataban mujeres que se reincorporaban antes de

los 2 años después de su maternidad. Un colectivo que ya tiene dificultades para incorporarse al empleo después de la maternidad.

La precarización, aún más, del contrato a tiempo parcial, permitiendo la realización de horas extras, que afecta mayoritariamente a la mujer, haciendo aún más difícil compatibilizar trabajo y familia.

Reducción de jornada: se añade que los convenios colectivos podrán establecer 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 o trabajadora y de las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

En definitiva, la reforma da un portazo al avance de las medidas y planes de igualdad, ya que acaba con la prórroga indefinida que tenía la renovación de los convenios colectivos y era en este ámbito en el que se hacían efectiva la mayoría de las medidas previstas por la Ley de Igualdad.

Asimismo, presentó un estudio elaborado por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra, *Mujer y Empleo*, evidenciando, una vez más, las persistentes diferencias entre mujeres y hombres. Las cifras que se mostraron no solo fotografiaron la situación de

La igualdad en el empleo, en cifras

Arantxa Hernández, destacó las siguientes cifras que nos indican como se está reivindicando la Igualdad en el empleo:

- A pesar del descenso en la actividad y ocupación masculina, la tasa de actividad entre hombres y mujeres es muy dispar, 65,71% para hombres y 54,05% para mujeres.
- Un paro femenino en torno al 15% aquí en Navarra, y un 23% en el conjunto del Estado español.
- La destrucción del empleo se ha centrado en los últimos años en la población masculina, especialmente en la industria y en la construcción; pero en los últimos meses esto ha cambiado y el empleo en el sector servicios comienza a destruirse afectando ya a la población femenina.
- Las características de los empleos de unos y otras son diferentes; la tasa de temporalidad femenina se sitúa en el 27,4% frente al 22% de los hombres. La jornada parcial es casi exclusiva de las mujeres, un 27,1% frente a un 3,9% de los hombres.
- La brecha salarial en torno al 21,5% en Navarra y al 15,9% en España; esto significa que una mujer tiene que trabajar, de media, 61 días más que un hombre para ganar el salario/hora medio.
- La autonomía de las mujeres no solo se ve afectada por su desigual posición en el mercado de trabajo sino también por el desigual reparto del trabajo familiar y doméstico. Nos encontramos, pues, con una doble desigualdad que afecta tanto al ámbito laboral como al familiar y personal; esta ausencia de corresponsabilidad familiar perjudica y penaliza las carreras profesionales de las mujeres y contribuye a cimentar la desigualdad laboral entre mujeres y hombres. El desigual uso de los tiempos hace que las mujeres sigan dedicándose al hogar y a las responsabilidades familiares más tiempo que los hombres. Las mujeres dedican de media, menos horas al trabajo remunerado (6 horas y 23 minutos al día) que los hombres (7 horas y 53 minutos). Sin embargo el tiempo medio que dedican las mujeres a las tareas del hogar es de 4 horas y 11 minutos, el doble que los hombres (2 horas y 37 minutos).

la mujer ante el empleo, sino que incorporaron reflexiones sobre los desencadenantes de esta situación y previsiones sobre un futuro no muy lejano.

Según Arantxa Hernández, se puede afirmar que, “si siempre resulta prioritario el trabajo dirigido a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, lo es más aún en la actualidad, ante el riesgo de que la crisis sea el espacio en el que se produzca un agravamiento de la desigual situación laboral de las mujeres en el ámbito laboral y empeore la equidad social al reducirse la cuantía de las pensiones, prestaciones y, los servicios sociales”.

Por tanto, la actuación con perspectiva de género, si cabe, es hoy más importante que nunca, resaltó la Coordinadora de la Mujer. “La igualdad debe plantearse como un objetivo social sin condicionantes”, con una perspectiva económica, no solo a corto plazo, sino a medio y largo plazo; demandando al nuevo gobierno, el mantenimiento, la garantía y el impulso de las políticas de igualdad en lo relativo al empleo y a las condiciones de trabajo, tomando en cuenta la dimensión de género como clave imprescindible para una recuperación económica sostenible, equitativa y democrática.

Arantxa Hernández, terminó su intervención destacando la integración del Régimen Especial Agrario por cuenta ajena y el Régimen Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, dando respuesta así, a una reivindicación histórica de CCOO; e hizo hincapié en la importancia del uso de un lenguaje inclusivo, en el que las mujeres puedan sentirse incluidas y visibilizadas.

Y concluyó denunciando la violencia machista en toda su amplitud y en cualquiera de sus manifestaciones ya que es una lacra social que se cobra la salud y la vida de muchas mujeres, y siendo uno de los problemas de mayor magnitud en nuestra sociedad y la vertiente más agresiva y dura de la discriminación por razón de género.



Concentración Tras la Asamblea, alrededor de 250 delegados y delegadas, participaron en la Concentración a las puertas del Sindicato, donde se leyó, como es tradición, el manifiesto del 8 marzo, en el que seguimos reivindicando nuestros derechos y manifestamos nuestro compromiso de continuar trabajando activamente para mejorar y garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres y avanzar hacia una sociedad más igualitaria, justa y democrática.



CARMEN BRAVO SUESKUN · *Secretaria confederal de la Mujer de CCOO*

“El 1 de mayo debemos salir con el ánimo y la convicción de que otra salida a la crisis es posible”

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

Después de transcurrida casi una década desde que realicé esas declaraciones, el compromiso de Comisiones Obreras con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la acción sindical y en la participación de las sindicalistas en los ámbitos de toma de decisiones, se ha convertido en un compromiso colectivo, del conjunto de CCOO, con carácter programático y estatutario. Hoy CCOO es el sindicato más igualitario en términos de género del conjunto de sindicatos que conformamos la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Comisiones Obreras fue pionera en denominarse como “sindicato de hombres y mujeres” y esa identificación y compromiso es el que le ha llevado a ser el primer sindicato en España en número de delegadas sindicales, de mujeres afiliadas y de contar con la paridad de género en todos los organismos de dirección. Esa conquista es fruto de la lucha de las mujeres de CCOO que han logrado que la transversalidad de género sea una realidad en el sindicato.

¿Qué efecto va a tener la Reforma Laboral en la aplicación de la LOIEMH cuando cumple 5 años de vigencia?

La aplicación de los contenidos de la Ley de Igualdad no han sido lo rápidos ni profundos que deseábamos, sin embargo significativos. La negociación de medidas y planes de igualdad se van abriendo espacio en la negociación colectiva de manera constante, a pesar de las fuertes y permanentes resistencias del empresariado. Este avance, sin embargo, será truncado si la Reforma Laboral es aprobada con los contenidos del RDL hoy en trámite parlamentario por el Congreso, debido a que rompe el equilibrio entre las partes existe hasta ahora en las relaciones laborales y da un poder a la empresa de tal magnitud que le permite imponer unilateralmente aspectos en materia de flexibilidad interna: jornadas, salarios, movilidad funcional y geográfica que hace inviable cualquier medida de acción positiva en la negociación de medidas o planes de igualdad para corregir las discriminaciones por razón de sexo. La discrecionalidad de la empresa sobre los contenidos estructurales del empleo hace irrealizable cualquier diagnóstico de situación de las plantillas para la detección de las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores.

¿La reforma laboral tiene una especial incidencia en las personas con contrato parcial?

El contrato a tiempo parcial está fuertemente feminizado en España, a diferencia de la UE donde afecta de forma más igualitaria a mujeres y hombres. Esa feminización del contrato a tiempo parcial en nuestro país es la causa de las mayores discriminaciones laborales hacia las mujeres, aspecto que CCOO ha denunciado permanentemente por la desigualdad que contiene y que hace que las trabajadoras con ese contrato no puedan acce-

«Seguiremos aunando esfuerzos con el conjunto de las organizaciones sociales y ciudadanas para hacer frente a las decisiones del gobierno del PP que pretende acabar con los derechos de la mayoría de la población a la educación, a la salud y al empleo y a defender a ultranza el derecho a tener una vida y una vejez digna en igualdad mujeres y hombres»

der a los mismos salarios, la misma protección social y de pensiones que la del resto de contratos. Pues bien, si el contrato a tiempo parcial actualmente ya es discriminatorio, la Reforma Laboral lo hace todavía más ya que permite la realización de horas extraordinarias con la sola cautela de que la realización de la jornada marcada en el contrato, más las horas complementarias –que también han de ser pactadas entre las partes- y las horas extraordinarias impuestas, no alcancen la jornada ordinaria del convenio. En definitiva la Reforma Laboral hace que el contrato a tiempo parcial se precarice todavía más y por ello será motivo de expulsión de muchas trabajadoras del mercado laboral, al hacer incompatible los tiempos de trabajo y de vida.

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

Nos marcamos la prioridad de seguir fortaleciendo los derechos laborales allá donde la presencia de CCOO haga posible que el convenio colectivo y las medidas de igualdad mantengan su efectividad, siempre con el apoyo de las trabajadoras y trabajadores. A la vez que seguiremos aunando esfuerzos con el conjunto de las organizaciones sociales y ciudadanas para hacer frente a las decisiones del gobierno del PP que pretende acabar con los derechos de la mayoría de la población a la educación, a la salud y al empleo y a defender a ultranza el derecho a tener una vida y una vejez digna en igualdad mujeres y hombres.

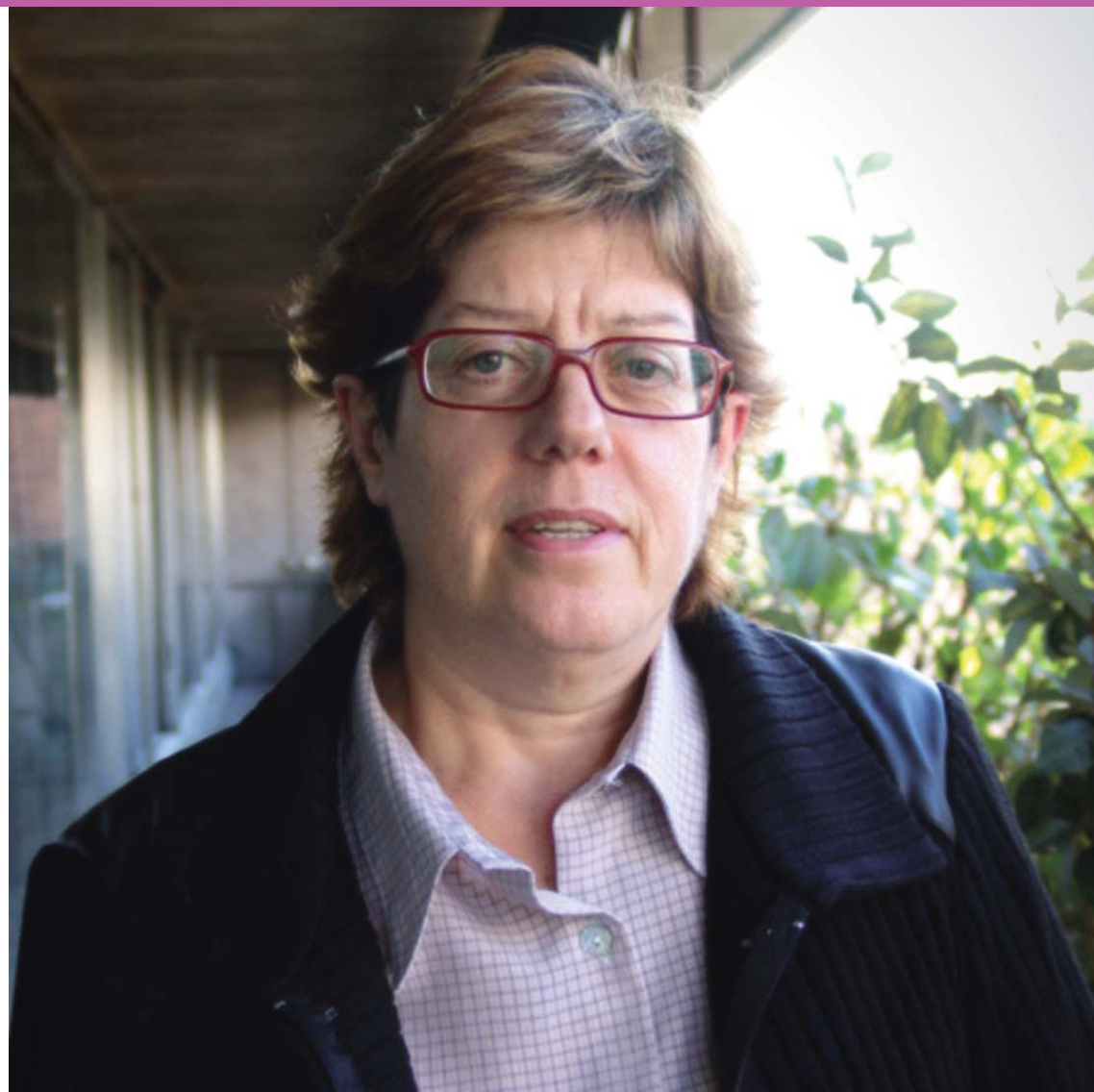
¿Cómo debemos salir el 1 de mayo?

Con el ánimo y la convicción de que otra salida a la crisis es posible. El 1 de mayo, CCOO volverá a convocar a las trabajadoras y trabajadores y a la ciudadanía en general para movilizarnos por el empleo, la dignidad y los dere-

chos. Saldremos a la calle millones de personas cada vez más representativas de la igualdad de hombres y mujeres como ha quedado demostrado en la HG del 29M. Para denunciar que el discurso derrotista de los gobiernos y de gran parte de la clase política tiene por objeto justificar la tropelía económica y de derechos con la que pretenden desmantelar nuestro estado de bienestar; la protección social; la educación; la atención a las personas mayores y a la infancia. CCOO quiere aunar su fuerza, voluntad y decisión con todas personas que están dispuestas a seguir luchando por los derechos alcanzados y por alcanzar y para que la mayoría ciudadana de la que formamos parte continuemos en el ánimo de seguir adelante y nunca retroceder en derechos humanos, solidaridad y justicia social.

Estrategias de CCOO para abordar el impacto de la crisis y la reforma laboral en la vida de las mujeres.

Hace tiempo que CCOO adoptó la aplicación de la transversalidad de género como la mejor herramienta para eliminar y prevenir las brechas de desigualdad por razón de género. CCOO ha de continuar empeñada en defender el empleo con derechos, porque a más precariedad en el empleo más mujeres en situación de discriminación; por el mantenimiento y sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social y Pensiones, porque sin ellas más riesgo de pobreza es mayor para las mujeres; fortaleza y desarrollo de los servicios públicos en educación, sanidad y servicios sociales, porque son imprescindibles para que las mujeres puedan encontrar empleo y mantenerse en él, además de fomentar la corresponsabilidad; por la defensa de los derechos políticos y civiles para que las mujeres no retornen al ámbito privado y a la subsidiariedad frente al varón; para alcanzar la paridad en los ámbitos de representación, eliminar la violencia contra las mujeres, mantener y fomentar el derecho a la educación sexual y reproductiva y a una maternidad libre y responsable.



«CCOO está por la defensa de los derechos políticos y civiles para que las mujeres no retornen al ámbito privado y a la subsidiariedad frente al varón; para alcanzar la paridad en los ámbitos de representación, eliminar la violencia contra las mujeres, mantener y fomentar el derecho a la educación sexual y reproductiva y a una maternidad libre y responsable»

FOREM, mejorando la cualificación de los trabajadores y trabajadoras más jóvenes

Una de las principales consecuencias de esta crisis económica y financiera está siendo el continuo incremento del desempleo.

El paro, que está afectando a toda la población, está teniendo una incidencia especialmente negativa con los trabajadores y trabajadoras más jóvenes. La tasa de desempleo juvenil, de jóvenes hasta 30 años de edad) supera ya la cifra del 30 por ciento. A este dato negativo hay que añadir el alto índice de abandono escolar que padecemos.

Ante este escenario, el pasado 11 de octubre se publicó en el BOE la Resolución del Servicio Pú-

blico de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la realización de un programa específico, de ámbito estatal, con la finalidad de cualificar y mejorar la empleabilidad de jóvenes menores de treinta años, con especial atención a quienes se hallan en situación de desempleo y a los de baja cualificación, mediante proyectos formativos que incluyan acciones de formación profesional para el empleo y prácticas profesionales no laborales en empresas.

La Confederación Sindical de CCOO junto con Forem Confederal y la Federación Estatal de En-

señanza solicitaron la participación en esta convocatoria, junto con la colaboración de los Forem autonómicos, quienes serían los encargados de la ejecución de las acciones. En enero de este año conocíamos que el Servicio Público Estatal resolvió favorablemente todos los proyectos formativos que solicitamos.

Forem Navarra participa en esta convocatoria estatal impartiendo desde febrero cuatro acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad. Los y las jóvenes que están participando en estos cursos (en su mayoría, mujeres) han te-



nido que acreditar que cumplen con los requisitos de acceso marcados en la convocatoria. En la mayoría de los casos, están en desempleo, poseen el título de ESO o Bachiller pero carecen de títulos de formación profesional o universitaria, tampoco poseen un carnet profesional ni certificado de profesionalidad de nivel 2 o 3:

Concretamente, estamos impartiendo los certificados de profesionalidad completos de Actividades de venta y de Atención a personas dependientes en Instituciones, y 2 cursos correspondientes al MF0233 de Ofimática:

Actividades de Venta Combina 510 horas de formación en el aula con 80 horas de prácticas no laborales en empresas del sector de comercio. Una vez superado con éxito el curso, estarán capacitados/as para trabajar con éxito como cajeros/as, dependientes/as de comercio, teleoperadores/as, técnico/a de información y atención al cliente.

Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones Incluye 370 horas de formación y 80 horas de prácti-

cas en Centros y/o Residencias de Atención a personas dependientes. Concluidas ambas fases con aprovechamiento, tendrán la acreditación que exige el sector para trabajar como gerocultor/a, cuidador/a, auxiliar de ayuda a domicilio.

MF0233 Ofimática (2 cursos) Estamos impartiendo dos cursos de este MF en distintas fechas. Este MF tiene carácter transversal y forma parte de varios certificados de profesionalidad. Los/as alumnos/as al terminar el curso con aprovechamiento además de tener la certificación oficial del MF, serán capaces de gestionar la información y la documentación por medios informáticos.

La fecha de finalización prevista de estos proyectos formativos se sitúa entre los meses de mayo y junio de este año. Para entonces, esperamos cumplir con las expectativas de estos/as jóvenes y con los objetivos del programa de cualificar a los y las participantes en aquellas cualificaciones vinculadas a los nuevos certificados de profesionalidad que más está demandando nuestro sistema productivo y por supuesto, para que accedan a un empleo de calidad cuanto antes!



Actos 1º de mayo

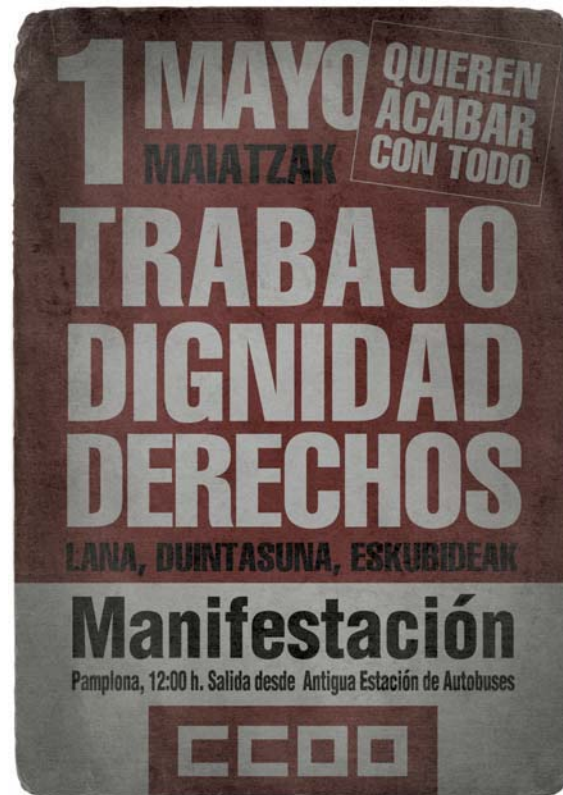
Este 1º de mayo por primera vez, en muchos años, la mayoría sindical que conformamos CCOO y UGT vamos a realizar un acto unitario, al que también se ha invitado al resto de organizaciones sindicales. Reivindicamos la unidad de los trabajadores y trabajadoras porque entendemos que solo unidos y unidas podremos parar los ataques contra nuestro modelo social y de convivencia.

Juntos y juntas somos más fuertes para reivindicar otra salida de la crisis basada en el reparto equilibrado de la riqueza, en la justicia y en la igualdad.

Por ello tu presencia, la de todos y todas, es fundamental.

Contamos contigo para que este día, la fiesta del trabajo, sea un día de reivindicación, de protesta y de lucha.

**VIVA EL 1º DE MAYO
VIVAN LAS COMISIONES
OBRERAS**



PROGRAMA

11,00 h Almuerzo popular (Avda. Zaragoza, 12, Pamplona)

12,00 h Manifestación conjunta CCOO y UGT

Salida desde la Antigua Estación de autobuses con el siguiente recorrido: Avda. Conde Oliveto, Plaza Príncipe de Viana, Avda. Baja Navarra, Plaza Merindades, C/ Yanguas y Miranda y Paseo Sarasate.

14,30 h Comida y homenaje a compañeros y compañeras que han cumplido 25 años de afiliación a CCOO (Hotel Iruña Park)

Incripciones hasta el 24 de abril: Adultos: 12 euros y Niños/as: 6 euros

Comida para Peces: injusticias en el ámbito laboral

El día 15 de marzo se representó en el Planetario de Pamplona la obra de teatro "Comida para Peces" a cargo del grupo de teatro "AUZOA". Esta obra aborda "un tema muy actual: las injusticias en el ámbito laboral, que a veces son tan sutiles que ni siquiera se pueden demostrar". Habla del tipo de sociedad que somos y que hemos construido, de ahí, nuestra parte de responsabilidad.

"Comida para Peces" parte de un tema tan terrible como el acoso en el trabajo, y profundizando en ésta situación, logra descubrirnos una sociedad que se devora a sí misma, que obliga a sus hijos a convertirse en verdu-

gos de los demás, a los amigos en enemigos, y al compañero en hostil adversario. Una sociedad que ha perdido los valores ganados durante tantos años y tantos sacrificios y que va aumentando su agresividad ante la mirada, si no complaciente, al menos permisiva de todos vosotros.

